

SECRETARIAT GENERAL

DIRECTORATE GENERAL I - HUMAN RIGHTS AND RULE OF LAW /
DIRECTION GÉNÉRALE I - DROITS DE L'HOMME ET ÉTAT DE DROIT

DIRECTORATE OF HUMAN RIGHTS / DIRECTION DES DROITS DE L'HOMME

DEPARTMENT OF SOCIAL RIGHTS
SERVICE DES DROITS SOCIAUX

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Strasbourg, 6 juillet 2022

GC(2022)15rev

CHARTRE SOCIALE EUROPÉENNE COMITÉ GOUVERNEMENTAL

LA CHARTRE SOCIALE EUROPÉENNE (révisée)

(Albanie, Andorre, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Chypre, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Malte, République de Moldavie, Monténégro, Pays-Bas, République de Macédoine du Nord, Norvège, Portugal, Roumanie, Fédération de Russie, Serbie, République slovaque, Slovénie, Suède, Türkiye, Ukraine)

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

Les informations écrites soumises par les États relatives aux conclusions de non-conformité sont la seule responsabilité des États concernés. Ces informations restent en anglais ou en français, telles qu'elles ont été fournies par les pays.

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

TABLE DES MATIÈRES

I. INTRODUCTION.....	3
II. EXAMEN DES CONCLUSIONS 2020 DU COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX	4
III. EXAMEN PAR ARTICLE.....	7
ANNEXE I	
<i>Liste des participants</i>	149
ANNEXE II	
<i>Tableau des signatures et ratifications - situation au 1er décembre 2021</i>	173
ANNEXE III	
<i>Liste des conclusions de non-conformité examinées oralement suite à la proposition du Comité européen des droits sociaux</i>	175
ANNEXE IV	
<i>Liste des conclusions ajournées</i>	177
ANNEXE V	
<i>Exemples d'évolutions positives dans les États parties</i>	178
ANNEXE VI	
<i>Recommandations proposées et avertissement adoptés.....</i>	181

I. INTRODUCTION

1. Le présent rapport est soumis par le Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne et du Code européen de sécurité sociale (ci-après le « Comité gouvernemental »), qui est constitué de délégués de chacun des 43 États liés par la Charte sociale européenne de 1961 ou par la Charte sociale européenne (révisée)². Un représentant de la Confédération européenne des syndicats (CES) a assisté aux réunions du Comité gouvernemental avec voix consultative.

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

3. Le contrôle de l'application de la Charte sociale européenne repose sur un examen des rapports nationaux soumis à intervalles réguliers par les États parties. Aux termes de l'article 23 de la Charte de 1961, telle que modifiée par le Protocole de 1991, toute Partie « adressera une copie de [son] rapport à celles de ses organisations nationales qui sont affiliées aux organisations internationales d'employeurs et de travailleurs ». Les rapports sont disponibles sur www.coe.int/socialcharter.

4. La responsabilité d'évaluer le respect de la Charte par les États incombe au Comité européen des droits sociaux (article 25 de la Charte de 1961, telle que modifiée par le Protocole de 1991), dont les décisions sont présentées dans un volume de « Conclusions ». Sur la base de ces conclusions et de l'examen oral, lors des réunions, des suites données par les États, le Comité gouvernemental (article 27 de la Charte de 1961, telle que modifiée par le Protocole de 1991) établit un rapport au Comité des Ministres qui peut "adresser à chaque Partie contractante les recommandations nécessaires" (article 29 de la Charte de 1961, telle que modifiée par le Protocole de 1991).

5. Conformément à l'article 21 de la Charte 1961, telle que modifiée par le Protocole de 1991, les rapports nationaux sur les articles de la Charte relatifs à l'emploi, à la formation et à l'égalité des chances présentés en application de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée concernaient l'Albanie, Andorre, l'Arménie, l'Autriche, l'Azerbaïdjan, la Belgique, la Bosnie-Herzégovine, la Croatie, Chypre, le Danemark, l'Estonie, la Finlande, la France, la Géorgie, l'Allemagne, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, la République de Moldova, le Monténégro, les Pays-Bas (y compris Curaçao et Saint-Martin), la République de Macédoine du Nord, la Norvège, la Pologne, le Portugal, la Roumanie, la Fédération de Russie, Serbie, la République slovaque, la Slovénie, l'Espagne, la Suède, la Türkiye, le Royaume-Uni et l'Ukraine. Les rapports couvraient la période de référence allant du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2018 et étaient attendus pour le 31 décembre 2019. Le Comité gouvernemental rappelle qu'il attache une grande importance au respect de ce délai par les États parties.

6. Les conclusions 2020 du Comité européen des droits sociaux ont été adoptées en mars 2021 en ce qui concerne l'Albanie, Andorre, l'Arménie, l'Autriche, l'Azerbaïdjan, la

² Liste des États parties au 1^{er} décembre 2020 : Albanie, Andorre, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, République de Moldova, Monténégro, Pays-Bas, République de Macédoine du Nord, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, Fédération de Russie, Serbie, République slovaque, Slovénie, Espagne, Suède, Türkiye, Ukraine et Royaume-Uni.

Bosnie-Herzégovine, Chypre, l'Estonie, la Géorgie, la Hongrie, l'Islande, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, le Monténégro, les Pays-Bas, la République de Macédoine du Nord, la Roumanie, la Fédération de Russie, la Serbie, la République slovaque, la Slovénie, l'Espagne, la Suède, la Türkiye et l'Ukraine. La Norvège et la République de Moldova n'ont pas soumis leur rapport.

7. Le Comité gouvernemental a tenu deux réunions en 2021 (142^e réunion du 10 au 12 mai 2021, 143^e réunion du 13 au 17 décembre 2021) sous la présidence de M. Joseph FABER (Luxembourg). Conformément à son règlement intérieur, le Comité gouvernemental, lors de sa réunion d'automne, a élu pour un mandat de deux ans (jusqu'au 31 décembre 2023) les nouveaux membres de son Bureau. M. Joseph FABER (Luxembourg) président, M. Aongus HORGAN (Irlande) 1^{er} vice-président, Mme Julie GOMIS (France) membre, M. Edward BUTTIGIEG (Malte) membre, Mme Yvette KALDEN (Pays-Bas), membre et Mme Velga LAZDINA-ZAKA (Lettonie), membre.

8. Le Comité gouvernemental a pris note que la Charte révisée et la procédure de réclamations collectives sont entrées en vigueur pour l'Espagne le 1^{er} juillet 2021 et que la Charte révisée est entrée en vigueur pour l'Allemagne le 1^{er} mai 2021, un mois après que l'Allemagne ait déposé son instrument de ratification.

9. L'état des signatures et des ratifications au 1^{er} décembre 2021 figure à l'annexe II du présent rapport.

II. EXAMEN DES CONCLUSIONS 2020 DU COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX

10. Le Comité gouvernemental a appliqué le règlement intérieur adopté lors de sa 134^e réunion (26-30 septembre 2016). Conformément à la décision prise par le Comité des Ministres lors de sa 1196^e réunion du 2 avril 2014, le Comité gouvernemental a débattu oralement des seules conclusions de non-conformité sélectionnées par le Comité européen des droits sociaux.

11. Le Comité gouvernemental a examiné les situations de non-conformité à la Charte sociale européenne figurant à l'annexe III du présent rapport.

12. Le Comité gouvernemental n'a pas pu examiner le suivi des conclusions au titre des articles 15§1, 18§2, 18§3 et 18§4 concernant l'Ukraine, son représentant n'étant pas présent.

A. Recommandations proposées

13. Pour le cycle de contrôle 2021, le Comité gouvernemental a proposé 19 recommandations relatives à l'article 20 de la Charte sociale européenne révisée et à l'article 1.2 du Protocole additionnel de 1988 en ce qui concerne les pays suivants : l'Albanie, l'Andorre, l'Arménie, l'Autriche, l'Azerbaïdjan, la Bosnie-Herzégovine, le Danemark, l'Estonie, la Géorgie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, les Pays-Bas au titre de Curaçao et de Saint-Martin, la Macédoine du Nord, la Russie, la Türkiye et l'Ukraine.

14. Les recommandations proposées portent sur l'égalité de rémunération et l'égalité des chances pour les femmes et les hommes en matière d'emploi – thème transversal ayant récemment fait l'objet d'une déclaration du Comité des Ministres (voir CMDecl(17/03/2021)1),

ainsi que de 14 recommandations individuelles du Comité des Ministres sur le droit à l'égalité salariale à la suite des décisions adoptées par le Comité européen des droits sociaux et rendues publiques le 29 juin 2020 (UWE c. Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Norvège, Portugal, Slovénie et Pays-Bas). Ces textes adoptés par le Comité des Ministres le 17 mars 2021 ont été particulièrement importants pour l'examen des situations nationales par le Comité gouvernemental. Ils ont été présentés lors de la 142^e réunion du Comité gouvernemental en mai 2021 par M. l'Ambassadeur Ivan Orlic, Représentant permanent de la Bosnie-Herzégovine auprès du Conseil de l'Europe, en sa qualité de Président du Groupe de rapporteurs du Comité des Ministres sur les questions sociales (GR-SOC).

15. Tous les États membres ont convenu de l'importance de lutter contre les écarts persistants entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de rémunération. Le Président, M. Joseph FABER, a rappelé que le Comité des Ministres considérait clairement que les dispositions de la Charte sociale européenne et les critères élaborés par le Comité européen des droits sociaux pour contrôler leur application pouvaient aider les États membres – de manière générale – dans leurs efforts pour lutter contre l'inégalité mise en évidence par l'écart de rémunération et par le manque d'égalité des chances pour les femmes dans le domaine de l'emploi.

16. Dans ses Conclusions 2020 (Conclusions XXII-1), le Comité européen des droits sociaux a conclu que la situation de 27 États parties n'était pas conforme à l'article 20.c de la Charte ou à l'article 1 du Protocole additionnel de 1998, soit pour un premier motif lié aux « obligations de garantir le droit à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale », qui comprennent quatre sous-sections : cadre juridique, voies de recours effectives, transparente salariale et comparaison des emplois, contrôle de l'application, soit pour un second motif lié aux « obligations de promouvoir le droit à l'égalité salariale ». Sur ces 27 États, cinq ont déjà reçu les recommandations du Comité des Ministres sur le sujet (Croatie, Chypre, République tchèque, Slovénie et Pays-Bas). Le Comité gouvernemental a débattu des conclusions formulées lors de sa 142^e réunion, à savoir 17 cas dans lesquels la conclusion est négative pour le premier motif et 21 cas dans lesquels le second motif explique la non-conformité. Les États défendeurs avaient la possibilité de présenter globalement les situations nationales et les mesures prises par chaque pays dans ce domaine particulier. Les détails des discussions et les éléments avancés figurent dans le rapport de la 142^e réunion (GC(2020)18).

17. Le Président a proposé d'adopter une approche commune sur le suivi de ces conclusions et de suivre l'exemple du GR-SOC, en proposant des recommandations au Comité des Ministres conformément à l'article 16 du Règlement intérieur. Il a été convenu, au vu des discussions et du consensus observé, de charger le Secrétariat de préparer des projets de recommandation pour toutes les conclusions négatives liées à l'article 20.c/1 du Protocole additionnel sur l'égalité de rémunération afin de faciliter les discussions sur leur adoption lors de la 143^e réunion du Comité gouvernemental en décembre 2021. Les projets, préparés conformément aux instructions données, étaient basés sur la déclaration du Comité des Ministres susmentionnée, citaient la conclusion du Comité européen des droits sociaux et comprenaient une description de la situation nationale présentée par l'État défendeur ainsi qu'une recommandation détaillée ou générale sur le suivi. Les États parties ont été invités à présenter leurs commentaires et amendements. Un vote de nature procédurale ayant été demandé par le Délégué de la Russie, ce mode de procédure, fondé sur l'article 13 du Règlement du Comité gouvernemental, a été accepté par 21 voix pour, 13 contre et 1 abstention sur les 34 voix exprimées. Le Délégué de la Russie a exprimé son désaccord et fait une déclaration, qui figure en annexe.

18. Par la suite, des recommandations ont été adoptées par consensus au sujet de l'Albanie, Andorre, l'Arménie, l'Autriche, l'Azerbaïdjan, la Bosnie-Herzégovine, le Danemark, l'Estonie, la Géorgie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, les Pays-Bas au titre de Curaçao, les Pays-Bas au titre de Saint-Martin et l'Ukraine.

19. Dans les cas suivants, les recommandations ont été adoptées par un vote, qui était demandé par au moins une délégation : la Hongrie (22 voix pour, 5 contre et 3 abstentions), la Macédoine du Nord (23 voix pour, 10 contre, 5 abstentions), la Russie (24 voix pour, 9 contre et 1 abstention) et la Türkiye (25 voix pour, 7 contre, 7 abstentions). La majorité qualifiée de 22 voix sur 43 États parties a été atteinte et les recommandations ont été adoptées.

20. À l'issue d'un vote, les recommandations n'ont pas été adoptées au sujet de la Serbie (19 voix pour, 13 contre et 6 abstentions) et la République slovaque (21 voix pour, 10 contre), car elles n'ont pas obtenu la majorité qualifiée requise (22 des 43 États parties). Un avertissement a été porté au vote mais non adopté au sujet de la Serbie, la majorité des 2/3 des votes exprimés n'ayant pas été atteinte (20 votes pour, 11 contre, 7 abstentions). En ce qui concerne la République slovaque, un avertissement a été voté (22 voix pour, 10 contre et 7 abstentions).

21. Aucun vote sur une recommandation n'a eu lieu pour le Monténégro, à la lumière des informations sur l'évolution de la situation nationale.

b. Examen des conclusions de non-conformité et des constatations restantes

22. Le Comité gouvernemental a également examiné d'autres situations non conformes aux dispositions concernant le groupe thématique « Droits liés au travail » de la Charte sociale européenne, qui font l'objet de l'Annexe II du présent rapport.

23. Le Comité gouvernemental a par ailleurs pris note des conclusions ajournées pour manque d'informations ou en raison de questions posées pour la première fois, et a invité les États concernés à fournir les informations pertinentes dans le prochain rapport (voir Annexe III du présent rapport pour la liste de ces conclusions).

24. Lors de son examen, le Comité gouvernemental a aussi pris note des évolutions positives importantes intervenues dans plusieurs États parties (voir Annexe IV).

25. Le total des 60 situations nationales sélectionnées pour une discussion orale devait être examiné lors des 142e et 143e réunions du Comité gouvernemental. Cependant, cinq de ces situations nationales n'ont pas pu être examinées par manque de temps lors de la 143e réunion. Par conséquent, ces cinq situations nationales ont été exceptionnellement examinées lors de la 144e réunion (30 mai au 3 juin 2022). La discussion et les décisions prises concernant ces cinq situations ont néanmoins été reflétées dans le présent rapport détaillé.

26. Le Comité gouvernemental a proposé au Comité des Ministres d'adopter les résolutions suivantes :

Résolution sur l'application de la Charte sociale européenne pendant la période 2015-2018 (Conclusions 2020), dispositions relatives au groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »

(Adopté par le Comité des Ministres le lors de la réunion des Délégués des Ministres)

Le Comité des Ministres,

Se référant à la Charte sociale européenne, et notamment aux dispositions de l'article C de la partie IV ;

Vu l'article 28 de la Charte de 1961, telle que modifiée par le Protocole de 1991 ;

Considérant les rapports relatifs à la Charte sociale européenne présentés par les Gouvernements de l'Andorre, l'Arménie, l'Autriche, l'Azerbaïdjan, la Bosnie-Herzégovine, l'Estonie, la Géorgie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la République de Moldova, le Monténégro, les Pays-Bas, les Pays-Bas au titre d'Aruba, les Pays-Bas au titre de Curaçao, la République de Macédoine du Nord, la Norvège, la Pologne, la Roumanie, la Fédération de Russie, la Serbie, la République slovaque, la Suède, la Türkiye et l'Ukraine.

Vu la non-présentation d'un rapport par la Norvège et la République de Moldova ;

Considérant les Conclusions 2020 et les Conclusions XXII-1 du Comité européen des droits sociaux créé en vertu de l'article 25 de la Charte de 1961, telle que modifiée par le Protocole de 1991 ;

Sur proposition du Comité gouvernemental institué en vertu de l'article 27 de la Charte de 1961, telle que modifiée par le Protocole de 1991 ;

Notant que le Comité gouvernemental a décidé de sélectionner, à la lumière des conclusions du Comité européen des droits sociaux et des rapports des États parties, ainsi que sur la base de considérations touchant aux politiques sociales, économiques et autres, les situations qui devraient à ses yeux faire l'objet d'une recommandation adressée à l'État partie concerné ;

Attire l'attention des Gouvernements concernés sur les recommandations adoptées au sujet des Conclusions 2020 et des Conclusions XXII-1 du Comité européen des droits sociaux, à la suite des propositions faites par le Comité gouvernemental.

III. EXAMEN PAR ARTICLE³

CHARTRE SOCIALE EUROPÉENNE RÉVISÉE

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

27. Le Secrétariat a présenté les principaux critères utilisés par le Comité européen des droits sociaux pour évaluer le respect de l'article 20 de la Charte.

³ États parties dans l'ordre alphabétique anglais.

28. En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe, les Parties s'engagent à reconnaître ce droit et à prendre les mesures appropriées pour en assurer ou en promouvoir l'application dans les domaines suivants :

- a. accès à l'emploi, protection contre le licenciement et réinsertion professionnelle ;
- b. orientation et formation professionnelles, recyclage, réadaptation professionnelle ;
- c. conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération ;
- d. déroulement de la carrière, y compris la promotion.

29. Le Secrétariat a rappelé que les dispositions relatives à la protection des femmes, notamment en ce qui concerne la grossesse, l'accouchement et la période postnatale, ne sont pas considérées comme des discriminations au sens de cet article et que cela n'empêche pas l'adoption de mesures spécifiques visant à supprimer les inégalités de fait.

30. Le Secrétariat a rappelé qu'en vertu de l'article 20, l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes inclut la question de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Habituellement, les comparaisons de salaires sont effectuées entre les personnes d'une même entreprise/société. Cependant, il peut y avoir des situations où, pour être significative, cette comparaison ne peut être faite qu'entre entreprises/sociétés. C'est pourquoi l'article 20 exige qu'il soit possible d'effectuer des comparaisons de rémunérations entre entreprises. À tout le moins, la législation devrait exiger des comparaisons de rémunérations entre entreprises dans une ou plusieurs des situations suivantes :

- les cas dans lesquels les règles statutaires s'appliquent aux conditions de travail et de rémunération dans plus d'une entreprise ;
- les cas où plusieurs entreprises sont couvertes par une convention collective de travail ou un règlement régissant les conditions d'emploi ;
- les cas où les conditions d'emploi sont fixées de manière centralisée pour plus d'une entreprise au sein d'un holding [société] ou d'un conglomérat.

31. En ce qui concerne le cadre juridique, le droit des femmes et des hommes à l'égalité doit être garanti par une loi. La Charte exige que « les États non seulement prévoient l'égalité de traitement mais aussi protègent les femmes et les hommes contre toute discrimination en matière d'emploi et de formation. Cela signifie qu'ils sont tenus de promulguer une législation suffisamment détaillée imposant explicitement l'égalité de traitement dans tous les aspects ». Il ne suffit pas d'énoncer le principe dans la Constitution. Toute législation, réglementation ou autre mesure administrative qui ne respecte pas le principe d'égalité doit être abrogée ou révoquée. La non-application d'une législation discriminatoire n'est pas suffisante pour qu'une situation soit considérée comme conforme à la Charte.

32. En outre, le Secrétariat a rappelé que le droit interne doit prévoir des recours appropriés et efficaces en cas de discrimination présumée. Les employés qui estiment avoir été victimes de discrimination doivent pouvoir porter leur affaire devant un organe indépendant, devant lequel la charge de la preuve doit être renversée. Le renversement de la charge de la preuve consiste à faire en sorte que lorsqu'une personne s'estime victime d'une discrimination fondée sur le sexe et établit des faits qui permettent raisonnablement de supposer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité de traitement. L'objectif de cette règle est de permettre aux tribunaux de traiter la discrimination à la lumière des effets produits par une règle, un acte ou une pratique et donc que le renversement de la charge de la preuve est un facteur clé de l'application efficace des règles de protection contre la discrimination.

33. Enfin, toute personne victime d'une discrimination fondée sur le sexe doit avoir droit à une indemnisation adéquate, c'est-à-dire que l'indemnisation doit être à la fois proportionnelle au préjudice subi par la victime et suffisamment dissuasive pour les employeurs.

Une compensation adéquate signifie :

- la réintégration ou le maintien dans l'emploi et la réparation de tout préjudice pécuniaire subi en cas de licenciement illégal ou abusif ;
- une indemnisation proportionnelle au préjudice subi, c'est-à-dire couvrant les dommages pécuniaires et non pécuniaires, lorsque le salarié licencié ne souhaite pas être réintégré ou que la poursuite de la relation de travail est impossible ;
- dans tous les autres cas, de faire cesser la discrimination et d'accorder une indemnisation proportionnelle au préjudice pécuniaire et non pécuniaire subi.

34. Est proscrit tout plafonnement de l'indemnisation susceptible d'empêcher les dommages et intérêts de réparer le préjudice subi et d'être suffisamment dissuasifs.

35. Les employés qui tentent de faire valoir leur droit à l'égalité doivent être légalement protégés contre toute forme de représailles de la part de leur employeur, y compris non seulement le licenciement, mais aussi la rétrogradation, la modification des conditions de travail, etc. La législation nationale doit prévoir les mêmes conséquences lorsqu'un employé est victime de mesures de représailles que celles décrites ci-dessus dans les sections sur les procédures de recours et l'indemnisation.

36. Étant donné que « le but et l'objectif de la Charte, en tant qu'instrument de protection des droits de l'homme, est de protéger les droits non seulement en théorie, mais aussi en fait » et que la conformité à la Charte ne peut être assurée uniquement par le fonctionnement de la législation, les États parties doivent prendre des mesures pratiques pour promouvoir l'égalité des chances.

37. Les mesures appropriées comprennent :

- adopter et mettre en œuvre des plans d'action nationaux pour l'égalité des chances ;
- l'obligation pour les entreprises individuelles d'élaborer des plans d'entreprise ou d'établissement pour assurer une plus grande égalité entre les femmes et les hommes ;
- encourager les employeurs et les travailleurs à traiter les questions d'égalité dans les conventions collectives ;
- en mettant davantage l'accent sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les plans d'action nationaux pour l'emploi.

38. Le Secrétariat a également rappelé que, conformément à la jurisprudence constante du CEDS, les mesures prises doivent être fondées sur une stratégie globale visant à intégrer la perspective de genre dans toutes les politiques du marché du travail. L'annexe à l'article 20 (§3) précise que les mesures spécifiques destinées à supprimer les inégalités de fait sont autorisées.

39. En ce qui concerne la sélection des situations à examiner par le Comité gouvernemental, le Secrétariat a précisé qu'il s'agissait uniquement de constatations de non-conformité (autres que celles pour lesquelles la conformité n'a pu être établie par manque d'informations) pour les motifs suivants :

- premier motif - obligations de garantir le droit à un salaire égal pour un travail égal ou un travail de valeur égale (y compris le cadre juridique, les recours effectifs, la transparence des salaires et les comparaisons d'emplois et l'application de la loi)
- deuxième motif - obligations de promouvoir le droit à l'égalité de rémunération.

Albanie (Article 20 RESC)

40. Le CEDS a conclu que la situation en Albanie n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif que la législation ne couvrait explicitement que certains éléments de rémunération aux fins du principe de l'égalité de rémunération.

41. Le Comité gouvernemental a adopté par consensus la recommandation suivante :

Projet de Recommandation RecChS(2022).. sur l'application de la Charte sociale européenne par l'Albanie (période allant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018) (Conclusions 2020)

(adoptée par le Comité des Ministres le ... 2022 lors de la ... réunion des Délégués des Ministres)

Le Comité des Ministres⁴,

Se référant à la Charte sociale européenne, et notamment à sa partie IV ;

Considérant que la Charte sociale européenne révisée est entrée en vigueur à l'égard de l'Albanie le 1 janvier 2003 ;

Considérant que le Gouvernement de l'Albanie a présenté en 2020 son 12^e rapport sur l'application de la Charte, et que celui-ci a été examiné conformément aux articles 24 à 27 de la Charte ;

Ayant pris connaissance des Conclusions 2020 du Comité européen des droits sociaux (CEDS), adoptées en janvier 2021, rendues publiques en mars 2021 et accessibles à toutes les Parties, ainsi que du rapport du Comité gouvernemental institué en vertu de l'article 27 de la Charte ;

Compte tenu du fait que le CEDS a conclu que la situation de l'Albanie n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif que la législation ne couvrait explicitement que certains éléments de rémunération aux fins du principe de l'égalité de rémunération. Le CEDS a en effet considéré que la reconnaissance du droit à l'égalité de rémunération dans la législation n'était pas garantie. La législation nationale prévoit que la rémunération couvre le salaire de base ainsi que les indemnités permanentes (article 109(1) du Code du travail). Le CEDS a souligné à cet égard que la notion de rémunération devait couvrir tous les éléments de la rémunération, à savoir le salaire de base et tous les avantages directs ou indirects, en espèces ou en nature, versés par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

⁴ Dans sa composition restreinte aux représentants des États parties à la Charte sociale européenne ou à la Charte sociale européenne révisée.

Compte tenu des informations soumises par l'Albanie lors de la 142^e session du Comité gouvernemental, qui s'est tenue du 10 au 12 mai 2021, selon lesquelles le Code du travail, modifié par la loi n° 136/2015, assure la protection des travailleurs contre la discrimination, notamment le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale. Le versement d'un salaire ou d'une rémunération pour un emploi est un critère fondamental du contrat de travail, spécifié aux articles 12 et 21 du Code du travail. Il est déterminé par la volonté des parties, en accord entre elles, dans le contrat de travail individuel. L'article 109 du Code du travail dispose que la rémunération de base inclut le salaire de base et les ajouts permanents liés à l'emploi en question. En ce qui concerne les indemnités/ajouts permanents, il convient de noter qu'ils comprennent les indemnités au titre de l'ancienneté professionnelle, des qualifications, des conditions de travail, de la fonction, de la pénibilité du travail, de la distance avec le domicile, etc. Ces indemnités sont déterminées dans la structure salariale de l'employeur (prévue dans la convention collective ou dans le règlement interne de l'entreprise). L'article 115 définit le principe général de l'égalité de rémunération, l'obligation qui incombe à l'employeur de verser aux salariés une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale, sans discrimination directe ni indirecte qui serait fondée non seulement sur le genre mais aussi sur des considérations de race, d'âge, de religion, d'état de santé, de statut social, d'orientation sexuelle, etc. L'égalité salariale/de rémunération, sans discrimination, correspond au fait de verser un salaire qui, pour le travail standard, est calculé sur la base de la même unité de mesure et de la même durée. Le Code du travail fait également référence à la protection contre la discrimination, tout comme la loi spéciale relative à la protection contre la discrimination.

Sur proposition du Comité gouvernemental,

Faisant référence à la Déclaration sur l'égalité de rémunération et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, adressée à tous les États membres du Conseil de l'Europe par le Comité des ministres, adoptée le 17 mars 2021 (CM/Del/Dec(2021)1399/4.2b) ;

Recommande à l'Albanie :

1. de veiller à ce que l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale soit expressément protégée en droit ;
2. d'envisager de modifier sa législation pour y inclure tous les éléments de rémunération, conformément au principe de l'égalité de rémunération ;
3. d'envisager d'adopter d'autres mesures, entre autres informer et sensibiliser, pour garantir le respect du principe de l'égalité de rémunération ;
4. de rendre compte des décisions et mesures prises pour se conformer à cette recommandation dans le prochain rapport relatif aux dispositions de la Charte concernées.

Andorre (Article 20 RESC)

5. Le CEDS a conclu que la situation en Andorre n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif qu'il n'y avait pas de progrès mesurables suffisants en ce qui concerne l'obligation de promouvoir le droit à l'égalité de rémunération. Le CEDS a noté que selon les données fournies dans le rapport, l'écart de rémunération global entre les hommes et les femmes s'élevait à 22,17 % en 2018. Il s'élevait à 22,57 % en 2017, 23,24 % en 2016 et 22,4 % en 2015. Le CEDS a constaté que l'écart salarial entre hommes et femmes observé en Andorre est important et qu'il n'a pas été considérablement réduit pendant la période de

référence. Tout en prenant note de l'adoption récente d'un nouveau cadre législatif (notamment de la loi n°13/2019 relative à l'égalité de traitement et la non-discrimination adoptée le 15 février 2019), le CEDS a constaté que la situation n'est pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif que l'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas respectée.

6. Le représentant andorran a indiqué que la loi n° 13/2019 du 15 février 2019 relative à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, énonce dans son article 13 le principe de l'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe. Ce principe implique l'obligation de verser la même rémunération pour le même travail, quelle que soit la nature de cette rémunération, sans aucune discrimination fondée sur le sexe. L'article 57 du Projet de loi impose l'obligation d'élaborer des plans pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises en tant que forme de diagnostic et d'application de mesures visant à éliminer toute discrimination fondée sur le sexe sur le lieu de travail et dans la profession. Le Projet de loi confie également au gouvernement la tâche de veiller à la collecte de données et d'indicateurs sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Enfin, selon les données statistiques disponibles pour l'année 2020, l'écart salarial entre les femmes et les hommes est de 18,7 %, soit 440 € environ. L'Andorre poursuit ses efforts pour parvenir à l'égalité de salaire entre les femmes et les hommes.

7. Le Comité gouvernemental a adopté par consensus la recommandation suivante :

Projet de recommandation RecChS(2022)... sur l'application de la Charte sociale européenne par l'Andorre (période du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018) (Conclusions 2020)

(Adopté par le Comité des Ministres le ... 2022 lors de la ... réunion des Délégués des Ministres)

Le Comité des Ministres, ⁵

Vu la Charte sociale européenne, et notamment sa partie IV ;

Considérant que la Charte sociale européenne révisée est entrée en vigueur à l'égard de l'Andorre le 1 janvier 2005 ;

Considérant que le Gouvernement de l'Andorre a présenté en 2020 son 14^e rapport sur l'application de la Charte révisée, et que celui-ci a été examiné conformément aux articles 24 à 27 de la Charte ;

Ayant pris connaissance des Conclusions 2020 du Comité européen des droits sociaux (CEDS), adoptées en janvier 2021, rendues publiques en mars 2021 et accessibles à toutes les Parties, ainsi que du rapport du Comité gouvernemental institué en vertu de l'article 27 de la Charte ;

Compte tenu du fait que le CEDS a conclu que la situation en Andorre n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif qu'il n'y avait pas de progrès mesurables suffisants en ce qui concerne l'obligation de promouvoir le droit à l'égalité de rémunération. Le CEDS a noté que selon les données fournies dans le rapport, l'écart de rémunération global entre les hommes et les femmes s'élevait à 22,17 % en 2018. Il s'élevait à 22,57 % en 2017, 23,24 %

⁵ Dans sa composition restreinte aux représentants des États parties à la Charte sociale européenne ou à la Charte sociale européenne révisée.

en 2016 et 22,4 % en 2015. Le CEDS a constaté que l'écart salarial entre hommes et femmes observé en Andorre est important et qu'il n'a pas été considérablement réduit pendant la période de référence. Tout en prenant note de l'adoption récente d'un nouveau cadre législatif (notamment de la loi n°13/2019 relative à l'égalité de traitement et la non-discrimination adoptée le 15 février 2019), le CEDS a constaté que la situation n'est pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif que l'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas respectée.

Au vu des informations présentées par l'Andorre lors de la 142^e réunion du Comité gouvernemental, qui s'est tenue du 10 au 12 mai 2021, selon lesquelles la loi n° 13/2019 du 15 février 2019 relative à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, énonce dans son article 13 le principe de l'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe. Ce principe implique l'obligation de verser la même rémunération pour le même travail, quelle que soit la nature de cette rémunération, sans aucune discrimination fondée sur le sexe. L'article 57 du Projet de loi impose l'obligation d'élaborer des plans pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises en tant que forme de diagnostic et d'application de mesures visant à éliminer toute discrimination fondée sur le sexe sur le lieu de travail et dans la profession. Le Projet de loi confie également au gouvernement la tâche de veiller à la collecte de données et d'indicateurs sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Enfin, selon les données statistiques disponibles pour l'année 2020, l'écart salarial entre les femmes et les hommes est de 18,7 %, soit 440 € environ. L'Andorre poursuit ses efforts pour parvenir à l'égalité de salaire entre les femmes et les hommes.

Sur proposition du Comité gouvernemental ;

Se référant à la déclaration sur l'égalité de rémunération et de chances entre les femmes et les hommes adressée à tous les États membres du Conseil de l'Europe, adoptée le 17 mars 2021 (CM/Del/Dec(2021)1399/4.2b) ;

Recommande à l'Andorre

8. de renforcer le cadre législatif existant ;
9. de s'attaquer à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans le secteur privé et d'adopter des mesures qui peuvent comprendre, entre autres, les éléments suivants :
 1. l'obligation pour les entreprises privées d'élaborer des plans d'action et de suivre de près la situation en matière d'égalité de rémunération;
 2. l'élaboration de plans d'action nationaux spécifiques ou des documents d'orientation stratégique pour cibler l'écart de rémunération ajusté et non ajusté entre les femmes et les hommes;
 3. la promotion d'une approche d'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail afin de contribuer activement à la réduction de l'écart de rémunération entre eux-ci;
10. d'indiquer les décisions et les actions prises pour se conformer à cette recommandation dans le prochain rapport dans le cadre de la procédure des rapports nationaux

Arménie (Article 20 RESC)

11. Le CEDS a conclu que la situation en Arménie n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif qu'il n'existait aucune garantie légale explicite de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale. En

outre, dans ses conclusions concernant l'article 20 (Conclusions 2016), le CEDS a estimé que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que les limites imposées aux indemnités compensatoires dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe pourraient empêcher de remédier de manière adéquate à ces violations et de les prévenir efficacement. Dans ses conclusions concernant l'article 4§3 (Conclusions 2018), le CEDS a également constaté que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que la limite supérieure du montant de l'indemnisation pouvant être accordée dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe pourrait empêcher les dommages et intérêts de réparer le préjudice subi et d'être suffisamment dissuasifs. Le rapport ne contient pas d'informations nouvelles sur cette question. Par conséquent, le Comité a noté que la situation qu'il avait précédemment jugée non conforme à la Charte n'a pas changé et réitère son constat de non-conformité à cet égard. Enfin, le CEDS a également conclu qu'il n'avait pas été établi que la législation prévoyait un renversement de la charge de la preuve dans les cas de discrimination salariale fondée sur le sexe.

12. Le représentant de l'Arménie a expliqué les développements récents, notamment les modifications législatives en cours de discussion dans le cadre du premier motif de non-conformité et l'inclusion de la nécessité de tous les aspects de l'égalité de rémunération dans la législation.

13. Le Comité gouvernemental a adopté par consensus la recommandation suivante :

Projet de Recommandation RecChS(2022).. sur l'application de la Charte sociale européenne par l'Arménie (période allant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018) (Conclusions 2020)

(adoptée par le Comité des Ministres le ... 2022 lors de la ... réunion des Délégués des Ministres)

Le Comité des Ministres⁶,

Se référant à la Charte sociale européenne, et notamment à sa partie IV ;

Considérant que la Charte sociale européenne révisée est entrée en vigueur à l'égard de l'Arménie le 1 mars 2004 ;

Considérant que le Gouvernement de l'Arménie a présenté en 2020 son 15^e rapport sur l'application de la Charte, et que celui-ci a été examiné conformément aux articles 24 à 27 de la Charte ;

Ayant pris connaissance des Conclusions 2020 du Comité européen des droits sociaux (CEDS), adoptées en janvier 2021, rendues publiques en mars 2021 et accessibles à toutes les Parties, ainsi que du rapport du Comité gouvernemental institué en vertu de l'article 27 de la Charte ;

Compte tenu du fait que le CEDS a conclu que la situation de l'Arménie n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte, aux motifs :

1. que l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale n'était pas explicitement garantie en droit. Le CEDS a souligné que le

⁶ Dans sa composition restreinte aux représentants des États parties à la Charte sociale européenne ou à la Charte sociale européenne révisée.

droit des femmes et des hommes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale devait être expressément prévu par un texte législatif. Or, la législation arménienne prévoit l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un « travail égal » et pour un « travail équivalent », mais pas pour un « travail de valeur égale ou comparable ». Le CEDS a noté que cette formulation était plus étroite que le principe de la Charte ;

2. que l'indemnisation qui pouvait être accordée en cas de discrimination salariale était plafonnée et pouvait empêcher les indemnités d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives. Le CEDS a considéré que le plafonnement de l'indemnisation pouvant être octroyée en cas de discrimination fondée sur le sexe pouvait empêcher celle-ci d'être entièrement réparatrice et suffisamment dissuasive ;
3. qu'il n'était pas établi que la loi prévoit un aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination salariale en raison du sexe. Le CEDS a noté qu'un projet de loi pour assurer l'égalité juridique, prévoyant des règles de répartition de la charge de la preuve, était en cours d'élaboration par le ministère de la Justice, mais que les tribunaux pouvaient toujours rendre leurs décisions au cas par cas ;
4. que les progrès mesurables en ce qui concerne l'obligation de promouvoir le droit à l'égalité de rémunération étaient insuffisants. Le CEDS a noté que l'écart salarial entre les hommes et les femmes en Arménie était de 32,5 % et restait manifestement élevé, et que selon le rapport national, entre 2007 et 2017, cet écart avait diminué de 8,3 % (entre 2006 et 2016, -7,2 %). Le CEDS a ainsi considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif que l'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et de parvenir à l'égalité de rémunération n'était pas respectée.

Compte tenu des informations soumises par l'Arménie lors de la 142^e session du Comité gouvernemental, qui s'est tenue du 10 au 12 mai 2021, selon lesquelles l'égalité de la rémunération entre hommes et femmes pour un travail égal et l'exclusion de la discrimination sont énoncées et garanties par la Constitution, par le Code du travail, par la loi relative à l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes, par la loi relative à la rémunération des personnes occupant des fonctions publiques ou des fonctions dans le service public, ainsi que par des lois distinctes concernant les salariés de secteurs spéciaux. La dernière évolution législative intervenue dans ce domaine est la modification apportée au Code du travail (entrée en vigueur le 19 octobre 2019), qui définit la discrimination dans les relations de travail et prescrit son interdiction, y compris à raison du sexe. L'Arménie réfléchit, dans le cadre des réformes législatives à venir, à la question de modifier les dispositions du Code du travail sur l'égalité de rémunération pour un travail égal ou équivalent. En ce qui concerne la question des voies de recours effectives et de l'indemnisation, le Code du travail limite les indemnités versées en échange de la non-réintégration d'un salarié à 12 fois le salaire moyen. En prévoyant cette restriction particulière, la législation vise à protéger également les intérêts de l'employeur dans une certaine mesure. Pour ce qui est de la charge de la preuve, le ministère de la Justice a préparé un projet de loi visant à garantir l'égalité juridique, qui a été soumis au Bureau du Premier ministre de la République d'Arménie et qui est en cours de révision. Enfin, l'écart de rémunération ajusté entre les femmes et les hommes s'élève à 28,4 %, contre 32,5 % précédemment, et des mesures ont été adoptées, comme le Programme national pour un travail décent 2019-2023. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes étant un problème, le développement des opportunités d'emploi des femmes et des hommes est érigé en priorité dans le Programme national pour un travail décent.

Sur proposition du Comité gouvernemental,

Faisant référence à la Déclaration sur l'égalité de rémunération et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, adressée à tous les États membres du Conseil de l'Europe par le Comité des ministres, adoptée le 17 mars 2021 (CM/Del/Dec(2021)1399/4.2b) ;

Recommande à l'Arménie :

5. de renforcer le cadre législatif adopté existant afin de garantir, d'une manière appropriée, le droit à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ou comparable ;
6. de lutter contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et d'adopter des mesures qui permettraient notamment :
 1. d'élaborer de nouveaux plans d'action nationaux portant spécifiquement sur l'écart de rémunération ajusté et non ajusté entre les femmes et les hommes ;
 2. de promouvoir une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail ;
7. de rendre compte des décisions et mesures prises pour se conformer à cette recommandation dans le prochain rapport relatif aux dispositions de la Charte concernées.

Autriche (article 20 du RESC)

8. Le CEDS a conclu que la situation de l'Autriche n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif que les progrès mesurables n'étaient pas suffisants au regard de l'obligation de promouvoir le droit à l'égalité de rémunération. Le CEDS a noté que la différence de rémunération entre hommes et femmes était de 20,4 % en 2018 (comparé à 25,1 % en 2008). Ce taux, bien que supérieur à la moyenne des pays de l'Union européenne, a diminué de 2,4 % depuis 2010. A la lumière de ce qui précède, le CEDS a considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif que l'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'était pas respectée

9. Le représentant autrichien a expliqué que l'application du principe de « l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale » sont des objectifs importants pour le Gouvernement fédéral autrichien. Si des avancées ont été mises en œuvre ces dernières années, qui ont permis de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, le Gouvernement autrichien est bien conscient que cet écart, en Autriche, reste bien supérieur à la moyenne de l'Union européenne. Néanmoins, l'écart de rémunération non ajusté entre les femmes et les hommes est basé sur la prise en considération générale de tous les salariés et ne tient pas compte de tous les facteurs qui ont une incidence sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Les raisons et les facteurs qui sous-tendent le fort écart de rémunération entre les femmes et les hommes en Autriche peuvent s'expliquer en partie. Selon un document de travail statistique de 2018 d'Eurostat, l'écart de rémunération ajusté entre les femmes et les hommes en Autriche est de 9,4 %. Dans le secteur public, les salaires sont versés selon les grilles salariales du secteur public. Les femmes et les hommes continuent de faire des choix de carrière très différents et d'avoir des comportements très différents en matière d'activité professionnelle. Les femmes travaillent plus souvent dans des secteurs et à des postes moins bien payés et à temps partiel, ont des interruptions de carrière plus fréquentes et plus longues pour des raisons familiales, et par conséquent parviennent moins souvent que les hommes à des postes de direction. L'Autriche

continue d'œuvrer pour un taux élevé d'emploi des femmes et s'efforce de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Afin que l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale devienne également une réalité dans la pratique, diverses mesures ont été combinées et adoptées pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Dans le cadre de sa politique active du marché du travail, le ministère fédéral du Travail poursuit ses efforts pour contribuer à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Le budget de financement prévu pour 2021 (hors activité partielle) s'élève à 1 556 millions EUR. L'objectif est de dépenser près de 50 % de ces fonds en faveur des femmes

10. Le Comité gouvernemental a adopté par consensus la recommandation suivante :

Projet de Recommandation RecChS(2022).. sur l'application de la Charte sociale européenne par l'Autriche (période allant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018) (Conclusions 2020)

(adoptée par le Comité des Ministres le ... 2022 lors de la ... réunion des Délégués des Ministres)

Le Comité des Ministres⁷,

Se référant à la Charte sociale européenne, et notamment à sa partie IV ;

Considérant que la Charte sociale européenne révisée est entrée en vigueur à l'égard de l'Autriche le 1 juillet 2011 ;

Considérant que le Gouvernement de l'Autriche a présenté en 2020 son 9^e rapport sur l'application de la Charte, et que celui-ci a été examiné conformément aux articles 24 à 27 de la Charte ;

Ayant pris connaissance des Conclusions 2020 du Comité européen des droits sociaux (CEDS), adoptées en janvier 2021, rendues publiques en mars 2021 et accessibles à toutes les Parties, ainsi que du rapport du Comité gouvernemental institué en vertu de l'article 27 de la Charte ;

Compte tenu du fait que le CEDS a conclu que la situation de l'Autriche n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif que les progrès mesurables n'étaient pas suffisants au regard de l'obligation de promouvoir le droit à l'égalité de rémunération. Le CEDS a noté que la différence de rémunération entre hommes et femmes était de 20,4 % en 2018 (comparé à 25,1 % en 2008). Ce taux, bien que supérieur à la moyenne des pays de l'Union européenne, a diminué de 2,4 % depuis 2010. A la lumière de ce qui précède, le CEDS a considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif que l'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'était pas respectée.

Compte tenu des informations soumises par l'Autriche lors de la 142^e session du Comité gouvernemental, qui s'est tenue du 10 au 12 mai 2021, selon lesquelles l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et, partant, l'application du principe de « l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale » sont des objectifs importants pour le Gouvernement fédéral autrichien. Si des avancées ont été mises en œuvre ces

⁷ Dans sa composition restreinte aux représentants des États parties à la Charte sociale européenne ou à la Charte sociale européenne révisée.

dernières années, qui ont permis de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, le Gouvernement autrichien est bien conscient que cet écart, en Autriche, reste bien supérieur à la moyenne de l'Union européenne. Néanmoins, l'écart de rémunération non ajusté entre les femmes et les hommes est basé sur la prise en considération générale de tous les salariés et ne tient pas compte de tous les facteurs qui ont une incidence sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Les raisons et les facteurs qui sous-tendent le fort écart de rémunération entre les femmes et les hommes en Autriche peuvent s'expliquer en partie. Selon un document de travail statistique de 2018 d'Eurostat, l'écart de rémunération ajusté entre les femmes et les hommes en Autriche est de 9,4 %. Dans le secteur public, les salaires sont versés selon les grilles salariales du secteur public. Les femmes et les hommes continuent de faire des choix de carrière très différents et d'avoir des comportements très différents en matière d'activité professionnelle. Les femmes travaillent plus souvent dans des secteurs et à des postes moins bien payés et à temps partiel, ont des interruptions de carrière plus fréquentes et plus longues pour des raisons familiales, et par conséquent parviennent moins souvent que les hommes à des postes de direction. L'Autriche continue d'œuvrer pour un taux élevé d'emploi des femmes et s'efforce de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Afin que l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale devienne également une réalité dans la pratique, diverses mesures ont été combinées et adoptées pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Dans le cadre de sa politique active du marché du travail, le ministère fédéral du Travail poursuit ses efforts pour contribuer à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Le budget de financement prévu pour 2021 (hors activité partielle) s'élève à 1 556 millions EUR. L'objectif est de dépenser près de 50 % de ces fonds en faveur des femmes.

Sur proposition du Comité gouvernemental,

Faisant référence à la Déclaration sur l'égalité de rémunération et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, adressée à tous les États membres du Conseil de l'Europe par le Comité des ministres, adoptée le 17 mars 2021 (CM/Del/Dec(2021)1399/4.2b) ;

Recommande au Gouvernement de l'Autriche :

11. de renforcer le cadre législatif adopté existant et de tenir compte, d'une manière appropriée, de la conclusion négative du CEDS afin de continuer à développer ce cadre ;
12. de lutter contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans le secteur privé et d'adopter des mesures qui permettraient notamment :
 1. le cas échéant, d'obliger les entreprises privées à élaborer des plans d'action et à surveiller de près la situation de l'égalité de rémunération ;
 2. d'élaborer de nouvelles mesures nationales portant spécifiquement sur l'écart de rémunération ajusté et non ajusté entre les femmes et les hommes ;
 3. de promouvoir une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail ;
13. de fournir dans le prochain rapport des information sur les mesures prises à cet égard.

Azerbaïdjan (Article 20 RESC)

14. Dans le cas de l'Azerbaïdjan, sous le premier grief, le CEDS a conclu à une non-conformité aux motifs : a. que l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale n'était pas explicitement garantie en droit. ; b. que les femmes n'avaient pas la possibilité d'exercer toutes les professions, ce qui constitue une discrimination fondée sur le sexe et c. que la législation ne prévoyait pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination salariale fondée sur le sexe .

15. L'Azerbaïdjan a indiqué que l'article 25 de la Constitution établit l'égalité des droits et des libertés des citoyens indépendamment du sexe et interdit la restriction des droits et des libertés de l'homme et du citoyen fondée sur le sexe. Selon l'article 35 de la Constitution, chacun a le droit de travailler dans un environnement sûr et sain, de recevoir une rémunération pour son travail sans aucune discrimination, qui ne soit pas inférieure à un salaire minimum fixé par l'État. Selon l'article 16 du code du travail, dans les relations de travail, aucune discrimination entre les employés n'est autorisée en raison de la citoyenneté, du sexe, de la race, de la religion, de la nationalité, de la langue, du lieu de résidence, de la situation économique, de l'origine sociale, de l'âge, de l'état civil, de la religion, des opinions politiques, des performances professionnelles ou des compétences professionnelles des employés, et il n'est pas non plus permis d'établir des privilèges et des avantages ou de limiter directement ou indirectement les droits en fonction de ces facteurs. Afin d'élargir les possibilités d'emploi des femmes dans le pays, d'assurer l'égalité des sexes et l'emploi des femmes dans les domaines les mieux rémunérés, de protéger les droits des femmes conformément aux normes internationales du travail, il est prévu de supprimer la liste d'environ 700 professions (postes) et emplois où le travail des femmes est interdit et d'approuver à la place les listes d'emplois interdits et de substances et facteurs nocifs pour les femmes enceintes et les femmes ayant des enfants de moins de 1 an. En outre, des modifications pertinentes ont été apportées au Code du travail et aux actes juridiques normatifs découlant de ce Code afin d'éliminer la différence substantielle entre les niveaux de salaire mensuel moyen des femmes et des hommes. Ainsi, dans la législation existante, 674 professions (postes) et emplois où le travail des femmes est interdit seront réduits à 204, tandis que ces professions (postes) et emplois interdits ne s'appliqueront pas à toutes les femmes, mais seulement aux femmes enceintes ou aux femmes ayant des enfants de moins de 1,5 an.

16. Le Comité gouvernemental a adopté par consensus la recommandation suivante :

Projet de Recommandation RecChS(2022).. sur l'application de la Charte sociale européenne par l'Azerbaïdjan (période allant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018) (Conclusions 2020)

(adoptée par le Comité des Ministres le ... 2022 lors de la ... réunion des Délégués des Ministres)

Le Comité des Ministres⁸,

Se référant à la Charte sociale européenne, et notamment à sa partie IV ;

Considérant que la Charte sociale européenne révisée est entrée en vigueur à l'égard de l'Azerbaïdjan le 1 novembre 2004 ;

⁸ Dans sa composition restreinte aux représentants des États parties à la Charte sociale européenne ou à la Charte sociale européenne révisée.

Considérant que le Gouvernement de l'Azerbaïdjan a présenté en 2020 son 14^e rapport sur l'application de la Charte, et que celui-ci a été examiné conformément aux articles 24 à 27 de la Charte ;

Ayant pris connaissance des Conclusions 2020 du Comité européen des droits sociaux (CEDS), adoptées en janvier 2021, rendues publiques en mars 2021 et accessibles à toutes les Parties, ainsi que du rapport du Comité gouvernemental institué en vertu de l'article 27 de la Charte ;

Compte tenu du fait que le CEDS a conclu que la situation de l'Azerbaïdjan n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte aux motifs :

1. que l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale n'était pas explicitement garantie en droit. Le CEDS avait précédemment noté que l'article 16 du Code du travail interdisait toute discrimination dans l'emploi fondée sur le sexe. Aux termes de l'article 154 du Code du travail, la discrimination dans les relations de travail est inadmissible et le salaire d'un employé ne peut en aucun cas être réduit. L'article 9 de la loi relative à l'égalité des sexes (2006) garantit l'égalité salariale entre hommes et femmes ayant les mêmes qualifications et qui occupent le même emploi de même valeur dans les mêmes conditions de travail, au sein de la même entreprise. Le CEDS a considéré que cette formulation était plus étroite que le principe de la Charte ;
2. que toutes les professions n'étaient pas ouvertes aux femmes. Le CEDS a en effet relevé que les femmes n'avaient pas la possibilité d'exercer toutes les professions ;
3. que la législation ne prévoyait pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination salariale fondée sur le sexe ;
4. que les progrès mesurables en ce qui concerne l'obligation de promouvoir le droit à l'égalité de rémunération étaient insuffisants. Le CEDS a noté, au sujet de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, que le salaire mensuel moyen des femmes représentait 50,5 % de celui des hommes en 2017 (comparé à 47,5 % en 2014), ce qui constitue toujours une différence considérable. A la lumière de ce qui précède, le CEDS a estimé que la situation n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte, au motif que l'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'était pas respectée.

Compte tenu des informations soumises par l'Azerbaïdjan lors de la 142^e session du Comité gouvernemental, qui s'est tenue du 10 au 12 mai 2021, selon lesquelles l'article 25 de la Constitution prévoit l'égalité des droits et des libertés des citoyens, indépendamment du sexe, et interdit de restreindre les droits et les libertés de la personne et du citoyen à raison du sexe. Un projet de loi a été préparé le 19 mars 2021 pour examen et approbation afin de développer les possibilités d'emploi des femmes dans le pays, de garantir l'égalité entre les femmes et les hommes et l'emploi des femmes dans les domaines mieux rémunérés, et de protéger les droits des femmes conformément aux normes internationales du travail. Il est prévu de supprimer la liste d'environ 700 fonctions (postes) et emplois interdits aux femmes et d'approuver, en lieu et place, les listes d'emplois interdits, de substances nocives et de facteurs préjudiciables pour les femmes enceintes et les femmes ayant des enfants de moins d'un an et demi. Si le projet de loi est adopté, les 674 fonctions interdites dans la législation existante seront réduites à 204. En outre, des modifications pertinentes sont actuellement apportées au Code du travail pour éliminer la différence entre les niveaux de salaire mensuel moyen des femmes et des hommes. Il convient de mettre les articles 211, 240 et 241 du Code du travail, ainsi que les articles 243 et 244 connexes, en conformité avec les exigences

de l'article 20 de la Charte. Enfin, en 2018, le salaire moyen des femmes représentait 54 % de celui des hommes, contre 63 % en 2019.

Sur proposition du Comité gouvernemental,

Faisant référence à la Déclaration sur l'égalité de rémunération et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, adressée à tous les États membres du Conseil de l'Europe par le Comité des ministres, adoptée le 17 mars 2021 (CM/Del/Dec(2021)1399/4.2b) ;

Recommande à l'Azerbaïdjan :

5. de renforcer le cadre législatif adopté existant, de tenir compte d'une manière appropriée de la garantie de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale et de faire en sorte que tous les éléments de la rémunération soient intégrés dans la définition de la rémunération, conformément au principe de l'égalité de rémunération ;
6. de supprimer l'interdiction faite aux femmes d'exercer certaines professions ;
7. de contrôler que les entreprises privées surveillent de près la situation de l'égalité de rémunération ;
8. d'instaurer des obligations dans la convention collective générale afin d'éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
9. de rendre compte des décisions et mesures prises pour se conformer à cette recommandation dans le prochain rapport relatif aux dispositions concernées.

Bosnie-Herzégovine (article 20 du RESC)

10. Le CEDS a conclu que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte aux motifs : a. que toutes les professions ne sont pas ouvertes aux femmes, ce qui constitue une discrimination fondée sur le sexe ; b. que l'obligation d'assurer la transparence salariale n'est pas respectée.

11. La Bosnie-Herzégovine a pris la parole et s'est excusée de ne pas avoir envoyé à l'avance sa contribution. Auparavant, elle a informé le CEDS que l'interdiction générale de la discrimination dans tout aspect du travail et de l'emploi est garantie par la Constitution de Bosnie-Herzégovine ainsi que par les constitutions des deux entités. La Constitution de Bosnie-Herzégovine intègre explicitement certaines conventions relatives à l'égalité des sexes, notamment la Convention des Nations unies de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. La loi sur l'égalité des sexes de Bosnie-Herzégovine, qui est l'instrument le plus important pour sensibiliser aux questions d'égalité des sexes et introduire le principe de l'égalité des sexes dans les politiques et réglementations publiques, interdit la discrimination entre les sexes dans le travail, l'emploi et l'accès aux ressources. La loi suit, à tous égards, les dispositions de la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination et fournit une liste complète des pratiques considérées comme discriminatoires sur la base du sexe dans le travail et l'emploi. En outre, la loi prévoit l'égalité des salaires et des avantages pour un travail de valeur égale, l'égalité des conditions d'avancement au travail, d'éducation, de formation et de développement professionnel, le même statut indépendamment du sexe ou de l'état civil lors de l'organisation du travail, du partage des tâches ou de la détermination des conditions de travail et de la cessation d'emploi. Les syndicats et les associations d'employeurs ont un rôle particulier à jouer pour garantir l'égalité de protection du droit au travail et des conditions

d'emploi et veiller à ce qu'il n'y ait pas de discrimination fondée sur le sexe. Le droit du travail des entités est pleinement aligné sur les principes de la loi sur l'égalité des sexes en Bosnie-Herzégovine (plus de détails, page 23, Dixième rapport de la Bosnie-Herzégovine sur la mise en œuvre de la Charte sociale européenne /révisée/). Il convient également de noter qu'en 2019, le ministère des Affaires des droits civils de Bosnie-Herzégovine a lancé la procédure de dénonciation de la Convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le travail de nuit (femmes), n° 89, de 1948 (révisée), qui réglementait l'interdiction du travail de nuit pour les femmes. La Commission internationale d'experts pour l'application des conventions et recommandations s'est référée au paragraphe 93 de son Examen général du travail de nuit des femmes dans l'industrie de 2001, qui encourage vivement les gouvernements à prendre des mesures concrètes allant dans le sens de l'égalité des sexes et de la non-discrimination dans l'emploi. Après la mise en œuvre de toutes les procédures prévues par la loi, l'achèvement du processus de dénonciation de la convention est prévu pour le second semestre de 2021.

12. Il a également été avancé que, jusqu'à présent, aucune stratégie ni mesure n'a été adoptée en Bosnie-Herzégovine pour garantir la transparence de la rémunération sur le marché du travail. Toutefois, les premières activités dans ce sens ont débuté en 2019 lorsque le canton de Sarajevo a publié le premier Registre des employés du secteur public, qui contient des données sur le salaire net de toutes les personnes employées ou nommées dans le canton. Ce registre permet aux citoyens d'accéder aux données financières de 20 000 employés et personnes nommées dans toutes les administrations et institutions publiques. Le public a pu se faire une idée des salaires des employés, des personnes nommées et de l'origine de leurs biens. Parallèlement, l'Office de lutte contre la corruption et de contrôle de la qualité a été créé, qui est chargé du registre et de ses mises à jour.

13. Au cours du débat, M. Faber a posé une question sur l'interdiction générale de la discrimination et sur le fait que les femmes ne sont pas autorisées à travailler dans certaines professions. Julie Gomis (France) a souligné la nécessité d'un projet de recommandation individuelle. La CES a rappelé que le CG avait voté à la fois une recommandation et un avertissement, mais qu'ils n'avaient pas été adoptés la dernière fois.

14. Le Comité gouvernemental a adopté par consensus la recommandation suivante :

Projet de Recommandation RecChS(2022).. sur l'application de la Charte sociale européenne par la Bosnie-Herzégovine (période allant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018) (Conclusions 2020)

(adoptée par le Comité des Ministres le ... 2022 lors de la ... réunion des Délégués des Ministres)

Le Comité des Ministres⁹,

Se référant à la Charte sociale européenne, et notamment à sa partie IV ;

Considérant que la Charte sociale européenne révisée est entrée en vigueur à l'égard de la Bosnie-Herzégovine le 1 décembre 2008 ;

⁹ Dans sa composition restreinte aux représentants des États parties à la Charte sociale européenne ou à la Charte sociale européenne révisée.

Considérant que le Gouvernement de la Bosnie-Herzégovine a présenté en 2020 son 11^e rapport sur l'application de la Charte, et que celui-ci a été examiné conformément aux articles 24 à 27 de la Charte ;

Ayant pris connaissance des Conclusions 2020 du Comité européen des droits sociaux (CEDS), adoptées en janvier 2021, rendues publiques en mars 2021 et accessibles à toutes les Parties, ainsi que du rapport du Comité gouvernemental institué en vertu de l'article 27 de la Charte ;

Compte tenu du fait que le CEDS a conclu que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte aux motifs :

1. que toutes les professions ne sont pas ouvertes aux femmes, ce qui constitue une discrimination fondée sur le sexe. Le CEDS a noté que dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, il était interdit aux femmes de travailler dans les mines, sauf à des postes administratifs, à des postes de stagiaire et à des postes qui ne demandent pas de travail physique ;
2. que l'obligation d'assurer la transparence salariale n'est pas respectée. Le CEDS a noté qu'aucune stratégie ou mesure n'avait été adoptée pour garantir la transparence salariale sur le marché du travail et qu'il n'y avait pas de possibilité pour les travailleurs d'obtenir des informations sur les niveaux de rémunération d'autres travailleurs. Les salaires individuels sont confidentiels et non transparents ou accessibles au public. Le rapport indique qu'en 2019, dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, le canton de Sarajevo a publié le Registre des employés du secteur public du canton ;
3. que les progrès mesurables n'étaient pas suffisants au regard de l'obligation de promouvoir le droit à l'égalité de rémunération. Le CEDS a noté que les estimations montrent que le salaire des femmes représente entre 78 % et 85 % du salaire masculin pour le même poste.

Compte tenu des informations soumises par la Bosnie-Herzégovine lors de la 142^e session du Comité gouvernemental, qui s'est tenue du 10 au 12 mai 2021, selon lesquelles la Constitution, les Constitutions des Entités et la législation actuelle garantissent le travail des femmes dans toutes les professions, mais les femmes sont généralement réticentes à prendre des mesures actives dans le domaine de l'entrepreneuriat, en raison de la répartition traditionnelle des rôles dans la société, des services de soutien qui sont limités pour les femmes, par exemple à cause de l'offre insuffisante en matière de garde d'enfants, etc. Les Plans d'action en faveur des femmes des deux Entités portent sur l'élaboration de politiques publiques qui aideront à surmonter les obstacles afin de sensibiliser à l'égalité entre les femmes et les hommes et à l'autonomisation des femmes. Il convient également de noter qu'en 2019 le ministère des Questions relatives aux droits civils de Bosnie-Herzégovine a engagé une procédure pour dénoncer la Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée) de 1948 de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui réglemente l'interdiction du travail de nuit pour les femmes. Jusqu'à présent, aucune stratégie ni mesure n'a été adoptée en Bosnie-Herzégovine pour garantir la transparence de la rémunération sur le marché du travail. Toutefois, en 2019, le canton de Sarajevo a publié le premier Registre des employés du secteur public, qui contient des données sur le salaire net de toutes les personnes employées ou nommées dans le canton. Il est prévu de créer des registres similaires dans d'autres cantons de la Fédération de Bosnie-Herzégovine, mais les activités ont été ralenties par la pandémie de covid-19.

Sur proposition du Comité gouvernemental,

Faisant référence à la Déclaration sur l'égalité de rémunération et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, adressée à tous les États membres du Conseil de l'Europe par le Comité des ministres, adoptée le 17 mars 2021 (CM/Del/Dec(2021)1399/4.2b) ;

Recommande à la Bosnie-Herzégovine :

4. de supprimer l'interdiction faite aux femmes d'exercer certaines professions ;
5. de poursuivre et finaliser l'adoption de mesures visant à améliorer la transparence salariale, principalement en permettant des comparaisons d'emplois ;
6. de lutter contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et d'adopter des mesures qui permettraient notamment :
 1. d'obliger les entreprises privées à élaborer des plans d'action et à surveiller de près la situation de l'égalité de rémunération ;
 2. d'élaborer de nouveaux plans d'action nationaux portant spécifiquement sur l'écart de rémunération ajusté et non ajusté entre les femmes et les hommes ;
 3. de promouvoir une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail ;
 4. de réduire la ségrégation verticale sur le marché du travail ;
7. de rendre compte des décisions et mesures prises pour se conformer à cette recommandation dans le prochain rapport relatif aux dispositions de la Charte concernées.

Estonie (Article 20 RESC)

8. Le CEDS a conclu que la situation de l'Estonie n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif que des progrès mesurables suffisants n'ont pas été réalisés en ce qui concerne l'obligation de promouvoir le droit à l'égalité de rémunération. Le CEDS a noté que, selon Eurostat, l'écart de rémunération entre les sexes était de 27,7 % en 2010, de 26,7 % en 2015, de 24,8 % en 2016, de 24,9 % en 2017 et de 21,8 % en 2018. La ségrégation entre les sexes persistait au niveau professionnel. Alors que les femmes étaient surtout des professionnelles, des travailleuses du secteur des services, des vendeuses de magasin et de marché, des techniciennes et des professionnelles associées, les hommes étaient avant tout des artisans et des travailleurs de métiers connexes, des opérateurs d'usines et de machines, des monteurs, des législateurs, de hauts fonctionnaires et des cadres. Bien que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ait diminué, il restait très élevé.

9. Le représentant de l'Estonie a fait valoir que des progrès peuvent être observés dans la diminution de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en Estonie (par exemple, cet écart qui atteignait 20,9 % en 2017 a reculé à 15,6 % en 2020). Le Gouvernement (en exercice à partir du 26 janvier 2021) reconnaît clairement la nécessité de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en Estonie, ce que confirment à la fois l'Accord de coalition et le Plan d'action gouvernemental pour 2021-2023. Ce dernier prévoit également que la ministre de la Protection sociale devra présenter au Gouvernement d'ici à février 2022 des modifications de la loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes en vue de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces modifications devraient accorder une place particulière au renforcement de la transparence salariale.

10. Dans le cadre d'un autre projet de recherche s'étalant sur trois ans (2019-2021), intitulé « Réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes » (REGE), dont l'objectif est de déceler les autres raisons qui pourraient expliquer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et d'aboutir à des propositions de mesures supplémentaires, un prototype d'outil numérique destiné aux employeurs sera conçu et expérimenté afin d'aider ces derniers à analyser et à combattre l'écart de rémunération organisationnel entre les femmes et les hommes. La phase de développement en est encore à ses débuts, mais la principale raison d'être de cet outil est de sensibiliser à l'écart de rémunération qui existe entre les femmes et les hommes entre les organisations et au sein des organisations, en apportant aux employeurs de manière systématique des informations qui soient facilement accessibles sur les niveaux de salaire et les écarts de rémunération dans leur organisation, sans que cela représente pour eux une lourde charge administrative supplémentaire.

11. Le Comité gouvernemental a adopté par consensus la recommandation suivante :

Projet de Recommandation RecChS(2022).. sur l'application de la Charte sociale européenne par l'Estonie (période allant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018) (Conclusions 2020)

(adoptée par le Comité des Ministres le ... 2022 lors de la ... réunion des Délégués des Ministres)

Le Comité des Ministres¹⁰,

Se référant à la Charte sociale européenne, et notamment à sa partie IV ;

Considérant que la Charte sociale européenne révisée est entrée en vigueur à l'égard de l'Estonie le 1 novembre 2000 ;

Considérant que le Gouvernement de l'Estonie a présenté en 2020 son 18^e rapport sur l'application de la Charte de 1961, et que celui-ci a été examiné conformément aux articles 24 à 27 de la Charte ;

Ayant pris connaissance des Conclusions 2020 du Comité européen des droits sociaux (CEDS), adoptées en janvier 2021, rendues publiques en mars 2021 et accessibles à toutes les Parties, ainsi que du rapport du Comité gouvernemental institué en vertu de l'article 27 de la Charte de 1961 ;

Compte tenu du fait que le CEDS a conclu que la situation de l'Estonie n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif que des progrès mesurables suffisants n'ont pas été réalisés en ce qui concerne l'obligation de promouvoir le droit à l'égalité de rémunération. Le CEDS a noté que, selon Eurostat, l'écart de rémunération entre les sexes était de 27,7 % en 2010, de 26,7 % en 2015, de 24,8 % en 2016, de 24,9 % en 2017 et de 21,8 % en 2018. La ségrégation entre les sexes persistait au niveau professionnel. Alors que les femmes étaient surtout des professionnelles, des travailleuses du secteur des services, des vendeuses de magasin et de marché, des techniciennes et des professionnelles associées, les hommes étaient avant tout des artisans et des travailleurs de métiers connexes, des opérateurs d'usines et de machines, des monteurs, des législateurs, de hauts fonctionnaires et des cadres. Bien que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ait diminué, il restait très élevé.

¹⁰ Dans sa composition restreinte aux représentants des États parties à la Charte sociale européenne ou à la Charte sociale européenne révisée.

Compte tenu des informations soumises par l'Estonie lors de la 142^e session du Comité gouvernemental, qui s'est tenue du 10 au 12 mai 2021, selon lesquelles des progrès constants peuvent être observés dans la diminution de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en Estonie (par exemple, cet écart qui atteignait 20,9 % en 2017 a reculé à 15,6 % en 2020). Le Gouvernement (en exercice à partir du 26 janvier 2021) reconnaît clairement la nécessité de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en Estonie, ce que confirment à la fois l'Accord de coalition et le Plan d'action gouvernemental pour 2021-2023. Ce dernier prévoit également que la ministre de la Protection sociale devra présenter au Gouvernement d'ici à février 2022 des modifications de la loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes en vue de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces modifications devraient accorder une place particulière au renforcement de la transparence salariale.

Dans le cadre d'un autre projet de recherche s'étalant sur trois ans (2019-2021), intitulé « Réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes » (REGE), dont l'objectif est de déceler les autres raisons qui pourraient expliquer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et d'aboutir à des propositions de mesures supplémentaires, un prototype d'outil numérique destiné aux employeurs sera conçu et expérimenté afin d'aider ces derniers à analyser et à combattre l'écart de rémunération organisationnel entre les femmes et les hommes. La phase de développement en est encore à ses débuts, mais la principale raison d'être de cet outil est de sensibiliser à l'écart de rémunération qui existe entre les femmes et les hommes entre les organisations et au sein des organisations, en apportant aux employeurs de manière systématique des informations qui soient facilement accessibles sur les niveaux de salaire et les écarts de rémunération dans leur organisation, sans que cela représente pour eux une lourde charge administrative supplémentaire.

Sur proposition du Comité gouvernemental,

Faisant référence à la Déclaration sur l'égalité de rémunération et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, adressée à tous les États membres du Conseil de l'Europe par le Comité des ministres, adoptée le 17 mars 2021 (CM/Del/Dec(2021)1399/4.2b) ;

Recommande au Gouvernement de l'Estonie :

12. de lutter contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et d'adopter des mesures qui permettraient notamment :
 1. d'obliger les entreprises privées à surveiller de près la situation de l'égalité de rémunération et à prendre des mesures pour réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
 2. de continuer à développer une approche stratégique intégrant une dimension de genre pour réduire l'écart de rémunération ajusté et non ajusté entre les femmes et les hommes ;
 3. de promouvoir une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail ;
 4. de réduire la ségrégation horizontale et verticale sur le marché du travail ;
 5. de lutter contre les stéréotypes sur le marché du travail ;

13. de rendre compte des décisions et mesures prises pour se conformer à cette recommandation dans le prochain rapport relatif aux dispositions de la Charte concernées.

Géorgie (Article 20 RESC)

14. Le CEDS a conclu que la situation en Géorgie n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif que 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 et que l'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'a pas été respectée. Le CEDS a constaté que, selon les estimations, le salaire des femmes est inférieur de 37,7% à celui d'un homme pour le même poste.

15. La Géorgie a expliqué sa situation nationale et a mentionné le fait que certaines modifications du Code du travail ont été introduites pour renforcer le cadre juridique en 2019, et pour inclure l'obligation pour l'employeur de surveiller l'égalité de rémunération.

16. Le Comité gouvernemental a adopté par consensus la recommandation suivante :

Projet de Recommandation RecChS(2022)... sur l'application de la Charte sociale européenne par la Géorgie (période allant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018) (Conclusions 2020)

(adoptée par le Comité des Ministres le ... 2022 lors de la ... réunion des Délégués des Ministres)

Le Comité des Ministres,¹¹

Se référant à la Charte sociale européenne, et notamment à sa partie IV ;

Considérant que la Charte sociale européenne révisée est entrée en vigueur à l'égard de la Géorgie le 1 octobre 2005 ;

Considérant que le Gouvernement de la Géorgie a présenté en 2020 son 14^e rapport sur l'application de la Charte, et que celui-ci a été examiné conformément aux articles 24 à 27 de la Charte ;

Ayant pris connaissance des Conclusions 2020 du Comité européen des droits sociaux (CEDS), adoptées en janvier 2021, rendues publiques en mars 2021 et accessibles à toutes les Parties, ainsi que du rapport du Comité gouvernemental institué en vertu de l'article 27 de la Charte ;

Compte tenu du fait que le CEDS a conclu que la situation de la Géorgie n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte pour les motifs suivants :

- a. 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. Le CEDS a constaté que la nouvelle loi sur la rémunération des travailleurs dans les institutions publiques prévoit l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un « travail égal » et non pour un « travail

¹¹ Dans sa composition restreinte aux représentants des États parties à la Charte sociale européenne ou à la Charte sociale européenne révisée.

de valeur égale ou comparable ». Il a noté que cette formulation est plus étroite que le principe de la Charte.

b. l'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'a pas été respectée. Le CEDS a constaté que, selon les estimations, le salaire des femmes est inférieur de 37,7% à celui d'un homme pour le même poste.

Compte tenu des informations soumises par la Géorgie lors de la 142^e session du Comité gouvernemental, qui s'est tenue du 10 au 12 mai 2021, selon lesquelles un certain nombre d'amendements ont été apportés au droit du travail géorgien. Le 29 septembre 2020, le Parlement de Géorgie a voté pour des amendements à la loi organique de Géorgie « Code du travail géorgien » et pour l'adoption de la nouvelle loi de Géorgie sur l'« inspection du travail ». Les amendements incluent l'interdiction de discrimination directe et indirecte, la liste des motifs de discrimination a été étendue et une disposition sur l'égalité de rémunération pour un travail égal a été introduite. Les récents amendements du Code du travail géorgien définissent l'obligation de l'employeur de garantir une rémunération égale pour un travail égal. En outre, le Code établit que la discrimination est interdite, y compris en matière de rémunération.

Sur proposition du Comité gouvernemental,

Faisant référence à la Déclaration sur l'égalité de rémunération et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, adressée à tous les États membres du Conseil de l'Europe par le Comité des ministres, adoptée le 17 mars 2021 (CM/Del/Dec(2021)1399/4.2b) ;

Recommande à la Géorgie :

17. de prendre des mesures pour finaliser l'adoption de la législation visant à assurer la garantie explicite en droit de la rémunération égale des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale ;
18. de renforcer les mesures existantes en vue de réduire et d'éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et d'envisager l'adoption de nouvelles mesures qui permettraient notamment :
 1. d'encourager les entreprises privées à développer des plans d'action pour promouvoir l'égalité de rémunération ;
 2. de promouvoir une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail ;
 3. de réduire la ségrégation verticale sur le marché du travail ;
19. de rendre compte des décisions et mesures prises pour se conformer à cette recommandation dans le prochain rapport relatif aux dispositions de la Charte concernées.

Hongrie (article 20 du RESC)

20. Le CEDS a conclu que la situation de la Hongrie n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif que l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale n'était pas explicitement garantie en droit.

21. La Hongrie a fait référence à sa propre législation nationale, qui protège contre la non-discrimination, et au fait que l'UE a des règlements et des directives sur ce sujet qui sont

directement applicables en Hongrie. Le représentant hongrois a déclaré que la Hongrie respecte l'article 20 de la Charte et n'est pas d'accord avec la conclusion.

22. Le Comité gouvernemental a procédé au vote et a adopté la recommandation suivante (22 voix pour, 5 contre et 3 abstentions) :

Projet de recommandation RecChS(2022)... sur l'application de la Charte sociale européenne par la Hongrie (période allant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018) (Conclusions 2020)

(adoptée par le Comité de Ministres le ... 2022 lors de la ... réunion des Délégués des Ministres)

Le Comité des Ministres¹²,

Se référant à la Charte sociale européenne, et notamment à sa partie IV ;

Considérant que la Charte sociale européenne révisée est entrée en vigueur à l'égard de la Hongrie le 1 juin 2009 ;

Considérant que le Gouvernement de la Hongrie a présenté en 2020 son 17^e rapport sur l'application de la Charte, et que celui-ci a été examiné conformément aux articles 24 à 27 de la Charte ;

Ayant pris connaissance des Conclusions 2020 du Comité européen des droits sociaux (CEDS), adoptées en janvier 2021, rendues publiques en mars 2021 et accessibles à toutes les Parties, ainsi que du rapport du Comité gouvernemental institué en vertu de l'article 27 de la Charte ;

Compte tenu du fait que le CEDS a conclu que la situation de la Hongrie n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif que l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale n'était pas explicitement garantie en droit. Le CEDS a constaté que la Constitution, adoptée le 25 avril 2011 et entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012, prévoit la promotion de l'égalité des chances et une interdiction générale de la discrimination. La loi sur l'égalité de traitement (loi CXXV relative à la promotion de l'égalité de chances et de traitement de 2003) dans son article 21(f) interdit la discrimination salariale directe et indirecte et renvoie au Code du travail. Le Code du travail dispose qu'en ce qui concerne les relations de travail, notamment la rémunération du travail, le principe de l'égalité de traitement doit être strictement respecté. Toutefois, la législation ne prévoit pas expressément l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un « travail égal » ou un « travail de valeur égale ».

Compte tenu des informations soumises par la Hongrie lors de la 142^e session du Comité gouvernemental, qui s'est tenue du 10 au 12 mai 2021, selon lesquelles la Hongrie a pleinement transposé le droit communautaire, pour l'essentiel à travers le cadre constitutionnel, les lois relatives à l'égalité de traitement et le Code du travail. Outre les règles mentionnées ici, le paragraphe 1 de l'article 5 du Code du travail dispose que les dispositions seront interprétées conformément à l'ordre juridique de la Hongrie et de l'Union européenne. Cette disposition-cadre garantit expressément l'application concrète des principes de l'Union européenne conformément à la Charte. Le Code du travail énonce, comme principe général,

¹² Dans sa composition restreinte aux représentants des États parties à la Charte sociale européenne ou à la Charte sociale européenne révisée.

l'obligation de l'égalité de traitement dans la rémunération du travail. En outre, les conditions détaillées de l'application de l'obligation de l'égalité de traitement sont énoncées dans la loi (125 de 2003) sur l'égalité de traitement et la promotion de l'égalité des chances, qui énonce clairement qu'il faut respecter cette obligation. La législation en vigueur en Hongrie, incluant les normes juridiques de l'Union européenne, prévoit l'obligation de l'égalité de traitement concernant la rémunération dans l'emploi pour les hommes et les femmes.

Sur proposition du Comité gouvernemental,

Faisant référence à la Déclaration sur l'égalité de rémunération et des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, adressée à tous les États membres du Conseil de l'Europe par le Comité des ministres, adoptée le 17 mars 2021 (CM/Del/Dec(2021)1399/4.2b) ;

Recommande à la Hongrie :

23. de renforcer la garantie en droit concernant l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale et d'introduire des amendements dans les lois correspondantes en tant que de besoin ;
24. de rendre compte des décisions et mesures prises pour se conformer à cette recommandation dans le prochain rapport relatif aux dispositions de la Charte concernées.

Monténégro (Article 20 RESC)

25. Le CEDS a conclu que la situation au Monténégro n'était pas conforme à l'article 20 de la Charte sur la période de référence, au motif que les femmes n'ont pas la possibilité d'exercer toutes les professions, ce qui constitue une discrimination fondée sur le sexe.

26. Le représentant du Monténégro a expliqué que le nouveau code du travail depuis janvier 2020 a éliminé cette discrimination.

27. Un débat a suivi, établissant qu'il semble que la situation ait été corrigée et qu'aucune recommandation à l'égard du Monténégro n'est nécessaire.

Lettonie (Article 20 RESC)

28. Le CEDS a conclu que la situation de la Lettonie n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif qu'il n'a pas été accompli suffisamment de progrès mesurables au regard de l'obligation de promouvoir le droit à l'égalité de rémunération. Le CEDS a noté que, selon les données Eurostat, la différence de rémunération entre hommes et femmes était de 15,5% en 2010, 18,4% en 2015, 19,7% en 2016 19,8% en 2017 et 19,6% en 2018. La moyenne dans l'Union européenne des 28 était de 15% en 2018 (données publiées le 29 octobre 2020). L'écart global de revenus était de 22,8 % en 2014. L'écart salarial entre les femmes et les hommes s'est accru et il est demeuré très élevé.

29. Le représentant de la Lettonie a indiqué qu'il existe des secteurs où la prédominance de l'un des sexes est notable, comme dans le bâtiment, les transports, le stockage, les services d'information et de communication, et l'agriculture, la sylviculture, la pêche, et les secteurs de l'industrie et de l'énergie. La question de la différence de rémunération n'est pas seulement importante en Lettonie. Selon les dispositions du Code du travail, un employeur a

l'obligation de déterminer l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour le même type de travail ou un travail de valeur égale. En cas de violation de cette obligation, l'Inspection nationale du travail infligera une sanction administrative (une amende) à l'employeur et lui demandera de prévenir toute violation. En outre, selon le Code du travail, l'employé a le droit de demander la rémunération que l'employeur verse normalement pour le même travail ou un travail de valeur égale. Depuis le 1^{er} juin 2019, trois accords sectoriels (bâtiment ; fibre de verre ; travail domestique) ont été conclus, qui prévoient de fixer des salaires mensuels ou taux horaires minimum dans ces secteurs. Ainsi, l'instauration de l'égalité de rémunération dans les conventions collectives est encouragée, prévoyant un salaire minimum à garantir aux employés. Au niveau national, il y a des propositions visant à réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes, la parité hommes/femmes au travail, la part des femmes dans la prise de décisions, etc. Les questions d'égalité entre les femmes et les hommes ont été mises en œuvre en tant que priorités dans un grand nombre de politiques depuis 2016. Un plan pour la promotion de l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes pour la période 2021-2023 a été élaboré. Il a pour but de promouvoir une politique intégrée, ciblée et effective pour garantir l'égalité des droits et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Il définit quatre grandes directions : lutter contre la violence fondée sur le genre ; promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail ; lutter contre les stéréotypes de genre ; renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les politiques sectorielles. Un programme de formation pour les dirigeants et les spécialistes à différents niveaux a été mis en place entre 2018 et 2022 pour promouvoir les connaissances et la compréhension de la gestion de la diversité et son importance pour les employeurs.

30. Le Comité gouvernemental a adopté par consensus la recommandation suivante :

Projet de recommandation RecChS(2022)... sur l'application de la Charte sociale européenne par la Lettonie (période allant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018) (Conclusions 2020)

(adoptée par le Comité de Ministres le ... 2022 lors de la ... réunion des Délégués des Ministres)

Le Comité des Ministres¹³,

Se référant à la Charte sociale européenne, et notamment à sa partie IV ;

Considérant que la Charte sociale européenne révisée est entrée en vigueur à l'égard de la Lettonie le 1 mai 2013 ;

Considérant que le Gouvernement de la Lettonie a présenté en 2020 son 7^e rapport sur l'application de la Charte, et que celui-ci a été examiné conformément aux articles 24 à 27 de la Charte ;

Ayant pris connaissance des Conclusions 2020 du Comité européen des droits sociaux (CEDS), adoptées en janvier 2021, rendues publiques en mars 2021 et accessibles à toutes les Parties, ainsi que du rapport du Comité gouvernemental institué en vertu de l'article 27 de la Charte ;

¹³ Dans sa composition restreinte aux représentants des États parties à la Charte sociale européenne ou à la Charte sociale européenne révisée.

Compte tenu du fait que le CEDS a conclu que la situation de la Lettonie n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif qu'il n'a pas été accompli suffisamment de progrès mesurables au regard de l'obligation de promouvoir le droit à l'égalité de rémunération. Le CEDS a noté que, selon les données Eurostat, la différence de rémunération entre hommes et femmes était de 15,5% en 2010, 18,4% en 2015, 19,7% en 2016 19,8% en 2017 et 19,6% en 2018. La moyenne dans l'Union européenne des 28 était de 15% en 2018 (données publiées le 29 octobre 2020). L'écart global de revenus était de 22,8 % en 2014. L'écart salarial entre les femmes et les hommes s'est accru et il est demeuré très élevé.

Compte tenu des informations soumises par la Lettonie lors de la 142^e session du Comité gouvernemental, qui s'est tenue du 10 au 12 mai 2021, selon lesquelles il existe certains secteurs où la prédominance de l'un des sexes est notable, comme dans le bâtiment, les transports, le stockage, les services d'information et de communication, et l'agriculture, la sylviculture, la pêche, et les secteurs de l'industrie et de l'énergie. La question de la différence de rémunération n'est pas seulement importante en Lettonie. Selon les dispositions du Code du travail, un employeur a l'obligation de déterminer l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour le même type de travail ou un travail de valeur égale. En cas de violation de cette obligation, l'Inspection nationale du travail infligera une sanction administrative (une amende) à l'employeur et lui demandera de prévenir toute violation. En outre, selon le Code du travail, l'employé a le droit de demander la rémunération que l'employeur verse normalement pour le même travail ou un travail de valeur égale. Depuis le 1^{er} juin 2019, trois accords sectoriels (bâtiment ; fibre de verre ; travail domestique) ont été conclus, qui prévoient de fixer des salaires mensuels ou taux horaires minimum dans ces secteurs. Ainsi, l'instauration de l'égalité de rémunération dans les conventions collectives est encouragée, prévoyant un salaire minimum à garantir aux employés. Au niveau national, il y a des propositions visant à réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes, la parité hommes/femmes au travail, la part des femmes dans la prise de décisions, etc. Les questions d'égalité entre les femmes et les hommes ont été mises en œuvre en tant que priorités dans un grand nombre de politiques depuis 2016. Un plan pour la promotion de l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes pour la période 2021-2023 a été élaboré. Il a pour but de promouvoir une politique intégrée, ciblée et effective pour garantir l'égalité des droits et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Il définit quatre grandes directions : lutter contre la violence fondée sur le genre ; promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail ; lutter contre les stéréotypes de genre ; renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les politiques sectorielles. Un programme de formation pour les dirigeants et les spécialistes à différents niveaux a été mis en place entre 2018 et 2022 pour promouvoir les connaissances et la compréhension de la gestion de la diversité et son importance pour les employeurs.

Sur proposition du Comité gouvernemental,

Faisant référence à la Déclaration sur l'égalité de rémunération et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, adressée à tous les États membres du Conseil de l'Europe par le Comité des ministres, adoptée le 17 mars 2021 (CM/Del/Dec(2021)1399/4.2b) ;

Recommande à la Lettonie :

31. de lutter contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et d'adopter des mesures qui permettraient notamment :
 1. d'encourager les partenaires sociaux et les entreprises à surveiller la situation en matière d'égalité de rémunération ;

2. d'élaborer de nouveaux plans d'action nationaux portant plus spécifiquement sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
 3. de promouvoir une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail ;
32. de rendre compte des décisions et mesures prises pour se conformer à cette recommandation dans le prochain rapport relatif aux dispositions de la Charte concernées.

Lituanie (article 20 du RESC)

33. Le CEDS conclu que la situation de la Lituanie n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif qu'il n'a pas été accompli suffisamment de progrès mesurables au regard de l'obligation de promouvoir le droit à l'égalité de rémunération. Il a été noté que le gouvernement s'était efforcé de réduire l'écart salarial mais que celui-ci n'avait pas beaucoup changé et avait même augmenté. Néanmoins, le CEDS a également observé que l'écart salarial entre les sexes persiste et demeure élevé, même s'il est légèrement inférieur à la moyenne de l'Union européenne. Par conséquent, la situation à cet égard n'était pas conforme à l'article 20, point c), de la Charte.

34. Le représentant lituanien a fait part de progrès récents et a indiqué qu'ils continuaient à travailler sur ce point.

35. Le Comité gouvernemental a adopté par consensus la recommandation suivante :

Projet de recommandation RecChS(2022)... sur l'application de la Charte sociale européenne par la Lituanie (période allant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018) (Conclusions 2020)

(adoptée par le Comité de Ministres le ... 2022 lors de la ... réunion des Délégués des Ministres)

Le Comité des Ministres¹⁴,

Se référant à la Charte sociale européenne, et notamment à sa partie IV ;

Considérant que la Charte sociale européenne révisée est entrée en vigueur à l'égard de la Lituanie le 1 août 2001 ;

Considérant que le Gouvernement de la Lituanie a présenté en 2020 son 18^e rapport sur l'application de la Charte, et que celui-ci a été examiné conformément aux articles 24 à 27 de la Charte ;

Ayant pris connaissance des Conclusions 2020 du Comité européen des droits sociaux (CEDS), adoptées en janvier 2021, rendues publiques en mars 2021 et accessibles à toutes les Parties, ainsi que du rapport du Comité gouvernemental institué en vertu de l'article 27 de la Charte ;

Compte tenu du fait que le CEDS a conclu que la situation de la Lituanie n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif qu'il n'a pas été accompli suffisamment de progrès

¹⁴ Dans sa composition restreinte aux représentants des États parties à la Charte sociale européenne ou à la Charte sociale européenne révisée.

mesurables au regard de l'obligation de promouvoir le droit à l'égalité de rémunération. Le CEDS a noté que, selon les données Eurostat, la différence de rémunération entre hommes et femmes non ajustée était de 14,2% en 2015 et de 14,4% en 2016. En 2018, la différence de rémunération entre hommes et femmes était de 14% (données publiées le 29 octobre 2020). L'écart global de revenus entre hommes et femmes en Lituanie était de 19,2% en 2014, ce qui est le chiffre le plus récent disponible (l'écart global moyen de revenus pour l'Union européenne était de 39,8 %). Le CEDS a noté que le gouvernement s'était efforcé de réduire l'écart salarial mais que celui-ci n'avait pas beaucoup changé et avait même augmenté. L'écart salarial entre les sexes persiste et demeure élevé, même s'il est légèrement inférieur à la moyenne de l'Union européenne.

Compte tenu des informations soumises par la Lituanie lors de la 142^e session du Comité gouvernemental, qui s'est tenue du 10 au 12 mai 2021, selon lesquelles en 2019, l'écart salarial entre les femmes et les hommes a diminué dans tous les groupes d'âge. L'Inspection nationale du travail prend des mesures pour réduire cet écart salarial et effectue des inspections dans les institutions afin d'en déterminer les causes. En février 2020, l'Inspection nationale du travail a contrôlé 20 institutions financières et d'assurance afin de déterminer les motifs du gros écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Les inspections menées à l'improviste ont permis de finaliser le rapport thématique intitulé « Détermination des causes du gros écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans les institutions financières et d'assurance ». Les inspections ont montré que les systèmes de rémunération approuvés par les institutions ne permettent pas de discrimination directe fondée sur le sexe. Toutefois, bien qu'aucune discrimination directe fondée sur le sexe n'ait pu être identifiée, il convient de noter que certains systèmes de rémunération disposent d'une grande amplitude de taux entre la rémunération minimale et maximale (échelons de salaire) pour une même catégorie de travailleurs et la pratique selon laquelle toutes les décisions relatives à la rémunération sont prises par le supérieur hiérarchique immédiat peut donner lieu à une discrimination fondée sur le sexe et/ou d'autres motifs. En 2019, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes était de 12,4%. Il résultait notamment de facteurs sociaux et économiques plutôt que juridiques, comme le nombre d'hommes et de femmes dans un secteur économique donné, leur fonction, leur éducation, leur âge, leur ancienneté, etc.

Sur proposition du Comité gouvernemental,

Faisant référence à la Déclaration sur l'égalité de rémunération et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, adressée à tous les États membres du Conseil de l'Europe par le Comité des ministres, adoptée le 17 mars 2021 (CM/Del/Dec(2021)1399/4.2b) ;

Recommande à la Lituanie :

36. de renforcer les mesures existantes en vue de réduire et d'éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et d'envisager l'adoption de toute nouvelle mesure qui permettrait d'accomplir des progrès mesurables dans ce domaine dans un délai raisonnable ;
37. de poursuivre et finaliser l'adoption de mesures pour lutter contre les stéréotypes ;
38. de réduire la ségrégation verticale sur le marché du travail ; de rendre compte des décisions et mesures prises pour se conformer à cette recommandation dans le prochain rapport relatif aux dispositions de la Charte concernées.

Malte (article 20 du RESC)

39. Le CEDS a conclu que la situation de Malte n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif qu'il n'a pas été accompli suffisamment de progrès mesurables au regard de l'obligation de promouvoir le droit à l'égalité de rémunération. Le CEDS a noté que, selon les données Eurostat, la différence de rémunération entre hommes et femmes était de 10,7% en 2015, 11,6% en 2016, 13,2% en 2017 et 13% en 2018 (contre 9,2% en 2008). Il a constaté que cet écart était inférieur à la moyenne des pays de l'Union européenne, à savoir 15% en 2018 (données au 29 octobre 2020). Toutefois, il montre une tendance à la hausse.

40. Le représentant de Malte n'a pas assisté aux réunions du Comité gouvernemental.

41. Le Comité gouvernemental a adopté par consensus la recommandation suivante :

Projet de recommandation RecChS(2022)... sur l'application de la Charte sociale européenne par Malte (période allant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018) (Conclusions 2020)

(adoptée par le Comité de Ministres le ... 2022 lors de la ... réunion des Délégués des Ministres)

Le Comité des Ministres¹⁵,

Se référant à la Charte sociale européenne, et notamment à sa partie IV ;

Considérant que la Charte sociale européenne révisée est entrée en vigueur à l'égard de Malte le 1 septembre 2005 ;

Considérant que le Gouvernement de Malte a présenté en 2020 son 14^e rapport sur l'application de la Charte, et que celui-ci a été examiné conformément aux articles 24 à 27 de la Charte ;

Ayant pris connaissance des Conclusions 2020 du Comité européen des droits sociaux (CEDS), adoptées en janvier 2021, rendues publiques en mars 2021 et accessibles à toutes les Parties, ainsi que du rapport du Comité gouvernemental institué en vertu de l'article 27 de la Charte de 1961 ;

Compte tenu du fait que le CEDS a conclu que la situation de Malte n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif qu'il n'a pas été accompli suffisamment de progrès mesurables au regard de l'obligation de promouvoir le droit à l'égalité de rémunération. Le CEDS a noté que, selon les données Eurostat, la différence de rémunération entre hommes et femmes était de 10,7% en 2015, 11,6% en 2016, 13,2% en 2017 et 13% en 2018 (contre 9,2% en 2008). Il a constaté que cet écart était inférieur à la moyenne des pays de l'Union européenne, à savoir 15% en 2018 (données au 29 octobre 2020). Toutefois, il montre une tendance à la hausse.

Aucune information n'a été transmise par Malte lors de la 142^e session du Comité gouvernemental.

Sur proposition du Comité gouvernemental,

¹⁵ Dans sa composition restreinte aux représentants des États parties à la Charte sociale européenne ou à la Charte sociale européenne révisée.

Faisant référence à la Déclaration sur l'égalité de rémunération et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, adressée à tous les États membres du Conseil de l'Europe par le Comité des ministres, adoptée le 17 mars 2021 (CM/Del/Dec(2021)1399/4.2b) ;

Recommande à Malte :

42. de collecter des données statistiques actualisées sur la rémunération des hommes et des femmes dans les secteurs public et privé, ventilées par activité économique et profession ;
43. de lutter contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et d'adopter des mesures qui permettraient notamment :
 1. d'obliger les entreprises privées à élaborer des plans d'action et à surveiller de près la situation de l'égalité de rémunération ;
 2. d'élaborer de nouveaux plans d'action nationaux portant plus spécifiquement sur l'écart de rémunération ajusté et non ajusté entre les femmes et les hommes ;
 3. de promouvoir une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail ;
 4. de réduire la ségrégation verticale sur le marché du travail ;
 5. de lutter contre les stéréotypes sur le marché du travail.
44. de rendre compte des décisions et mesures prises pour se conformer à cette recommandation dans le prochain rapport relatif aux dispositions de la Charte concernées.

Pays-Bas (Article 20 RESC)

45. Le CEDS a conclu que la situation aux Pays-Bas n'était pas conforme à l'article 20(c) de la Charte au motif que la transparence des rémunérations n'était pas garantie. Le rapport a pris en compte le fait qu'un projet de loi avait été introduit en mars 2019 au Parlement.

46. Le représentant des Pays-Bas a expliqué que le projet de loi avait été modifié mais n'était pas encore en vigueur. Néanmoins, les Pays-Bas ont reçu une recommandation spécifique du CM sur ce point particulier.

47. Le Comité gouvernemental a estimé qu'il n'était pas nécessaire d'adopter une recommandation.

Macédoine du Nord (Article 20 RESC)

48. Le CEDS a conclu que la situation en Macédoine du Nord n'était pas conforme à l'article 20 de la Charte au motif que l'obligation de réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les sexes n'a pas été remplie.

49. Le CEDS a pris note des informations publiées dans le document de travail des services de la Commission européenne (SWD(2019) 218 final du 25 mai 2019), selon lesquelles l'écart de rémunération entre les sexes dans le secteur privé était de 39,2 % en 2018. Cependant, selon la même source, il n'y a pas de différence de salaire entre les femmes et les hommes dans le secteur public. Le CEDS a également relevé, à partir de la Stratégie nationale pour l'emploi établie par le ministère du Travail et de la Politique sociale

pour la période 2016-2020, que l'écart de rémunération entre les sexes (entre les femmes et les hommes travaillant dans le même secteur avec la même formation, la même expérience professionnelle, etc.) était de 17,5% en 2013. Enfin, le CEDS a noté que, dans ses observations finales sur le sixième rapport périodique de l'ex-République yougoslave de Macédoine (CEDAW/C/MKD/CO/6, 2018, paragraphe 35), le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes s'est dit préoccupé par l'important écart de rémunération entre les sexes et sa prévalence dans des secteurs tels que l'industrie du vêtement.

50. Le représentant de la Macédoine du Nord a évoqué les nouveaux développements et indicateurs, qui montrent, selon les autorités macédoniennes, des progrès mesurables suffisants.

51. Un débat a suivi et le Comité gouvernemental a procédé à un vote, au cours duquel il a adopté la recommandation suivante (23 voix pour, 10 contre, 5 abstentions) :

Projet de recommandation RecChS(2022)... sur l'application de la Charte sociale européenne par la Macédoine du Nord (période allant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018) (Conclusions 2020)

(adoptée par le Comité de Ministres le ... 2022 lors de la ... réunion des Délégués des Ministres)

Le Comité des Ministres¹⁶,

Se référant à la Charte sociale européenne, et notamment à sa partie IV ;

Considérant que la Charte sociale européenne révisée est entrée en vigueur à l'égard de la Macédoine du Nord le 1 mars 2012 ;

Considérant que le Gouvernement de Macédoine du Nord a présenté en 2020 son 8^e rapport sur l'application de la Charte, et que celui-ci a été examiné conformément aux articles 24 à 27 de la Charte ;

Ayant pris connaissance des Conclusions 2020 du Comité européen des droits sociaux (CEDS), adoptées en janvier 2021, rendues publiques en mars 2021 et accessibles à toutes les Parties, ainsi que du rapport du Comité gouvernemental institué en vertu de l'article 27 de la Charte de 1961 ;

Compte tenu du fait que le CEDS a conclu que la situation de la Macédoine du Nord n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif qu'il n'a pas été accompli suffisamment de progrès mesurables au regard de l'obligation de promouvoir le droit à l'égalité de rémunération.

Compte tenu des informations soumises par la Macédoine du Nord lors de la 142^e session du Comité gouvernemental, qui s'est tenue du 10 au 12 mai 2021, selon lesquelles l'existence d'un important écart entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes constitue un problème et un défi de longue date. Il est lié, par exemple, au rôle traditionnel de la femme dans la société et à ses responsabilités dans le foyer, où elle est chargée de s'occuper de la famille, des enfants, des personnes âgées, etc. Beaucoup d'efforts sont déployés pour

¹⁶ Dans sa composition restreinte aux représentants des États parties à la Charte sociale européenne ou à la Charte sociale européenne révisée.

relever ce défi, grâce à la mise en œuvre de politiques, programmes et mesures spécifiques. A cet égard, l'un des objectifs principaux, qui est lié au marché du travail et inclus dans le Programme de réforme sociale et de l'emploi (PRSE) 2022, est la « Promotion de l'intégration des femmes sur le marché du travail et la réduction de l'écart entre les femmes et les hommes », qui s'accompagne de mesures et programmes spéciaux. Bien que la question de l'existence de différences entre les femmes et les hommes représente toujours un défi très important et non négligeable pour le pays et son marché du travail, quelques améliorations de la situation ont pu être constatées. Le ministère du Travail et des Politiques sociales travaille intensément avec les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes à la préparation d'une toute nouvelle loi relative aux relations de travail. Cette nouvelle loi accordera une attention particulière à l'amélioration des dispositions qui continueront de garantir l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs, et en particulier le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Et il sera différent de celui en vigueur, à savoir une rémunération égale pour un travail égal. Des mesures politiques sont également prises. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en République de Macédoine du Nord était d'environ 18-19% avec peu de changements détectés entre 2011 et 2014, mais il a été considérablement réduit, la dernière estimation de cet écart s'établissant à 8,8% (en 2019).

Sur proposition du Comité gouvernemental,

Faisant référence à la Déclaration sur l'égalité de rémunération et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, adressée à tous les États membres du Conseil de l'Europe par le Comité des ministres, adoptée le 17 mars 2021 (CM/Del/Dec(2021)1399/4.2b) ;

Recommande à la Macédoine du Nord :

52. de renforcer les mesures existantes en vue de réduire et d'éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et d'envisager l'adoption de toute nouvelle mesure qui permettrait d'accomplir des progrès mesurables dans ce domaine dans un délai raisonnable ;
53. de collecter des données statistiques actualisées sur la rémunération des hommes et des femmes dans les secteurs public et privé, ventilées par activité économique et profession ;
54. de poursuivre et finaliser l'adoption de mesures visant à réduire les stéréotypes sur le marché du travail ;
55. de réduire la ségrégation verticale sur le marché du travail ;
56. de rendre compte des décisions et mesures prises pour se conformer à cette recommandation dans le prochain rapport relatif aux dispositions concernées.

Fédération de Russie (Article 20 RESC)

Le CEDS a conclu que la situation de la Fédération de Russie n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte pour les motifs suivants :

- a) les femmes ne sont pas autorisées à travailler dans toutes les professions, ce qui constitue une discrimination fondée sur le sexe. Le CEDS a constaté qu'une liste de 456 emplois étaient restreints pour les femmes ;

1. la législation ne prévoit pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;
2. des progrès mesurables suffisants en ce qui concerne l'obligation de promouvoir le droit à l'égalité salariale n'ont pas été atteints. Le CEDS a constaté que, selon les données de Rosstat, le ratio des salaires des femmes par rapport à ceux des hommes était de 71,7% en octobre 2017 (contre 72,6% en octobre 2015 et 74,2% en octobre 2013). L'écart salarial entre les femmes et les hommes s'explique par la plus forte proportion de femmes dans des secteurs de l'économie où la rémunération est plus faible. Le rapport indiquait que, selon le secteur professionnel, en 2017, l'écart salarial entre les femmes et les hommes variait : pour les cadres (32,2%) ; pour les spécialistes ayant le niveau de qualification le plus élevé (29,4%) ; pour les spécialistes ayant un niveau moyen de qualification (41,4%).
3. Le représentant russe a fait valoir qu'en vertu de l'Arrêté n° 512 du 18 juillet 2019 du ministère du Travail, une liste des activités, travaux et fonctions nocifs et/ou dangereux pour lesquels le recours à l'emploi des femmes est limité a été approuvée, qui remplace la liste des travaux pénibles et des travaux accomplis dans des conditions nuisibles ou dangereuses pour lesquels il est interdit d'utiliser le travail des femmes. La nouvelle liste, qui ne compte que 100 emplois interdits, au lieu de 456 dans la liste précédente, a été approuvée le 25 février 2000 par l'ordonnance gouvernementale n° 162. L'arrêté est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021.
4. Le représentant de la Fédération de Russie s'est opposé à l'adoption de recommandations et s'est interrogé sur la procédure qui la sous-tend. Il a demandé le report de l'examen des propositions de recommandation, faisant valoir que les documents pertinents et les projets de recommandation avaient été présentés trop tard. Il a été soutenu par les représentants de la Macédoine du Nord et de la Serbie.
5. Le président a rappelé qu'il avait été convenu à l'unanimité, lors de la 142^e réunion du CG, de préparer des projets de texte et que cela devait être considéré comme une facilitation du travail, car habituellement le Comité gouvernemental adopte des recommandations sans projet de texte comme référence. Il a suggéré de suivre l'article 13§2 du Règlement intérieur concernant les questions de procédure et de voter en conséquence. 21 représentants ont ensuite voté en faveur de la prise en compte des projets de texte distribués et du vote sur les propositions de recommandation. 13 représentants ont voté contre. Les questions de procédure étant tranchées à la majorité simple des suffrages exprimés (seuls les votes "pour" ou "contre" sont considérés comme "exprimés", voir article 13§3 du Règlement intérieur), le CG a donc procédé au vote sur les propositions de recommandations.
6. La CES a souligné qu'il était regrettable que la discussion s'éloigne du fond et que le règlement intérieur était une *lex specialis* et que le Comité gouvernemental avait son propre règlement intérieur. Le représentant de la CES a ajouté que ce Comité suivait son règlement en ce sens qu'il n'y avait pas de document préalable depuis plus de 50 ans, depuis le début. A l'heure actuelle, il n'est pas anodin que le Comité gouvernemental ait discuté 27 cas sur un élément crucial de l'article 20.c. Tous les représentants ont discuté et convenu par consensus que des recommandations devaient être préparées et ont chargé le Secrétariat de les rédiger. Une telle préparation n'avait jamais été faite auparavant. Il est regrettable que les projets n'aient pas été soumis bien avant la réunion mais la question est de savoir comment évaluer cela. La discussion pourrait se poursuivre après cette réunion au niveau bilatéral.

7. Le représentant de la Fédération de Russie n'était pas d'accord avec la procédure et a demandé que la déclaration suivante soit incluse :

"La Fédération de Russie se déclare préoccupée par la rupture radicale et sans précédent avec les méthodes de travail traditionnelles du Comité gouvernemental et par les violations répétées de son règlement intérieur en ce qui concerne le point V de l'ordre du jour - "Discussion sur les projets de recommandations préparés sur les conclusions discutées concernant l'article 20 de la Charte révisée/article 1.2 du Protocole additionnel à la Charte de 1961".

Sous ce point, le tout premier jour de la 143e réunion, 22 projets de recommandations du Comité des Ministres concernant des violations présumées de la Charte sociale européenne par 22 de ses Etats parties ont été soumis au Comité gouvernemental pour décision immédiate. En violation de l'article 4, paragraphe 1 du Règlement intérieur du CG et du paragraphe 27 correspondant de la Résolution CM/Res(2011)24 sur les comités intergouvernementaux et les organes subordonnés, leur mandat et leurs méthodes de travail, ces projets de recommandations n'ont pas été distribués suffisamment tôt avant la réunion pour permettre leur examen approfondi par les Etats parties. En fait, ils ont été distribués à la fin de la journée de travail précédant le premier jour de travail de la 143e session.

Une demande de la Fédération de Russie de reporter l'examen des projets, soutenue par plusieurs autres délégations, a été rejetée d'emblée (malgré de nombreux cas de report d'autres décisions avant et pendant cette réunion). La demande de mise au vote de cette motion a été refusée. Au lieu de cela, il a été procédé à un vote sur la question de savoir s'il fallait procéder sur la base des projets de recommandations ou adopter des recommandations sans aucun projet.

Le vote électronique sur cette décision, en violation de l'article 13 du règlement intérieur du CA, ne permettait pas l'abstention. En réponse à une question directe sur ce point, le Secrétariat a déclaré que l'option d'abstention n'était pas disponible. Cependant, dans tous les autres cas de vote électronique effectués au cours de la réunion, l'option d'abstention était disponible et a été fréquemment utilisée par les délégations. Ainsi, les délégations ont été une fois de plus privées de la possibilité d'exprimer leur véritable position sur la question. Néanmoins, un nombre important de délégations (13) ont voté contre l'utilisation des projets de recommandations comme base de discussion ; ce fait a également été ignoré.

En conséquence, 22 projets de recommandations ont été examinés en l'espace d'un jour ouvrable, sans préparation adéquate, et 20 ont été déclarés adoptés. Aucun examen approfondi ni aucune discussion de fond sur les arguments fournis par les États parties n'ont été menés, la procédure a consisté à procéder à un vote aussi rapidement que possible, ou - dans de nombreuses occasions - à prendre la décision sans vote.

Lors du vote d'une recommandation contre la Fédération de Russie (et seulement dans ce cas), les premiers résultats du vote électronique, insuffisants pour adopter la recommandation, ont été déclarés erronés et un second vote électronique a été effectué sur la même question, afin de déclarer la recommandation adoptée.

En violation de l'article 16, paragraphe 4 du règlement intérieur du CG, une décision sur un avertissement contre un État membre a été déclarée avoir été adoptée à la majorité simple. Il a fallu l'intervention de la délégation russe pour revenir sur cette décision.

Les appels répétés de la Fédération de Russie en faveur d'une application correcte du règlement intérieur n'ont pas été entendus. Pour justifier ce rejet, il a été fait référence à une décision prise lors de la 142ème réunion du CA. Cependant, la demande de voir le rapport de cette réunion contenant la décision, a été refusée. En effet, en violation de l'article 11 du règlement intérieur, ce rapport de réunion n'a pas été rédigé à la fin de la 142ème réunion et n'a pas été adopté au début de la 143ème réunion. Au début de la 143e réunion, même un projet de rapport de réunion n'était pas encore disponible pour les délégations (alors que plus de sept mois se sont écoulés depuis la 142e réunion). Le projet de rapport de la 142e réunion n'a été mis à la disposition des délégations qu'après la clôture de ce point de l'ordre du jour de la 143e réunion. Ce projet contenait de nombreuses incohérences et controverses, notamment en ce qui concerne la décision en question, qui devaient être traitées au cours de la 143e réunion.

En particulier, le projet propage l'idée que le fait de ne pas adopter les recommandations à chaque fois que le CEDS les considère est en quelque sorte "dysfonctionnel", que la Charte "contient une hypothèse implicite selon laquelle les recommandations doivent être adoptées", et que la pratique du CEDS développée dans le cadre de la procédure de réclamations collectives devrait être appliquée à tous les États parties, y compris ceux qui ne sont pas parties au Protocole additionnel sur la procédure de réclamations collectives.

Tout en soutenant pleinement la nécessité d'améliorer le fonctionnement du système de la Charte, la Fédération de Russie souligne que la procédure de réclamations collectives est entièrement distincte du mécanisme de présentation de rapports de la Charte, et qu'aucun " précédent " ou "jurisprudence " ne peut découler de cette procédure à l'égard d'États ne participant pas à cette procédure. De telles décisions ne peuvent être adoptées qu'au cas par cas, après un examen individuel de toutes les circonstances. Si l'examen n'aboutit pas à une recommandation, cela n'implique pas un "dysfonctionnement ", mais simplement le fonctionnement du mécanisme. Les améliorations possibles de ce mécanisme, y compris en ce qui concerne le suivi par le CG et le Comité des Ministres des conclusions préparées par le CEDS sur la base des rapports soumis par les États parties, relèvent de la compétence du Groupe de travail ad hoc sur l'amélioration du système de la Charte sociale européenne (GT CHARTE) établi par la Résolution du Comité des Ministres sur le suivi des décisions de la 131e session ministérielle du Comité des Ministres à Hambourg, mai 2021, sur l'amélioration du système de la Charte. Le résultat des travaux du GT-CHARTE et les décisions éventuelles du Comité des Ministres en la matière ne devraient pas être anticipés par les organes de la Charte.

Compte tenu des considérations susmentionnées, la Fédération de Russie ne peut soutenir ni la forme ni le fond de l'examen du point V de l'ordre du jour de la 143e réunion, et se voit contrainte de se dissocier de tout résultat perçu de cet examen. Elle attend que cette question soit réexaminée au niveau du Comité des Ministres".

8. Le Bureau du Comité gouvernemental a publié la déclaration suivante en réponse :

"Le Bureau du Comité gouvernemental prend bonne note de la déclaration distribuée par la délégation russe pour le GR-SOC concernant la 143e réunion du Comité gouvernemental (CG) tenue du 13 au 17 décembre 2021. Toutefois, le Bureau considère que la déclaration contient un certain nombre d'inexactitudes et est fondée sur un manque apparent de familiarité avec les procédures et les pratiques du CG. Par conséquent, le Bureau souhaite clarifier certains aspects du rôle et des méthodes de travail du CG et du déroulement de sa 143e réunion.

D'emblée, le Bureau souhaite rappeler que la CG est un organe conventionnel créé en vertu de l'article 27 de la Charte sociale européenne de 1961 et n'est pas un comité intergouvernemental créé par le Comité des Ministres et fonctionnant sur la base d'un mandat spécifique. Depuis l'adoption du Protocole d'amendement de 1991 et la décision unanime subséquente du Comité des Ministres invitant les Etats parties et les organes conventionnels à envisager l'application de certaines dispositions dudit Protocole avant son entrée en vigueur, le rôle et le fonctionnement du CG sont de facto régis notamment par l'article 4 (modifiant l'article 27 de la Charte de 1961) du Protocole d'amendement de 1991, qui prévoit entre autres que le CG "prépare les décisions du Comité des Ministres [...]" et, à la lumière des conclusions du CEDS "il sélectionne, en motivant son choix, sur la base de considérations sociales, économiques et d'autres considérations de politique générale, les situations qui devraient, à son avis, faire l'objet de recommandations à chaque Partie contractante [...]".

Ce rôle de la CG est expressément reflété dans l'article 14 de son propre règlement intérieur qui se réfère à l'application du Protocole d'amendement de 1991 avant son entrée en vigueur et prévoit que la CG "ne procède pas à des interprétations juridiques des dispositions de la Charte et assume les responsabilités prévues à l'article 4 du Protocole d'amendement. "

Les méthodes de travail plus spécifiques du CA lors de l'examen du suivi des conclusions de non-conformité du CEDS sont définies dans le règlement intérieur, notamment à l'article 16. Conformément à la pratique procédurale établie, appliquée de manière cohérente par le CA depuis plus de 30 ans et acceptée de bonne foi par tous les Etats parties, y compris la Fédération de Russie, le CA a toujours examiné les propositions de recommandation sur la base des conclusions du CEDS, du document de travail du CA (exposant, entre autres, les détails de la situation de non-conformité, son historique et tout suivi antérieur) ainsi que de la réponse orale et/ou écrite de l'Etat concerné. En d'autres termes, des propositions de recommandations ont été votées (ou adoptées par consensus) sans examen préalable d'un projet de texte de recommandation (il est vrai que très peu de propositions de ce type ont été adoptées au cours des deux dernières décennies). Le texte proprement dit du projet de recommandation a ensuite été rédigé en consultation avec l'Etat partie concerné avant d'être transmis via le GR-SOC au Comité des Ministres avec le rapport abrégé du CG.

Lors de sa 142ème réunion en mai 2021, le CA a procédé à un examen détaillé, entre autres, des conclusions de non-conformité du CEDS à l'égard de 22 Etats sur la question de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes sur la base des documents mentionnés ci-dessus et incluant une discussion approfondie des réponses des Etats concernés. A cette occasion, plusieurs représentants ont estimé que ces situations méritaient une recommandation eu égard aux recommandations adoptées précédemment par le Comité des Ministres à l'égard de 14 autres Etats dans le cadre de la procédure de réclamations collectives sur exactement la même question (égalité de rémunération entre les femmes et les hommes) ainsi qu'à la déclaration du Comité des Ministres adressée à l'ensemble des 47 Etats membres, également sur la question de l'égalité de rémunération. Toutefois, au lieu de procéder immédiatement au vote sur l'opportunité de proposer une recommandation dans les 22 cas, le CA a décidé de reporter le vote à la 143e réunion, tout en chargeant le Secrétariat de préparer et de distribuer 22 projets de textes de recommandation avant cette réunion. Cette légère innovation par rapport à la pratique antérieure (tout en restant fermement dans les stipulations du Règlement intérieur) a été acceptée par tous les représentants participant à la 142e réunion, y compris le représentant de la Fédération de Russie.

Lors de sa 143e réunion, le CA a ensuite repris l'examen des 22 cas en vue du vote. Malheureusement, les projets de textes de recommandation ont été distribués très

tardivement, à savoir le 10 décembre 2021, mais le Président a néanmoins estimé qu'il était possible de procéder au vote, d'autant plus que les cas ont été discutés en détail lors de la 142ème réunion et que, de toute façon, la GC, dans sa pratique passée, a toujours voté sur des propositions de recommandations sans que des projets de textes soient préparés à l'avance.

Toutefois, suite aux objections insistantes du représentant russe (soutenu par certains autres représentants) à la prise en compte des projets de textes distribués et au vote sur les propositions de recommandations, le Président a proposé de suivre l'article 13§2 du Règlement intérieur concernant les questions de procédure et de voter en conséquence. 21 représentants ont alors voté en faveur de la prise en compte des projets de textes distribués et du vote sur les propositions de recommandations. 13 représentants ont voté contre. Les questions de procédure étant tranchées à la majorité simple des suffrages exprimés (seuls les votes "pour" ou "contre" sont considérés comme "exprimés", voir article 13§3 du Règlement intérieur), le CA a donc procédé au vote sur les propositions de recommandations.

Les propositions de recommandation ont été adoptées pour 19 États, soit par consensus, soit à la majorité qualifiée des deux tiers des suffrages exprimés. Pour trois États, la proposition de recommandation n'a pas été adoptée, pour deux États parce que la majorité qualifiée des deux tiers des votes exprimés n'a pas été atteinte et pour un État, il a été décidé de ne pas voter.

Le Bureau affirme catégoriquement que tous les votes au cours de la 143e se sont déroulés dans le respect scrupuleux du règlement intérieur et avec un accès au vote pour tous les représentants, y compris le vote électronique pour les représentants qui n'étaient pas physiquement présents à la réunion (qui s'est tenue comme une réunion hybride). Les "incidents" mentionnés par la délégation russe, tels que les problèmes techniques du système KUDO lors du vote sur la proposition de recommandation concernant la Fédération de Russie elle-même et la lecture erronée d'un avertissement comme ayant été adopté alors qu'il n'avait pas obtenu la majorité requise, ont été immédiatement rectifiés de bonne foi.

Le Bureau reconnaît pleinement qu'il aurait été préférable que les projets de textes de recommandation soient distribués plus tôt que cela n'a été le cas. Le CA et son Secrétariat prennent toutes les mesures nécessaires pour éviter une telle distribution tardive à l'avenir. Il en va de même pour les erreurs commises en ce qui concerne la présentation du projet de rapport de la 142e réunion. Par ailleurs, ce rapport a ensuite été adopté par procédure écrite avec le soutien de tous les représentants du CA, à l'exception de celui de la Fédération de Russie.

Enfin, le Bureau rejette fermement l'idée selon laquelle la CG aurait d'une manière ou d'une autre appliqué à tous les Etats parties la "pratique du CEDS développée dans le cadre de la procédure de réclamations collectives". Ce n'est pas le rôle de la CG, elle n'a aucune compétence pour le faire (cf. article 14 du Règlement intérieur). Au lieu de cela, en stricte conformité avec son mandat, le CA, sur la base de considérations sociales, économiques et d'autres considérations politiques, a estimé que les problèmes de conformité à la Charte liés à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes sont de la plus haute importance dans l'Europe d'aujourd'hui et méritent un suivi fort et de principe. Ce faisant, le CA était parfaitement conscient de l'orientation politique sur les principes d'égalité de rémunération fournie par le Comité des Ministres par l'adoption de recommandations et d'une déclaration sur cette question en mars 2021. En fait, le Bureau considère que les propositions de recommandations maintenant adoptées s'ajoutent de manière logique et cohérente à l'approche de l'égalité salariale tracée par le Comité des Ministres.

Le Bureau attend donc avec une confiance totale l'examen et l'adoption par le Comité des Ministres des propositions de recommandations dans un avenir proche".

9. Le Comité gouvernemental a ensuite voté la recommandation suivante concernant la Fédération de Russie, qui a été adoptée par 24 voix pour, 9 contre et 1 abstention :

Projet de recommandation RecChS(2022)... sur l'application de la Charte sociale européenne par la Fédération de Russie (période allant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018) (Conclusions 2020)

(adoptée par le Comité de Ministres le ... 2022 lors de la ... réunion des Délégués des Ministres)

Le Comité des Ministres¹⁷,

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

Considérant que la Charte sociale européenne révisée est entrée en vigueur à l'égard de la Fédération de Russie le 1 décembre 2009 ;

Considérant que le Gouvernement de la Fédération de Russie a présenté en 2020 son 10^e rapport sur l'application de la Charte, et que celui-ci a été examiné conformément aux articles 24 à 27 de la Charte ;

Ayant pris connaissance des Conclusions 2020 du Comité européen des droits sociaux (CEDS), adoptées en janvier 2021, rendues publiques en mars 2021 et accessibles à toutes les Parties, ainsi que du rapport du Comité gouvernemental institué en vertu de l'article 27 de la Charte ;

Compte tenu du fait que le CEDS a conclu que la situation de la Fédération de Russie n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte pour les motifs suivants :

10. les femmes ne sont pas autorisées à travailler dans toutes les professions, ce qui constitue une discrimination fondée sur le sexe. Le CEDS a constaté qu'une liste de 456 emplois étaient restreints pour les femmes ;
11. la législation ne prévoit pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;
12. des progrès mesurables suffisants en ce qui concerne l'obligation de promouvoir le droit à l'égalité salariale n'ont pas été atteints. Le CEDS a constaté que, selon les données de Rosstat, le ratio des salaires des femmes par rapport à ceux des hommes était de 71,7% en octobre 2017 (contre 72,6% en octobre 2015 et 74,2% en octobre 2013). L'écart salarial entre les femmes et les hommes s'explique par la plus forte proportion de femmes dans des secteurs de l'économie où la rémunération est plus faible. Le rapport indiquait que, selon le secteur professionnel, en 2017, l'écart salarial entre les femmes et les hommes variait : pour les cadres (32,2%) ; pour les spécialistes ayant le niveau de qualification le plus élevé (29,4%) ; pour les spécialistes ayant un niveau moyen de qualification (41,4%).

¹⁷ Dans sa composition restreinte aux représentants des États parties à la Charte sociale européenne ou à la Charte sociale européenne révisée.

Compte tenu des informations soumises par la Fédération de Russie lors de la 142^e session du Comité gouvernemental, qui s'est tenue du 10 au 12 mai 2021, selon lesquelles, en vertu de l'Arrêté n° 512 du 18 juillet 2019 du ministère du Travail, une liste des activités, travaux et fonctions nocifs et/ou dangereux pour lesquels le recours à l'emploi des femmes est limité a été approuvée, qui remplace la liste des travaux pénibles et des travaux accomplis dans des conditions nuisibles ou dangereuses pour lesquels il est interdit d'utiliser le travail des femmes. La nouvelle liste, qui ne compte que 100 emplois interdits, au lieu de 456 dans la liste précédente, a été approuvée le 25 février 2000 par l'ordonnance gouvernementale n° 162. L'arrêté est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Sur proposition du Comité gouvernemental,

Faisant référence à la Déclaration sur l'égalité de rémunération et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi adressée à tous les États membres du Conseil de l'Europe par le Comité des ministres, adoptée le 17 mars 2021 (CM/Del/Dec(2021)1399/4.2b) ;

Recommande à la Fédération de Russie :

13. de poursuivre et finaliser l'adoption de mesures visant à supprimer l'interdiction faite aux femmes d'exercer certaines professions ;
14. de prévoir un aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;
15. de lutter contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et d'adopter des mesures qui permettraient notamment :
 1. d'obliger les entreprises privées à élaborer des plans d'action et à surveiller de près la situation de l'égalité de rémunération ;
 2. d'élaborer de nouveaux plans d'action nationaux portant plus spécifiquement sur l'écart de rémunération ajusté et non ajusté entre les femmes et les hommes ;
 3. de promouvoir une approche intégrée de la dimension de genre sur le marché du travail afin de contribuer activement à supprimer l'écart salarial entre les femmes et les hommes ;
 4. de réduire la ségrégation verticale sur le marché du travail ;
16. de rendre compte des décisions et mesures prises pour se conformer à cette recommandation dans le prochain rapport relatif aux dispositions de la Charte concernées.

Serbie (Article 20 RESC)

17. Le CEDS a conclu que la situation en Serbie n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que le droit à une compensation était prévu dans les cas de discrimination salariale fondée sur le sexe.

18. Le représentant de la Serbie a fait valoir que le droit à une indemnisation adéquate est prévu selon les informations présentées ci-dessous :

Par le verdict de première instance de la Haute Cour de Belgrade P1 356/14 du 5/11/2015, sous le premier paragraphe de la phrase, il est permis de renverser l'action. En vertu du deuxième paragraphe de la sentence, il est établi que la défenderesse a agi de manière discriminatoire envers les demandeurs, en ne leur versant pas une aide financière unique

pour les personnes socialement menacées, anciens employés de HK "Vojin Popović" ad Novi Pazar. Selon le troisième paragraphe du jugement, le défendeur est tenu de payer aux plaignants la somme de 464 000,00 dinars au nom du préjudice matériel, avec les intérêts moratoires légaux depuis le 18 mars 2011 jusqu'au paiement. En vertu du quatrième paragraphe du jugement, les frais du litige d'un montant de 455 620,00 dinars sont attribués aux plaignants.

Aux termes de l'arrêt de la Cour d'appel de Belgrade Gž1 678/16 du 12/5/2017 au premier paragraphe du dictum, l'appel du défendeur a été rejeté comme non fondé et le jugement de la Haute Cour de Belgrade P1 356/14 du 5/11/2015 a été confirmé. Dans le deuxième paragraphe du dictum, la demande du défendeur de remboursement des frais de la procédure de deuxième instance a été rejetée.

Le défendeur a déclaré une révision opportune et admise contre le jugement définitif rendu en deuxième instance, en raison de l'application erronée du droit matériel.

La Cour suprême de cassation a examiné l'arrêt contesté après la révision du défendeur au sens de l'article 399 de la loi sur la procédure civile ("Journal officiel de la RS", n° 125/04 et 111/09), de sorte qu'elle a constaté qu'il n'était pas fondé...

Dans la procédure menée, aucune violation significative de la disposition de procédure civile de l'article 361, paragraphe 2, point 9 de la loi sur la procédure civile n'a été commise, que la Cour suprême de cassation contrôle d'office.

Selon les faits établis, les plaignants ont été employés dans HK "Vojin Popović" a.d. Novi Pazar jusqu'au 30/11/2005, date à laquelle une faillite a été ouverte contre l'employeur. Par la conclusion du gouvernement de la RS du 21/1/2011. L'allocation d'une aide financière unique pour les personnes socialement menacées, anciens employés de ladite société, a été approuvée, et la réalisation de cette conclusion a été confiée au ministère du Travail et de la Politique sociale et au ministère de l'Économie et du Développement régional, qui ont déterminé le cercle des personnes concernées par cette conclusion. Les fonds pour le paiement de l'aide financière ont été transférés à la ville de Novi Pazar, qui a effectué le paiement aux utilisateurs finaux. Le paiement a été effectué en faveur de 257 anciens employés dans le montant de 465.000,00 dinars chacun, le 18 Mars 2011. année, selon la liste compilée par le syndicat Nezavisnost Holding Vojin Popovic, qui a été soumis aux ministères désignés. Du contenu de la liste du 13.01.2011. Il s'ensuit que les plaignants ne sont pas inclus en tant que bénéficiaires d'une aide ponctuelle, mais en tant que personnes qui n'ont pas besoin d'être indemnisées, parce qu'ils sont d'anciens dirigeants responsables de la faillite de HK "Vojin Popović" a.d. Novi Pazar et qu'en cas de paiement en leur faveur cela aurait provoqué du mécontentement et des complications supplémentaires. D'après les témoignages entendus, le syndicat a soumis au ministère, à l'initiative des employés, une liste sans les noms des plaignants, car ceux-ci auraient mis l'entreprise en faillite. Du contenu du procès-verbal de la réunion tenue le 28 février 2011. au ministère de l'économie et du développement régional, il résulte qu'il a été demandé à l'Agence de privatisation de soumettre une liste des employés de HK "Vojin Popović" a.d. Novi Pazar le jour de l'ouverture de la faillite, et qu'il a été répondu que l'agence ne dispose pas de cette information, de sorte que lors de la même réunion des représentants des ministères, il a été convenu d'accepter la liste soumise par le Comité de grève du syndicat Nezavisnost.

Sur la base de la situation factuelle précédemment établie, les juridictions inférieures concluent que le défendeur a discriminé les plaignants, en refusant à ces derniers le versement d'une aide sociale financière unique en raison de ses caractéristiques

personnelles, conformément à la conclusion du gouvernement de la RS du 21 janvier 2011. Le défendeur est tenu d'indemniser les plaignants pour le préjudice matériel.

Selon l'appréciation de la Cour suprême de cassation, la révision de la défenderesse n'était pas fondée.

Les tribunaux inférieurs ont correctement appliqué le droit matériel de l'article 2 de la loi sur l'interdiction de la discrimination, lorsqu'ils ont déterminé que le comportement du défendeur avait le caractère d'une discrimination contre les plaignants. En refusant le droit à une compensation financière unique conformément à la conclusion du gouvernement de la RS du 21/1/2011, le défendeur, en tant qu'autorité publique, a violé le principe de l'égalité des droits et des obligations, qui est l'une des formes de discrimination légalement prescrites par l'article 8 de la loi sur l'interdiction de la discrimination.

À savoir, avec la conclusion mentionnée, le gouvernement de la RS s'est engagé à donner aux anciens employés de HK "Vojin Popović" a.d. Novi Pazar paie une aide financière unique, qui est versée à tous les autres employés, à l'exception des plaignants. L'exclusion déclarée des plaignants dans l'exercice du droit à l'aide financière est fondée sur leurs caractéristiques personnelles - la position d'anciens cadres de la société désignée. Le défendeur a accepté ce statut des plaignants, comme critère pertinent pour refuser le droit au paiement, en agissant selon la liste qui lui a été soumise par le Comité de grève du syndicat Nezavisnost, qui énumère tous les bénéficiaires de l'aide. Les plaignants n'ont pas été inclus dans cette liste en raison de leurs caractéristiques personnelles, ce que les témoins entendus ont confirmé à l'audience, affirmant qu'il existait une animosité entre les représentants syndicaux et le personnel de direction. Il s'ensuit que dans les actions de la partie défenderesse (qui accepte le principe de restrictions dans l'obtention de l'aide financière du syndicat) il y a des signes de discrimination, puisque les caractéristiques personnelles étaient la raison d'une distinction injustifiée entre les plaignants et d'autres personnes dans la même position.

Contrairement aux allégations de la révision, la position des juridictions inférieures est correcte : la conclusion litigieuse ne prescrivait pas le versement de prestations exclusivement aux travailleurs socialement défavorisés (et non à tous les travailleurs), puisque cette disposition ne contient pas une telle disposition, ni de critères permettant de déterminer, en fonction de leur statut social, ceux qui ont droit à une aide financière ponctuelle. En ce sens, il n'y avait pas de place pour l'application de l'article 14 de la loi sur l'interdiction de la discrimination, qui prescrit dans quels cas il est possible d'appliquer une inégalité de traitement au regard de caractéristiques personnelles par la détermination de mesures spéciales (discrimination dite positive).

La position des juridictions inférieures selon laquelle le plaignant a droit à une indemnisation pour le préjudice matériel qu'il a subi en relation avec la discrimination commise est également correcte. Le droit à l'indemnisation est reconnu par l'article 43, paragraphe 1, point 4 de la loi sur l'interdiction de la discrimination, et est exercé conformément aux règles générales de la loi sur les obligations en matière de dommages, afin d'éliminer les conséquences néfastes sur les biens des plaignants causées par la discrimination, et de mettre les plaignants sur un pied d'égalité avec les personnes contre lesquelles ils ont été discriminés.

Pour les motifs exposés et en application de l'article 405, paragraphe 1, de la loi sur la procédure civile, il a été décidé comme dans le dispositif de l'arrêt sous le point un.

La décision du paragraphe 2 du dispositif de cet arrêt a été prise par la Cour suprême de cassation en appliquant l'article 401, paragraphe 1, de la loi sur la procédure civile. Il en est ainsi parce que les articles 355, alinéa 1, et 385, alinéa 1, de la loi sur la procédure civile prévoient que la décision rendue en première instance peut faire l'objet d'un recours. Comme la décision sur l'irrecevabilité de la révision a été prise par la cour d'appel, en tant que juridiction de deuxième instance, il s'ensuit qu'un appel contre cette décision, en tant que recours juridique ordinaire, n'est pas autorisé.

19. Un débat a suivi et le Comité gouvernemental a procédé au vote sur la recommandation (19 voix pour, 13 contre et 6 abstentions) qui n'a pas été adoptée, la majorité qualifiée requise de 22 des 43 États parties n'ayant pas été atteinte. Il a été procédé ensuite au vote sur un avertissement qui n'a pas été adopté, la majorité des 2/3 des voix n'ayant pas été atteinte (20 voix pour, 11 voix contre et 7 abstentions).

République slovaque (article 20 du RESC)

20. Le CEDS a conclu que la situation en République slovaque n'était pas conforme à l'article 20 de la Charte au motif que la législation n'inclut explicitement que certains éléments de rémunération dans le principe de l'égalité de rémunération ; l'obligation de réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes n'a pas été remplie.

21. Le représentant slovaque a expliqué la situation nationale et a conclu que les progrès étaient suffisants. Il a présenté les informations suivantes :

"En ce qui concerne le motif 1st (égalité de rémunération pour un travail de valeur égale)

La République slovaque considère le droit à un salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale comme l'un des droits fondamentaux dans les relations de travail. C'est pourquoi cette forme de non-discrimination est ancrée dans plusieurs textes de loi. L'article 119a du Code du travail stipule que les conditions salariales doivent être convenues sans discrimination sexuelle. Le paragraphe 2 stipule que les femmes et les hommes ont droit à un salaire égal pour le même travail ou un travail de valeur égale, conformément aux exigences de la législation européenne pertinente et de la loi antidiscrimination.

Le CEDS a estimé que la République slovaque enfreignait cette disposition de la Charte en déclarant que le concept de salaire égal pour un travail de valeur égale excluait les indemnités de licenciement et les paquets, les remboursements de frais de voyage non obligatoires et les contributions aux régimes de sécurité sociale, aux régimes d'assurance maladie complémentaire et aux fonds de pension complémentaire.

Conformément à l'observation du CEDS, il convient de préciser que le niveau des paiements tels que l'indemnité de licenciement, le remboursement des frais de déplacement, les cotisations aux régimes de sécurité sociale, etc. sont directement liés au salaire de la personne concernée. Comme le niveau de salaire doit être convenu sans discrimination sexuelle, conformément au code du travail, cela signifie directement que le montant de l'indemnité de licenciement est également basé sur ce principe. L'indemnité de licenciement n'est pas fixée différemment pour les femmes et les hommes en République slovaque. Son montant est fixé sur la base des revenus antérieurs de la personne. Il en va de même pour les autres concepts mentionnés dans les conclusions du CEDS. Les cotisations aux régimes

de sécurité sociale, aux régimes d'assurance maladie et aux fonds de pension sont directement influencées par le salaire de la personne - elles reflètent donc pleinement le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Les paiements tels que les remboursements de frais de voyage ou les indemnités de subsistance ont leur montant fixé directement par la loi. Leur montant ne prend pas en considération le sexe du bénéficiaire, le montant est le même pour toutes les personnes qui entreprennent des actions qui leur accordent ces paiements.

Par conséquent, la République slovaque est d'avis que les paiements mentionnés par le CEDS reflètent pleinement le concept de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, car leur montant est déterminé par le salaire du bénéficiaire, qui doit être convenu en adhérant au principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Si une personne est d'avis que ses conditions salariales sont discriminatoires, elle est libre de porter l'affaire devant le tribunal. Dans les cas où une forme quelconque de discrimination est concernée, et je voudrais insister sur ANY, la charge de la preuve est transférée à l'employeur. L'employeur doit prouver que la personne qui a porté l'affaire devant le tribunal n'est pas victime de discrimination. Si la décision du tribunal indique que la personne a été victime de discrimination, elle a droit à une indemnisation et à des dommages et intérêts pouvant atteindre 36 fois son salaire habituel (selon la décision du tribunal).

Cela dit, la République slovaque estime que sa législation est conforme aux exigences de la Charte, puisque le niveau de salaire doit refléter le concept de salaire égal pour un travail de valeur égale et que le niveau des avantages mentionnés dépend du salaire de la personne.

En ce qui concerne le motif 2nd (égalité de rémunération pour un travail de valeur égale)

La République slovaque considère que le droit à un salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale est l'un des droits fondamentaux dans les relations de droit du travail. C'est pourquoi elle souhaite saisir cette occasion pour informer le Comité des derniers développements dans ce domaine.

Il y a quelques jours seulement, le 28 avril 2021, le gouvernement a adopté une nouvelle stratégie sur l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2021-2027 ainsi qu'un nouveau plan d'action directement lié à cette stratégie. Ces documents politiques sont le résultat de discussions approfondies entre le gouvernement et les partenaires sociaux.

La partie n° 4 du plan d'action intitulé "Égalité des chances et accès au marché du travail, dépendance économique et pauvreté des femmes" est consacrée à la question de la réduction de l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Les tâches spécifiques qui devraient contribuer à réduire l'écart salarial sont les propositions suivantes de mesures et de solutions à l'écart salarial entre les hommes et les femmes :

- analyse juridique de l'institut de l'égalité des salaires ;*
- assurer un contrôle régulier de l'égalité de traitement des salariés dans les relations de travail ;*
- le contrôle régulier du respect du principe de l'égalité en matière d'emploi et de rémunération et la promotion de la connaissance et de l'application du droit du travail, notamment du Code du travail, dans la pratique ;*
- la lutte contre la discrimination à l'égard des femmes dans le système de retraite ;*

- *l'octroi d'un point de salaire personnel spécial aux mères, qui se traduit par des pensions de vieillesse plus élevées pour les femmes.*

Afin d'atteindre lesdits objectifs, depuis mai 2021, un groupe de travail spécialisé composé de représentants du ministère du travail, des affaires sociales et de la famille, du ministère de la justice, du ministère de l'intérieur, des partenaires sociaux et des représentants de plusieurs ONG a été mis en place. Sa mission est d'élaborer et de soumettre au gouvernement des mesures spécifiques visant à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en analysant la législation existante et les propositions soumises par les partenaires sociaux et les ONG.

En ce qui concerne les tâches du groupe de travail, le Centre national slovaque pour les droits de l'homme, en étroite collaboration avec le ministère du travail, des affaires sociales et de la famille, a commencé à travailler sur une analyse juridique approfondie de la législation existante sur l'écart salarial et est chargé de rédiger des propositions législatives visant à accroître l'efficacité du cadre législatif actuel.

Une autre nouvelle mesure importante est que l'Inspection nationale du travail s'est vue attribuer une nouvelle compétence liée au contrôle régulier de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les relations de travail. Jusqu'à présent, les inspections du travail effectuaient des contrôles relatifs à l'égalité salariale sur la base de demandes et de plaintes individuelles. Depuis 2021, l'inspection nationale du travail doit contrôler à l'échelle nationale le respect de la législation sur l'égalité de rémunération et publier chaque année des rapports contenant des propositions visant à améliorer la situation.

À partir de l'été 2021, une nouvelle campagne d'information nationale relative à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale sera lancée. L'objectif de cette campagne est de soutenir la diffusion d'informations juridiques sur la mise en œuvre correcte du droit du travail et de la loi sur l'égalité de rémunération au sein de la société. La campagne comprendra également des sujets spécifiques liés aux défis que les femmes doivent surmonter dans la pratique. La campagne est préparée par le ministère du travail, des affaires sociales et de la famille, l'inspection nationale du travail, les partenaires sociaux et les ONG.

En coopération avec le ministère des finances, le ministère du travail, des affaires sociales et de la famille prépare une nouvelle mesure législative visant à introduire le point de salaire personnel spécial. Son objectif est d'augmenter le niveau de la pension de vieillesse des femmes qui n'ont pas travaillé pendant une certaine période en raison de la naissance d'un enfant et qui sont restées à la maison avec l'enfant pendant le congé de maternité et le congé parental. Jusqu'à présent, ces années n'étaient pas prises en compte dans le calcul du niveau de leur pension de vieillesse ou de leur droit à celle-ci. Cette nouvelle législation vise à remédier à cette situation.

Ce sont les mesures les plus substantielles visant à réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes introduites par la République slovaque. Des informations plus détaillées seront présentées dans le rapport national une fois que les mesures et initiatives seront adoptées et lancées".

22. Le Comité gouvernemental a ensuite procédé au vote d'une recommandation, qui n'a pas été adoptée (21 voix pour, 10 contre), la majorité qualifiée requise de 22 des 43 États parties n'ayant pas été atteinte. Par la suite, un avertissement a été adopté par 22 voix pour, 10 contre et 7 abstentions.

Slovénie (Article 20 RESC)

23. Le CEDS a conclu que la situation en Slovénie n'était pas conforme à l'article 20(c) de la Charte au motif que la transparence des rémunérations n'était pas assurée.

24. Le représentant de la Slovénie a expliqué que son pays faisait des progrès dans ce domaine et qu'il y avait une large consultation pour suivre la directive sur la transparence des salaires. Celle-ci fait partie de la proposition de directive de l'UE et une recommandation du Conseil des Ministres sur ce sujet particulier est prévue pour mars 2021.

25. Le Comité gouvernemental a estimé qu'il n'était pas nécessaire d'adopter une recommandation.

Türkiye (article 20 du RESC)

26. Le CEDS a conclu que la situation en Türkiye n'était pas conforme à l'article 20 de la Charte au motif que les femmes n'étaient pas autorisées à travailler dans toutes les professions et que des progrès suffisants et mesurables n'avaient pas été réalisés en ce qui concerne l'obligation de promouvoir le droit à l'égalité de rémunération.

27. Le représentant de la Türkiye a expliqué la situation nationale et a fourni les informations suivantes :

"Premier motif de non-conformité:

- Les femmes ne sont pas autorisées à exercer toutes les professions, ce qui constitue une discrimination fondée sur le sexe.**

Selon l'article 10 de la Constitution de la Türkiye, les hommes et les femmes ont des droits égaux. Toute forme de discrimination en matière d'emploi est interdite conformément à l'article 5 de la loi sur le travail n° 4857 intitulée "Le principe de l'égalité de traitement".

La Türkiye a ratifié plusieurs conventions de l'OIT telles que la convention (n° 45) sur les travaux souterrains (femmes), 1935, la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la discrimination (emploi et

Convention sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988 (n° 167), Convention sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995 (n° 176).

La question de la non-discrimination entre les sexes en matière de rémunération est également réglemantée dans le cadre de l'article 5 de la loi sur le travail n° 4857, dans le cadre du principe d'égalité de traitement, et des audits relatifs à cette question sont réalisés par la Direction de l'orientation et de l'inspection. Selon l'article 72 de la loi sur le travail, "les garçons de moins de dix-huit ans et les femmes, quel que soit leur âge, ne doivent pas être employés à des travaux souterrains ou sous-marins, comme dans les mines, la pose de câbles et la construction d'égouts et de tunnels." La loi vise à protéger les femmes des mines à forte intensité de main-d'œuvre, mais elles sont employées dans des unités de surface, des bureaux et des laboratoires, ainsi qu'à des postes administratifs. Les femmes peuvent donc travailler dans ces secteurs pour autant qu'elles remplissent les conditions mentionnées. Les femmes ingénieurs et techniciennes peuvent travailler sous terre dans le cadre de la recherche, de la planification et de la conception de projets. Les étudiants universitaires des départements d'ingénierie minière peuvent également travailler sous terre pendant leur formation.

Le champ d'application de cet article est cohérent avec les articles 2 et 3 de la Convention 45 de l'OIT qui indique que "Aucune femme, quel que soit son âge, ne doit être employée à des travaux souterrains dans une mine". Néanmoins, les femmes occupant des postes de direction ou effectuant des travaux non manuels dans ces secteurs sont exemptées de l'interdiction susmentionnée.

Avec le "Règlement modifiant le règlement sur les professions lourdes et dangereuses" du 8 février 2013, de nombreuses professions ont été exclues de la catégorie des professions lourdes et dangereuses, ce qui a permis de supprimer les restrictions à l'emploi des femmes et des jeunes.

La loi sur la santé et la sécurité au travail, n° 6331 a été promulguée le 20.06.2012 après avoir été publiée au Journal officiel du 30.06.2012, n° 28 339. Selon l'article 10 de la loi, intitulé "Évaluation, contrôle, mesure et recherche en matière de risques", les employeurs sont tenus de procéder à une évaluation des risques en matière de santé et de sécurité au travail ou de prendre en compte la situation des groupes vulnérables tels que les jeunes, les personnes âgées, les handicapés, les femmes enceintes et les femmes qui allaitent, ainsi que la situation des femmes employées. L'article 30 de la loi stipule que des règlements seront publiés pour l'emploi des groupes vulnérables, les équipes de nuit, les travaux pour lesquels des heures de travail plus courtes sont nécessaires, les conditions de travail des femmes enceintes et allaitantes, l'établissement de salles de soins et de centres de garde d'enfants, l'approvisionnement en services et les questions connexes.

La circulaire du Premier ministre n° 2010/14 sur " l'augmentation de l'emploi des femmes et la promotion de l'égalité des chances " a été publiée au Journal officiel et est entrée en vigueur le 25 mai 2010 afin d'augmenter l'emploi des femmes et de mettre en œuvre le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal afin de renforcer la position socio-économique des femmes, de mettre en œuvre l'égalité des femmes et des hommes dans la vie sociale et de réaliser une croissance économique et un progrès social durables. Conformément à la circulaire n° 2010/14 du Premier ministre, le Comité national de suivi et de coordination sur l'emploi des femmes a été créé afin de suivre et d'évaluer les activités menées par toutes les parties prenantes pour identifier les problèmes existants en matière d'emploi des femmes et éliminer ces problèmes, et assurer la coordination et la coopération.

"Aucune discrimination fondée sur la langue, la race, le sexe, les opinions politiques, les convictions philosophiques, la religion et le sexe ou des raisons similaires n'est autorisée dans la relation de travail", selon l'article 5 de la loi sur le travail. En outre, il n'existe aucune disposition concernant l'interdiction pour les femmes de travailler dans les mines dans la convention n° 176 sur la sécurité et la santé dans les mines, qui est entrée en vigueur en Türkiye le 23.03.2015, et une nouvelle approche basée sur l'évaluation des risques est introduite.

Il est connu que les pays qui ont ratifié la convention n° 45 sont conseillés par l'OIT d'annuler et de révoquer la convention n° 45 s'ils ratifient la convention n° 176. La convention n° 176 sur la sécurité et la santé dans les mines a été ratifiée par la Türkiye, mais la convention n° 45 sur le travail dans les mines et les travaux souterrains et les règlements connexes du droit interne concernant l'interdiction de travailler dans les mines et les travaux souterrains n'ont pas encore été abolis. Toutefois, dans la pratique, l'évaluation est effectuée conformément à la jurisprudence et aux dispositions de la convention n° 176 de l'OIT, qui est plus récente.

Le code civil turc, entré en vigueur le janvier 2002, est une loi qui défend l'égalité entre les femmes et les hommes, met fin à la discrimination sexuelle, rend les femmes égales aux hommes dans la famille et la société et valorise le travail des femmes.

Deuxième motif de non-conformité :

- ***l'obligation de réaliser des progrès mesurables en ce qui concerne l'obligation de promouvoir le droit à l'égalité de rémunération n'a pas été remplie***

Conformément à l'article 5 (règle de l'égalité de rémunération) du règlement sur le salaire minimum, publié au Journal officiel du 1.08.2004, n° 25540, la discrimination fondée sur la langue, la race, la couleur, le sexe, le handicap, l'opinion politique, la religion, la secte, etc. est interdite dans la détermination du salaire minimum. L'article 5 de la loi sur le travail n° 4857 stipule qu'un salaire inférieur ne peut être déterminé pour un emploi de valeur identique ou égale en raison du sexe.

Sur la base des données calculées en utilisant le salaire brut moyen annuel, l'écart entre les sexes est de -1,1 % en faveur des femmes. En revanche, les données calculées sur la base du niveau d'éducation montrent que les salaires des hommes sont plus élevés que ceux des femmes à tous les niveaux.

La situation devient claire lorsque l'on examine la répartition du niveau d'éducation des salariés. Le plus grand nombre de femmes salariées se trouve dans la catégorie des diplômés de l'enseignement supérieur, tandis que le plus grand nombre d'hommes salariés se trouve dans la catégorie des diplômés de l'enseignement primaire et inférieur. Lorsque l'écart salarial est examiné sur la base des professions, l'écart salarial est en faveur des hommes, sauf pour le groupe des "managers".

Avec la loi n° 6111, entrée en vigueur en 2011, il a été décidé de couvrir les parts patronales des primes d'assurance du Fonds d'assurance chômage pendant 24 à 54 mois si les femmes de plus de 18 ans étaient employées. La loi a également introduit des règlements visant à améliorer la vie professionnelle des femmes. L'incitation a été prolongée par la décision du Conseil des ministres jusqu'au 31.12.2020. Les programmes de main-d'œuvre active et les incitations à l'emploi mis en œuvre par l'ISKUR sont des politiques qui ont joué un rôle important dans l'augmentation de l'emploi des femmes en Türkiye .

Conformément à la circulaire n° 2010/14 du Premier ministre, le "Conseil national de suivi et de coordination de l'emploi des femmes" a été créé afin de renforcer la position socio-économique des femmes, d'accroître l'emploi des femmes et d'assurer un salaire égal pour un travail égal. L'objectif principal du Conseil est d'identifier les problèmes existants dans le domaine de l'emploi des femmes, de suivre et d'évaluer les travaux réalisés par toutes les parties concernées pour résoudre ces problèmes, d'assurer la coordination et la coopération.

L'article 5 du code du travail (loi n° 4857) interdit toute discrimination entre les sexes. Il garantit également le droit à un salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale. Les contrôles effectués par les inspecteurs du travail en vue de prévenir la discrimination et d'appliquer l'égalité de rémunération ont pour but de prévenir les situations contraires à la législation et de ne pas répéter les violations dans le cadre de la loi n° 4857 et de la

législation connexe. Les paiements sont effectués par l'intermédiaire de la banque dans le cadre des dispositions de l'article 32 de la loi sur le travail et du "Règlement sur le paiement des salaires, des primes, des bonus et de toutes sortes d'avantages de ce type par l'intermédiaire des banques". Lors des inspections, la différence entre les paiements effectués aux travailleuses qui sont soumises à des salaires différents en raison de la discrimination fondée sur le sexe et les paiements effectués aux travailleurs masculins peut être révélée par les registres bancaires.

La loi sur l'institution des droits de l'homme et de l'égalité, n° 6701 a été promulguée et publiée dans le Journal officiel du 20.04.2016, n° 29690. La loi vise à protéger et à améliorer les droits de l'homme, à garantir le droit à l'égalité de traitement des personnes, à prévenir la discrimination dans la jouissance des droits et libertés reconnus légalement. Dans l'article 3 de la loi, la discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, la secte, les opinions philosophiques et politiques, l'origine ethnique, la richesse, la naissance, l'état civil, la santé, le handicap et l'âge est interdite. En outre, les personnes physiques et morales de droit privé qui sont responsables de l'interdiction de la discrimination sont habilitées à prendre les mesures nécessaires pour identifier et éliminer la discrimination et assurer l'égalité, dans le cadre de leurs compétences. L'institution des droits de l'homme et de l'égalité a été créée par cette loi et l'institution mènera les activités nécessaires à la lutte contre la discrimination.

Par ailleurs, la loi n° 6111 autorise la discrimination positive à l'égard des femmes en leur offrant de nouvelles possibilités d'emploi par rapport aux hommes. Elle vise à créer des emplois en accordant des primes de sécurité sociale pour l'emploi des femmes et des jeunes.

La "Loi sur les syndicats et les conventions collectives de travail", n° 6356, du 7.11.2012 établit les principes d'égalité des chances, d'égalité de traitement et de non-discrimination dans les activités des syndicats et des confédérations de travailleurs et d'employeurs. L'art. 26-(3) de la loi mentionnée

La loi stipule : "Les organisations sont tenues de respecter le principe d'égalité et les interdictions de discrimination entre leurs membres dans la jouissance de leurs activités. Elles doivent tenir compte de l'égalité des sexes dans leurs activités."

L'emploi des femmes dans les statistiques

Selon les données 2017 du TUIK sur les statistiques de la population active (15 ans et plus),

- Alors que le taux d'emploi des femmes a augmenté de 8,2 points, passant de 20,7 % en 2005 à 28,9 %, le taux d'activité des femmes a augmenté de 10,3 points par rapport à 2005, passant de 33,6 %.*
- Bien que de nombreuses activités aient été menées pour promouvoir l'emploi des femmes, l'emploi informel reste un défi à relever. Alors que le taux de femmes travaillant sans être enregistrées auprès d'une institution de sécurité sociale pour leur emploi réel avait été de 64,9% en 2005 ; ce même taux est tombé à 44,6% à la fin de 2017.*
- En 2017, le taux d'emploi informel était de 94,2% pour les femmes dans les activités agricoles en Türkiye alors qu'il était de 24,9% pour les femmes dans les activités non-agricoles. Cela souligne les faits que l'emploi*

informel se concentre plutôt sur les personnes dans les activités agricoles, en particulier sur les travailleurs familiaux non rémunérés. Les hommes représentaient 21,4% des travailleurs familiaux non rémunérés exerçant des activités agricoles de manière informelle alors que les femmes représentaient 78,6% du même groupe en 2017.

- *Si l'on considère la répartition de l'emploi des femmes par secteur, la plus grande part appartient au secteur des services avec 56,1%. En outre, 28,3% sont recrutées dans le secteur agricole et 15,6% dans le secteur industriel.*
- *Une analyse des chiffres de l'emploi des femmes en fonction de leurs conditions de travail révèle que les femmes sont employées le plus souvent comme salariées ou employées occasionnelles, à raison de 63,4%. En outre, elles sont employées comme travailleuses familiales non rémunérées dans 25,9% des cas, comme indépendantes dans 9,4% des cas et comme employeurs dans 1,3% des cas.*
- *Si l'on considère les taux de participation des femmes à la population active en fonction du niveau d'instruction, les femmes diplômées de l'enseignement supérieur arrivent en tête avec 72,7%. Elles sont suivies par les diplômées des écoles secondaires professionnelles et techniques (42,6%) et les diplômées du lycée (34,3%).*
- *La principale raison pour laquelle les femmes sont exclues de la main-d'œuvre est le fait de participer aux tâches ménagères, dont la part était de 67 % en 2005 et de 55,4 % en 2017. Ce taux peut être interprété comme une augmentation substantielle de la participation des femmes au marché du travail à partir de 2005. En outre, le taux de femmes qui ne participent pas à la vie active parce qu'elles sont des travailleuses saisonnières a diminué de 1,3 point pour atteindre 0,3 % en 2017, par rapport à 2005. Cela indique que le nombre de femmes recrutées comme travailleuses occasionnelles ou saisonnières a diminué et que le nombre de femmes recrutées comme employées permanentes ou à plein temps a augmenté".*

28. Un débat a suivi. La CES a notamment critiqué le retrait de la Türkiye de la Convention d'Istanbul.

29. Le Comité gouvernemental a voté la recommandation suivante, qui a été adoptée par 25 voix pour, 7 contre et 7 abstentions :

Projet de recommandation RecChS(2022)... sur l'application de la Charte sociale européenne par la Türkiye (période allant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018) (Conclusions 2020)

(adoptée par le Comité de Ministres le ... 2022 lors de la ... réunion des Délégués des Ministres)

Le Comité des Ministres¹⁸,

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

Considérant que la Charte sociale européenne révisée est entrée en vigueur à l'égard de la Türkiye le 1 août 2008 ;

Considérant que le Gouvernement de la Türkiye a présenté en 2020 son 13^e rapport sur l'application de la Charte, et que celui-ci a été examiné conformément aux articles 24 à 27 de la Charte ;

Ayant pris connaissance des Conclusions 2020 du Comité européen des droits sociaux (CEDS), adoptées en janvier 2021, rendues publiques en mars 2021 et accessibles à toutes les Parties, ainsi que du rapport du Comité gouvernemental institué en vertu de l'article 27 de la Charte ;

Compte tenu du fait que le CEDS a conclu que la situation de la Türkiye n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte pour les motifs suivants :

1. les femmes ne sont pas autorisées à travailler dans toutes les professions, ce qui constitue une discrimination fondée sur le sexe. Le CEDS a noté que certains emplois étaient exclus, par exemple dans le secteur des mines ;
2. des progrès mesurables suffisants en ce qui concerne l'obligation de promouvoir le droit à l'égalité salariale n'ont pas été atteints. Le CEDS a noté que, selon les estimations, l'écart de rémunération était en moyenne de 7,7% en 2018. Toutefois, selon le rapport, l'écart salarial entre les hommes et les femmes était de 14,3 % pour ceux/celles ayant un diplôme de fin d'études secondaires et de 28,8 % pour ceux/celles ayant un diplôme de fin d'études professionnelles secondaires. En outre, le taux d'activité des femmes était particulièrement faible.

Compte tenu des informations soumises par la Türkiye lors de la 142^e session du Comité gouvernemental, qui s'est tenue du 10 au 12 mai 2021, selon l'article 10 de la Constitution turque, les hommes et les femmes ont des droits égaux. Tous les types de discrimination dans l'emploi sont interdits. Selon l'article 72 du code du travail, les garçons de moins de 18 ans et les femmes quel que soit leur âge ne doivent pas être employés pour des travaux à effectuer sous terre ou sous l'eau comme dans des mines, pour la pose de câbles, la construction d'égouts ou de tunnels. La loi vise à protéger les femmes du travail dans l'exploitation minière intensive, mais elles peuvent être employées dans les unités à la surface, les bureaux et laboratoires, ainsi qu'à des postes administratifs. Les femmes peuvent donc travailler dans ces secteurs tant qu'elles remplissent les conditions mentionnées. Les femmes ingénieurs et techniciennes peuvent travailler sous terre dans le cadre de la recherche, de la planification et de la conception des projets. Les étudiants des départements d'ingénierie des mines peuvent aussi aller sous terre dans le cadre de leur formation. Conformément à la Circulaire n° 2010/14 du Premier Ministre, un « Comité national de coordination et de surveillance pour l'emploi des femmes » a été créé afin de renforcer la position socio-économique des femmes, d'accroître l'emploi des femmes et de leur offrir un salaire égal pour un travail égal. L'objectif principal de ce comité est d'identifier les problèmes actuels dans le domaine de l'emploi des femmes, de surveiller et d'évaluer les travaux menés par toutes les parties concernées pour résoudre ces problèmes et d'assurer la coordination et la coopération. Les inspecteurs du travail supervisent l'égalité de rémunération. Le taux

¹⁸ Dans sa composition restreinte aux représentants des États parties à la Charte sociale européenne ou à la Charte sociale européenne révisée.

d'emploi des femmes a augmenté de 8,2 points par rapport à 2005, passant de 20,7% en 2005 à 28,9% en 2017.

Sur proposition du Comité gouvernemental,

Faisant référence à la Déclaration sur l'égalité de rémunération et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi adressée à tous les États membres du Conseil de l'Europe par le Comité des ministres, adoptée le 17 mars 2021 (CM/Del/Dec(2021)1399/4.2b) ;

Recommande à la Türkiye:

3. de supprimer l'interdiction faite aux femmes d'exercer certaines professions ;
4. de collecter des données et des statistiques pour mesurer l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans secteurs public et privé ;
5. de renforcer les mesures existantes en vue de réduire et d'éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et d'envisager l'adoption de toute nouvelle mesure qui permettrait d'accomplir des progrès mesurables dans ce domaine dans un délai raisonnable ;
6. de réduire la ségrégation verticale sur le marché du travail ;
7. de rendre compte des décisions et mesures prises pour se conformer à cette recommandation dans le prochain rapport relatif aux dispositions de la Charte concernées.

Ukraine (Article 20 RESC)

8. Le CEDS a conclu que la situation en Ukraine n'était pas conforme à l'article 20(c) de la Charte, aux motifs qu'il n'y a pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe et que le droit à l'égalité de rémunération n'était pas garanti dans la pratique.

9. L'Ukraine n'a fourni aucune information, cependant, le représentant ukrainien a accepté le texte du projet de recommandation.

10. Le Comité gouvernemental a adopté par consensus la recommandation suivante :

Projet de recommandation RecChS(2022)... sur l'application de la Charte sociale européenne par l'Ukraine (période allant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018) (Conclusions 2020)

(adoptée par le Comité de Ministres le ... 2022 lors de la ... réunion des Délégués des Ministres)

Le Comité des Ministres¹⁹,

Se référant à la Charte sociale européenne, et notamment à sa partie IV ;

Considérant que la Charte sociale européenne révisée est entrée en vigueur à l'égard de l'Ukraine le 1 février 2007 ;

¹⁹ Dans sa composition restreinte aux représentants des États parties à la Charte sociale européenne ou à la Charte sociale européenne révisée.

Considérant que le Gouvernement de l'Ukraine a présenté en 2020 son 13^e rapport sur l'application de la Charte, et que celui-ci a été examiné conformément aux articles 24 à 27 de la Charte ;

Ayant pris connaissance des Conclusions 2020 du Comité européen des droits sociaux (CEDS), adoptées en janvier 2021, rendues publiques en mars 2021 et accessibles à toutes les Parties, ainsi que du rapport du Comité gouvernemental institué en vertu de l'article 27 de la Charte ;

Compte tenu du fait que le CEDS a conclu que la situation de l'Ukraine n'était pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte pour les motifs suivants :

1. qu'il n'y a pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe. Le CEDS a constaté que l'article 81 du Code de procédure civile établit une procédure spéciale pour la collecte de preuve dans les affaires de discrimination. Conformément à la deuxième partie de cet article, le plaignant est tenu d'apporter les preuves factuelles que la discrimination a eu lieu. Si de telles preuves sont présentées, à charge du défendeur de démontrer qu'une telle discrimination n'a pas eu lieu.
2. le droit à l'égalité de rémunération n'était pas garanti dans la pratique. Le CEDS a constaté que l'absence d'affaires pour discrimination fondée sur le sexe dans le domaine de l'emploi indiquait vraisemblablement une méconnaissance des droits, un manque de confiance dans les procédures ou une impossibilité pratique d'y avoir accès, ou une crainte de représailles. Aucune information n'a été fournie concernant la jurisprudence nationale existante sur les atteintes au droit à l'égalité de rémunération, ni sur les sanctions imposées, il n'a donc pas été établi que le droit à l'égalité de traitement dans l'emploi sans discrimination fondée sur le sexe est garanti dans la pratique.
3. des progrès mesurables suffisants en ce qui concerne l'obligation de promouvoir le droit à l'égalité salariale n'ont pas été atteints. Le CEDS a relevé qu'en moyenne, s'agissant du salaire moyen sur le marché du travail dans son ensemble en 2018, les femmes percevaient 77,7 % du salaire des hommes, soit un écart de rémunération de 22,3 %. En 2018, l'écart s'est réduit de 0,6 % par rapport à 2017. Au cours de la période 2005-2018, l'écart de rémunération a diminué de 2,8 %.
4. Aucune information n'a été transmise par l'Ukraine lors de la 142^e session du Comité gouvernemental, qui s'est tenue du 10 au 12 mai 2021.

Sur proposition du Comité gouvernemental,

Faisant référence à la Déclaration sur l'égalité de rémunération et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, adressée à tous les États membres du Conseil de l'Europe par le Comité des ministres, adoptée le 17 mars 2021 (CM/Del/Dec(2021)1399/4.2b) ;

Recommande à l'Ukraine :

5. de modifier sa législation et de prévoir un aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination en matière d'égalité de rémunération ;
6. de poursuivre et d'adopter des mesures visant à garantir l'égalité de rémunération dans la pratique et de fournir des informations sur leur mise en œuvre ;

7. de renforcer les mesures existantes en vue de réduire et d'éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et d'envisager l'adoption de toute nouvelle mesure qui permettrait d'accomplir des progrès mesurables dans ce domaine dans un délai raisonnable ;
8. de réduire la ségrégation verticale sur le marché du travail ;
9. de rendre compte des décisions et mesures prises pour se conformer à cette recommandation dans le prochain rapport relatif aux dispositions de la Charte concernées.

Article 1 - Droit au travail

Article 1§1 - reconnaître comme l'un de leurs principaux objectifs et responsabilités la réalisation et le maintien du niveau le plus élevé et le plus stable possible de l'emploi en vue de la réalisation du plein emploi.

10. Le Secrétariat a rappelé qu'en vertu de cette disposition, le Comité évalue d'abord la situation de l'emploi. Pour tous les Etats, il examine le taux de croissance du PIB et vérifie s'il a un impact sur les taux d'emploi et de chômage. Les tendances sont importantes pour l'évaluation, mais c'est le niveau global qui est généralement décisif. Le Comité examine tous les États de la même manière. Le niveau moyen de l'UE est pris comme référence objective et il a été constaté que le Comité exprime des inquiétudes lorsque la situation est bien inférieure à ce niveau (de plusieurs points de pourcentage).

11. En outre, le Comité évalue les politiques de l'emploi et leur efficacité. Il le fait pour tous les États parties sur la base d'indicateurs spécifiques, tels que le nombre de participants aux différentes mesures actives, le taux d'activation (c'est-à-dire le nombre moyen de participants aux mesures actives en pourcentage du nombre total de chômeurs) ou les dépenses publiques consacrées aux mesures actives et passives du marché du travail (en pourcentage du PIB). Les mesures relatives au marché du travail doivent être ciblées, efficaces et régulièrement contrôlées.

RESC 1§1 ALBANIE

12. Le CEDS a conclu que la situation en Albanie n'était pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif que les efforts de la politique de l'emploi n'ont pas été suffisants pour combattre le chômage et promouvoir la création d'emplois. Il s'agit d'une deuxième non-conformité sur ce motif remontant à 2012.

13. L'Albanie a présenté les informations suivantes :

"Les données sur le marché du travail suggèrent que la croissance économique de l'Albanie au cours des quatre dernières années (2014 -2018) s'est traduite par des améliorations significatives sur le marché du travail. La création d'emplois a repris après une forte baisse en 2013 et la croissance économique et l'emploi ont commencé à évoluer en parallèle. Bien que le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans en Albanie soit passé d'environ 50 % à la fin de 2013 à 59,5 % en 2018, marquant l'un des ratios les plus élevés parmi les pays des Balkans occidentaux. Le taux d'emploi s'est considérablement amélioré, en particulier pour les femmes (de 40 pour cent en 2013 à 52,4 pour cent en 2018). Toutefois, l'inégalité entre les sexes reste problématique, le taux d'emploi des hommes étant d'environ 14 pour cent supérieur à celui des femmes, ce qui reflète potentiellement les normes culturelles concernant la structure familiale et les alternatives limitées en matière de soins aux enfants et aux personnes âgées.

La croissance de l'emploi, en parallèle, s'est accompagnée d'une augmentation de la participation à la population active, qui a atteint 68,3 pour cent en 2018. La participation des femmes a augmenté de près de 10 pour cent en quatre ans, passant de 50 pour cent en 2013 à 59,7 pour cent en 2018.

Le taux d'activité des jeunes (15-29 ans) est inférieur à celui du reste de la population (50,1 pour cent, avec un écart entre les sexes supérieur à 16 pour cent). Le taux de chômage des jeunes en 2018 est tombé à 23,1 pour cent, soit le niveau le plus bas depuis 2012. Le chômage enregistré a également connu une baisse très importante, passant de 149 148 en 2015 à 74 686 en 2018.

Les performances du marché du travail reflètent en partie la structure de l'économie albanaise - où l'agriculture continue de dominer avec 37,4 % de l'emploi total, tandis que la production et les services restent en deçà du potentiel. Le secteur agricole albanaise sert à absorber la main-d'œuvre, notamment dans les emplois à faible productivité et à bas salaire. C'est précisément cet élément qui explique le taux d'emploi relativement élevé en Albanie (surtout dans les emplois peu qualifiés), associé à de faibles salaires et à la prévalence d'accords informels, de temps partiel et de travail indépendant. Le développement d'une activité économique à plus forte productivité tout au long de la chaîne de valeur (que ce soit dans le secteur de l'agro-transformation ou, plus largement encore, dans les secteurs de la fabrication et des services) créerait des possibilités d'offrir des emplois de meilleure qualité.

La dynamique récente du marché du travail est étroitement liée à la poursuite de la reprise économique - mais la croissance des sous-secteurs à valeur ajoutée plus élevés et mieux rémunérés reste limitée. La croissance de l'emploi a été principalement tirée par la croissance de secteurs tels que le textile, le tourisme et le commerce, la santé et les services administratifs.

Si le chômage a fortement baissé, atteignant 12,3 % en 2018 (et encore plus bas à 11,5 % au premier semestre 2019), il reste élevé, notamment par rapport aux pays de l'UE.

L'Albanie a fait des progrès significatifs, avec 22% des adultes âgés de 30 à 34 ans ayant terminé un enseignement supérieur (c'est-à-dire l'université) en 2015, soit une augmentation de plus de 10 pp depuis 2010. Cependant, en raison des structures économiques et d'emploi spécifiques du pays et de la faible demande d'emploi, de nombreux diplômés de l'enseignement supérieur ne trouvent pas d'emploi correspondant à leurs qualifications. Il en résulte des niveaux de chômage relativement plus élevés chez les diplômés de l'enseignement supérieur, en particulier chez les femmes. Cela laisse supposer de graves disparités en matière de compétences (c'est-à-dire une sous-utilisation). Certaines personnes mieux qualifiées essaient de trouver du travail à l'étranger.

Les inscriptions aux programmes d'EFP dans les postes secondaires sont passées de 17 % en 2014 à 20,6 % en 2018. Le nombre d'étudiants en EFP est faible par rapport à d'autres pays. L'EFP a été l'option la moins attrayante au niveau secondaire supérieur par rapport à l'enseignement académique, mais cette image a changé ces dernières années. Des réformes sont en cours, mais des efforts supplémentaires à l'échelle du système sont nécessaires pour compléter les améliorations dans les établissements pilotes soutenus par les donateurs. Le nombre de jeunes âgés de 15 à 24 ans qui ne sont même pas dans l'emploi, l'éducation et la formation (NEET) reste élevé (28,6 % en 2018, contre une moyenne de 10,6 % dans l'UE).

Situation du marché du travail, selon l'enquête sur les forces de travail, en pourcentage (INSTAT)

	2015	2016	2017	2018	Q.2/ 2019
<i>Participation au marché du travail</i>	64,2	66,2	66,8	68,3	69,8
<i>Femmes</i>	55,1	58,3	57,7	59,7	61,9
<i>Hommes</i>	73,4	74,1	75,8	76,9	77,8
<i>Population totale en âge de travailler (15-64 ans)</i>	52,9	55,9	57,4	59,3	61,4
<i>Le taux d'emploi des femmes</i>	45,5	49,7	50,3	52,4	54,6
<i>Le taux d'emploi des hommes</i>	60,5	61,9	64,3	66,7	68,4
<i>Le taux d'emploi des jeunes (15-29 ans)</i>	29,8	32,4	33,8	38,5	41,9
<i>Total Taux de chômage</i>	17,5	15,6	14,1	12,8	11,5
<i>Taux de chômage des femmes</i>	17,4	14,6	12,8	12,3	11,4
<i>Taux de chômage des hommes</i>	17,5	16,4	15,1	13,2	11,6
<i>Taux de chômage des jeunes (15-29 ans)</i>	33,2	28,9	25,9	23,1	20,9
<i>Femmes</i>	34,7	27,8	24,0	23,1	20,8
<i>Hommes</i>	32,3	29,7	27,0	23,1	21,0

Données administratives du Service national de l'emploi jusqu'en juillet 2019

	2015	2016	2017	2018	Août/2019
<i>Le total des demandeurs d'emploi au chômage</i>	145,147	93,889	83,497	64,781	69,573
<i>Femmes Chercheurs d'emploi au chômage</i>		49,735	44,220	34,172	36,548
<i>Demandeurs d'emploi au chômage, bénéficiaires d'aides économiques et d'allocations de chômage</i>	65,458	45,738	41,251	22345	24,401
<i>Les demandeurs d'emploi sans emploi bénéficient d'une aide économique</i>	60,078	42,029	41,751	19,944	21,818
<i>Demandeurs d'emploi au chômage du régime d'allocations de chômage</i>	5,380	3,709	1,959	2.401	2,583

<i>Chômeurs de longue durée à la recherche d'un emploi</i>	68,885 (47,5%)	54,323 (58%)	42,594 (51%)	32.473(50%)	33,210 (48%)
<i>Femme</i>	33,721 (49%)	28,007 (52%)	21,622 (51%)	17,850 (55%)	17,920 (54%)
<i>Homme</i>	35,164 (51%)	26,316 (48%)	20,972(49%)	14,623(45%)	15,290 (46%)
<i>Demandeurs d'emploi sans emploi appartenant à des groupes spéciaux</i>	13470	7,600	7,162	6.557	7,108
<i>Chômage des jeunes demandeurs d'emploi, âgés de 15 à 29 ans</i>	41,515	19,174	15,767	12.258 (19%)	14,784
<i>Nombre de demandeurs d'emploi employés grâce aux services d'intermédiation</i>	1,222	25,170	23,136	32,846	21,080
<i>Chercheurs d'emploi au chômage participant à des programmes de promotion de l'emploi</i>	5,805	5,211	5,264	4,808	
<i>Offres d'emploi publiées dans les bureaux de placement</i>	2,373	38,511	40,013	61,391	36,450
<i>Les demandeurs d'emploi au chômage, qui suivent des cours professionnels gratuits dans des centres publics</i>	13,887	12,710	9,461	8,470	14,846

La stratégie nationale pour l'emploi et les compétences 2019-2022 s'inspire de l'objectif global d'"Europe 2020", qui vise à atteindre une croissance rapide, durable et inclusive. La vision de la stratégie nationale pour l'emploi et les compétences était de disposer d'une économie compétitive et d'une société inclusive d'ici 2022 : "Des compétences plus élevées et de meilleurs emplois pour toutes les femmes et tous les hommes. "

L'objectif global de la stratégie est de promouvoir des emplois de qualité et des possibilités d'acquisition de compétences pour toutes les femmes et tous les hommes albanais tout au long de leur vie. Cet objectif sera atteint par des activités politiques cohérentes et coordonnées qui répondent simultanément à la demande et à l'offre de travail, ainsi qu'à l'élimination des lacunes en matière d'inclusion sociale. La stratégie nationale pour l'emploi et les compétences se concentre sur les quatre priorités stratégiques suivantes :

- A. Promouvoir des opportunités d'emplois décents par des politiques de marché du travail productives ;*
- B. Fournir un enseignement et une formation professionnels de qualité aux jeunes et aux adultes ;*
- C. Promouvoir l'inclusion sociale et la cohésion territoriale ;*
- D. Renforcer la gouvernance du marché du travail et les systèmes de qualification.*

L'augmentation de la participation des femmes sur le marché du travail et la réduction de l'écart entre les sexes est l'un des objectifs²⁰ de la Stratégie nationale pour l'égalité entre les sexes 2016-2020, dont la réussite nécessite l'intégration de la perspective de genre dans la mise en œuvre des mesures envisagées dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'emploi et les compétences 2019-2022 (continuation de la stratégie 2014-2020). La stratégie nationale pour l'emploi et les compétences 2019-2022²¹, a pour objectif général d'encourager les emplois de qualité et les possibilités d'acquérir des compétences pour toutes les Albanaises et tous les Albanais tout au long de leur cycle de vie. Une attention est portée à la prise de mesures concrètes pour l'inclusion de certains groupes tels que les personnes handicapées, les femmes roms, les jeunes, etc. Le service national de l'emploi (NES), les bureaux régionaux et locaux de l'emploi, les centres publics de formation professionnelle et l'inspection du travail et des services sociaux constituent la chaîne d'institutions exécutives²² des politiques actives du marché du travail, qui comprennent des services de l'emploi, des programmes de création de nouveaux emplois, la médiation pour l'emploi, l'orientation et le conseil pour le travail et la profession, ainsi que des programmes de formation professionnelle.

Approbation du cadre juridique

2015- révision du code du travail loi no.136/2015

2017-nouvelle loi sur l'EFP n° 15/2017

2018 - Loi révisée sur le cadre de qualification albanais n° 23/2018.

2019- Nouvelle loi sur la promotion de l'emploi n°15/2019

Programmes actifs du marché du travail en place

En Albanie, la création de divers programmes dans le cadre des politiques actives du marché du travail a commencé dans le but de réduire le chômage, en mentionnant en particulier le chômage des jeunes et des groupes dans le besoin. En outre, divers programmes ont systématiquement visé à réduire l'informalité ainsi que les coûts sociaux et économiques, y compris pour les personnes bénéficiant d'autres régimes d'aide sociale actuels. Les politiques actives du marché du travail constituent un ensemble d'interventions visant à assurer le bon fonctionnement du marché du travail, à accroître l'employabilité de la main-d'œuvre et l'inclusion sociale et professionnelle des groupes les plus défavorisés. Les politiques actives du marché du travail comprennent des services de placement, des programmes de promotion de l'emploi et des programmes d'enseignement et de formation professionnels.

Enseignement et formation professionnels

La formation professionnelle sert à la fois les demandeurs d'emploi et les employeurs, et est réalisée par le biais de cours d'enseignement théorique-pratique. Les cours sont proposés par 10 centres de formation professionnelle et fournissent :

- a) des cours gratuits pour les demandeurs d'emploi au chômage ;*
- b) payés pour les personnes qui en font la demande ;*
- c) les installations et les moyens logistiques, par opposition aux baux, pour les sujets qui dispensent une formation professionnelle.*

Les demandeurs d'emploi au chômage appartenant à des groupes spéciaux qui participent à des programmes de formation professionnelle proposés par la KPA peuvent bénéficier d'une rémunération pour leur participation au cours, à l'exception de ceux qui bénéficient pendant cette période du régime d'aide économique ou de paiement du chômage.

²⁰ Objectif 1.1, Stratégie nationale pour l'égalité des sexes 2016-2020

²¹ Approuvé par le DCM n° 818, en date du 26.11.2014.

²² Sous la subordination de l'ancien ministère de la protection sociale et de la jeunesse, passé en septembre 2017, sous la subordination du ministère des finances et de l'économie.

Les principes, modes d'action et méthodes de la formation professionnelle, généralement appliqués aux programmes de formation professionnelle pour les personnes handicapées, s'appliquent dans le cas des personnes handicapées. Pour ce groupe s'appliquent les éléments d'adaptation raisonnable, en ce qui concerne les programmes de formation spéciaux, les programmes d'études adaptés au degré et au type de handicap, les formateurs / enseignants préparés à fournir une formation spéciale pour les personnes handicapées.

Programme de prestations de chômage

Les programmes d'allocations de chômage font partie des politiques d'emploi de l'État qui fournissent une aide au revenu aux chômeurs au moment de leur sortie, visant à créer les conditions de leur retour sur le marché du travail. Les programmes d'allocations de chômage visent à soutenir financièrement tous les demandeurs d'emploi en cas de chômage dû à une suppression d'emploi, à la résiliation du contrat de travail, à la faillite de l'entreprise, etc., en facilitant légèrement leurs efforts vers l'emploi.

Inclusion de groupes spécifiques dans les programmes actifs du marché du travail

Le programme gouvernemental s'est concentré sur l'emploi et le développement de la qualité de la main-d'œuvre, conformément à la vision de la stratégie européenne pour l'emploi 2020, ainsi qu'aux exigences de l'intégration européenne de l'Albanie. Les groupes vulnérables font partie des priorités du ministère des finances et de l'économie pour être inclus dans les programmes d'emploi actifs, tels que les programmes de promotion de l'emploi et les programmes de formation professionnelle qui sont mis en œuvre et ont différentes formes de soutien pour les groupes cibles : tels que les jeunes entrant pour la première fois sur le marché du travail et les jeunes nouvellement diplômés, les femmes et les filles chefs de famille, les personnes handicapées, les demandeurs d'emploi sans emploi de la communauté rom et égyptienne, les chômeurs de longue durée et les personnes bénéficiant de programmes de soutien des revenus.

Cela est également démontré par le niveau de financement disponible pour l'emploi et l'éducation et la formation professionnelle, multiplié au cours des cinq dernières années. Avec l'aide des donateurs et des fonds du budget de l'État, qui ont augmenté de plus de 350 % au cours des quatre dernières années seulement, de nombreuses écoles d'EFP ont été rénovées et complétées par des équipements modernes, où la pratique des connaissances théoriques devient concrète et attrayante.

Sur 32 846, soit le nombre total d'emplois réalisés par les agences pour l'emploi pour 2018, à l'échelle nationale, répartis par catégories, les résultats sont les suivants :

- 41% de l'emploi total des jeunes âgés de 15 à 29 ans ;*
- 138 sont des emplois de personnes handicapées ;*
- 1236 sont employés par les communautés rom et égyptienne ;*
- 3958 sont des emplois issus du régime d'aide économique et ceux qui ont quitté ce régime.*

Les jeunes qui entrent sur le marché du travail pour la première fois et les jeunes nouvellement diplômés font partie des priorités du ministère. Plus précisément, 3 des 8 programmes de promotion de l'emploi mis en œuvre depuis lors comportent différentes formes de soutien spécifiquement destinées aux jeunes. Les programmes de promotion de l'emploi des jeunes sont ceux qui combinent formation professionnelle et emploi, pratiques professionnelles, etc. Les jeunes concernés par ces programmes sont ceux qui ont moins de 30 ans et les programmes soutiennent aussi bien ceux qui ont fait des études supérieures que ceux qui n'ont pas de profession.

L'une des priorités de la stratégie nationale en matière d'emploi et de compétences est de "promouvoir l'inclusion sociale et la cohésion territoriale", ainsi que l'objectif de cette priorité : "Formation et emploi

des femmes et des hommes marginalisés et défavorisés, y compris, entre autres, les personnes issues des communautés rom et égyptienne".

D'après l'analyse de la situation du marché du travail, la situation des Roms et des minorités égyptiennes en risque d'exclusion sociale est la suivante :

Les données montrent que seuls 1,3 % des Roms et 4,8 % des Égyptiens âgés de moins de 20 ans ont suivi un enseignement secondaire, tandis que 0,3 % et 0,2 % du même groupe ont suivi un enseignement supérieur. Les Roms vivent dans des conditions très difficiles et ne sont pas suffisamment présents sur le marché du travail.

Dans les politiques de promotion de l'emploi, les Roms constituent le groupe cible qui bénéficie d'une formation professionnelle gratuite et sont prioritaires dans les programmes de promotion de l'emploi. La réduction du taux de chômage des Roms, et en particulier des femmes roms, reste une priorité, de même que l'augmentation du niveau d'éducation des enfants roms, ce qui a une incidence sur la prévention de l'exclusion sociale. D'après les données administratives, la situation de la participation de cette catégorie aux politiques publiques de l'emploi montre que :

- Les Roms et les Égyptiens occupent 8% des demandeurs d'emploi au chômage à l'échelle nationale pour 2018, soit 5505 personnes, issues de la communauté rom et égyptienne.*
- Cette catégorie se caractérise par un faible niveau de qualification, 95 % d'entre eux ayant un niveau d'études inférieur ou égal à 9 ans.*
- Les femmes représentent environ 50% des demandeurs d'emploi roms et égyptiens inscrits comme demandeurs d'emploi au chômage dans les bureaux de placement.*

Des politiques d'emploi actives, donnant la priorité aux groupes roms et égyptiens, ont considérablement augmenté l'employabilité de cette catégorie. Les bureaux d'emploi, par le biais de la médiation de l'emploi, ont réussi à employer de cette catégorie 470 personnes en 2016, 880 personnes en 2017 et 1105 en 2018.

L'emploi des personnes handicapées est l'une des priorités du ministère des finances et de l'économie (PWD). L'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi sans emploi dans les registres des bureaux de l'emploi a fait naître le besoin de concevoir un programme spécial qui emploie directement les personnes handicapées. Ce programme (DCM 248/2014), qui a été initialement mis en œuvre en 2014 à Tirana et Elbasan, en tant que programme pilote et a impliqué 17 PwDs et à partir de 2015, le programme a été mis en œuvre dans tout le pays. Au cours de 2017, le nombre de PwD impliqués était de 94, et en 2018, 108 PWD ont été inclus dans les programmes de promotion de l'emploi. L'objectif du programme PWD est de faciliter l'emploi de personnes handicapées par les employeurs en appliquant diverses formes de soutien.

Cela aidera les employeurs, qui :

- (i) d'abord accueillir gratuitement ces personnes dans les locaux des entreprises/institutions pour une période déterminée et ensuite, après adaptation, maintenir cet emploi ;*
- (ii) des subventions pour l'équipement ou l'adaptation du lieu de travail. Cette aide est accordée lorsque l'entreprise/institution est en mesure d'employer des personnes handicapées mais qu'elle doit adapter ou équiper correctement le lieu de travail ;*
- (iii) le paiement des frais de placement aidera les personnes handicapées à apprendre une profession appropriée et à être ensuite employées dans cette profession.*

Ce programme facilite l'intégration de cette catégorie sur le marché du travail et dans la vie sociale et économique du pays. Il convient de souligner que les personnes handicapées incluses dans le programme ne perdent pas les allocations qu'elles reçoivent en raison de leur handicap.

Les PwD reçoivent une formation gratuite dans les centres de formation publics. En 2016, 60 PwD, en 2017, 55 PwD et en 2018, 99 PwD ont été formés à divers cours tels que la couture, le secrétariat, la plomberie, la cuisine, etc.

Données administratives du Service national de l'emploi

	2015	2016	2017	2018
<i>Le total des demandeurs d'emploi au chômage</i>	145,147	93,889	83,497	64,781
<i>Femmes Chercheurs d'emploi au chômage</i>		49,735	44,220	34,172
<i>Demandeurs d'emploi au chômage, bénéficiaires d'aides économiques et d'allocations de chômage</i>	65,458	45,738	41,251	22345
<i>Les chômeurs à la recherche d'un emploi bénéficient d'une aide économique</i>	60,078	42,029	41,751	19,944
<i>Demandeurs d'emploi au chômage du régime d'allocations de chômage</i>	5,380	3,709	1,959	2.401
<i>Chômeurs de longue durée à la recherche d'un emploi</i>		54,323	42,594	32.473
<i>Demandeurs d'emploi sans emploi appartenant à des groupes spéciaux</i>		7,600	7,162	6.557
<i>Chômage des jeunes demandeurs d'emploi, âgés de 15 à 29 ans</i>		19,174	15,767	12.258 (19%)
<i>Nombre de demandeurs d'emploi employés grâce aux services d'intermédiation</i>	1,222	25,170	23,136	32,846
<i>Chercheurs d'emploi au chômage participant à des programmes de promotion de l'emploi</i>	5,805	5,211	5,264	4,808
<i>Les demandeurs d'emploi au chômage, qui suivent des cours professionnels gratuits dans des centres publics</i>	13,887	12,710	9,461	8,470

14. Le Comité gouvernemental a pris note des informations fournies et a décidé d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

RESC 1§1 ARMÉNIE

15. Le CEDS a conclu que la situation en Arménie n'était pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif que les efforts de la politique de l'emploi n'avaient pas été suffisants pour combattre le chômage et promouvoir la création d'emplois.

16. L'Arménie a présenté les informations suivantes :

"Selon Eurostat, les taux de croissance du PIB ont fluctué au cours de la période considérée, passant de 3,2 % en 2015 à 0,2 % en 2016. augmentant de 7,5 %, et en 2018, diminuant à nouveau de 5,2 %, en 2019 augmentant de 7,6 %. Le taux de croissance économique en 2020 était de -7,4% en raison de la pandémie de coronavirus d'une part et de la situation de guerre d'autre part. En 2018, le taux d'emploi total (personnes âgées de 15 à 64 ans) a diminué de 52,7% en 2015 à 49,7%. En 2018, le taux d'emploi des hommes a diminué de 61,2% en 2015 à 60,8%, et celui des femmes a diminué de 45,7% en 2015 à 39,8%. En 2018, le taux de chômage total (chez les 15 à 74 ans) a augmenté de 18,5% en 2015 à 19,0%. En 2018, le chômage des hommes a augmenté de 17,6% en 2015 à 17,9%, et celui des femmes de 19,5% à 20,4%. Le chômage des jeunes (15 à 24 ans) a augmenté de 32,5% en 2015 à 33,5%. Le chômage de longue durée (12 mois ou plus) a diminué de 60,7% en 2015 à 51,9% en 2018. Selon les données de l'Organisation internationale du travail (ILOSTAT), la proportion de personnes de 15 à 24 ans "hors du système" (celles qui ne sont pas dans l'éducation, l'emploi ou la formation (NEET)) en 2018 était de 25,7% au lieu de 27,5% en 2015.

Selon la loi sur l'emploi de la RA, les jeunes, qui ne sont pas compétitifs sur le marché du travail, ont la possibilité de participer à tous les programmes d'emploi de l'État, en particulier le programme "Aide aux chômeurs pour acquérir une expérience professionnelle dans la profession acquise". L'objectif du programme est de fournir un emploi stable dans la profession acquise grâce à l'aide apportée aux chômeurs qui entrent sur le marché du travail pour la première fois, afin d'acquérir une expérience professionnelle conforme à leur qualification professionnelle, pour devenir plus compétitifs sur le marché du travail, et il est mis en œuvre en particulier pour les jeunes. Dans le cadre du programme, le bénéficiaire reçoit le salaire minimum, l'employeur est remboursé pour l'impôt sur le revenu du bénéficiaire, le droit de timbre, le paiement social ciblé, ainsi que pour le règlement final avec l'employé en cas de résiliation du contrat de travail.

Selon les données de la fin de l'année 2020, 18,96 %, soit 11 627 personnes inscrites au chômage dans les centres territoriaux du Service social unifié, étaient des jeunes âgés de 16 à 29 ans, ce qui représente une diminution de 7,4 % par rapport à l'année précédente. Il n'y a pas de programmes spécifiques mis en œuvre pour soutenir les jeunes ou les chômeurs de longue durée appartenant au groupe NEET (not in education, employment or training). Cependant, selon les règlements législatifs, les personnes âgées de 16 à 30 ans qui sont au chômage depuis plus de trois mois sont considérées comme non compétitives sur le marché du travail et ont le droit prioritaire d'être incluses dans le programme mentionné ci-dessus, ainsi que dans tous les autres programmes d'emploi.

Un programme de formation professionnelle est mis en œuvre pour les chômeurs, ceux qui risquent d'être licenciés, ainsi que ceux qui ont jusqu'à six mois à purger de leur peine. L'objectif du programme est d'aider les bénéficiaires à acquérir de nouvelles compétences et aptitudes conformes aux exigences du marché du travail, à trouver un emploi approprié, à réduire le risque de licenciement, ainsi qu'à faire des affaires.

À la fin de 2020, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits dans les centres territoriaux du Service social unifié était de 87 999, ce qui, par rapport à l'indicateur de la même période de 2019, a augmenté de 3,6%, par rapport à 2018 - de 7,7%. Depuis le début de l'année de référence, 10 109 personnes ont reçu un emploi, ce qui, par rapport à 2019, a diminué de 25,2%, par rapport à 2018 - de 15,5%. Nombre de chômeurs en 2020 À la fin de l'année, il était de 61 320 personnes, qui en 2019 par rapport à l'indice de la même période, a diminué

de 0,7 % en 2018. par rapport à 5,1 %. 2020 A la fin du mois de décembre, 64,7% des chômeurs étaient des femmes, en 2019 - 66,3%, en 2018 - 66,7% Selon les données de 2019, 8,4% des chômeurs cherchent un emploi depuis moins de 3 mois, 6,9% depuis 4-11 mois, 25% depuis 1-3 ans, 48,7% depuis plus de 3 ans.

La politique nationale de l'emploi de la République d'Arménie est mise en œuvre par le biais du programme national annuel de réglementation de l'emploi, dans le cadre duquel 12 programmes sont mis en œuvre. Afin d'accroître le ciblage et l'efficacité des programmes d'emploi, le ministère du Travail et des Affaires sociales de la République d'Arménie, conformément à la procédure établie par le gouvernement de la République d'Arménie, met en œuvre le suivi et l'évaluation de ces programmes. Grâce au suivi et à l'évaluation, conformément à la loi, les processus de restitution des fonds utilisés de manière non ciblée pour les programmes d'emploi de l'État sont assurés".

17. Comme les informations fournies ne contenaient aucune référence sur le taux d'activation et l'investissement pour promouvoir la création d'emplois, le Président a demandé au représentant de l'Arménie des précisions à cet égard. Le représentant de l'Arménie a répondu qu'il y avait des difficultés pour l'allocation de ressources financières appropriées au cours des deux dernières années en raison du COVID. Le Président a noté que la période de référence était antérieure à la pandémie, donc la situation ne pouvait que s'aggraver pendant la crise sanitaire. Le représentant arménien a confirmé que la situation s'était détériorée.

18. La CES s'interroge également sur les ressources financières à investir dans l'avenir. Un exemple est qu'à la fin de 2020, près de 19% des chômeurs seront des personnes de moins de 29 ans. Les chiffres du chômage en 2020, en ce qui concerne les femmes, s'élèvent à 65% des chômeurs. Le délégué arménien a déjà dit que la situation était pire.

19. Certaines délégations ont estimé que l'Arménie se trouvait dans une situation difficile et que les circonstances économiques et politiques devaient être prises en considération lors de l'examen du cas.

20. Le Comité gouvernemental a conclu qu'il était profondément préoccupé par la situation de l'emploi, et en particulier par la baisse drastique du financement. Il a demandé au gouvernement arménien de déployer tous les efforts possibles pour remédier à la situation dans les meilleurs délais.

RESC 1§1 BOSNIE ET HERZÉGOVINE

21. Le CEDS a conclu que la situation en Bosnie-Herzégovine n'était pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif que les efforts de la politique de l'emploi n'avaient pas été suffisants pour combattre le chômage et promouvoir la création d'emplois.

22. La Bosnie-Herzégovine a présenté les informations suivantes :

"Dans notre précédent rapport national, nous avons informé le Comité sur l'Agenda de réforme 2015-2018 avec son large éventail de mesures concernant l'amélioration des politiques de l'emploi. Étant donné que la pandémie de Covid-19 est toujours en cours, nous n'avons pas encore été en mesure de recueillir toutes les informations sur l'impact positif de l'Agenda sur les politiques actives de l'emploi. Nous espérons disposer de ces informations d'ici le prochain rapport national sur ce sujet.

En ce qui concerne les changements dans la législation existante, nous vous informons de ce qui suit :

Dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, aucun amendement n'a été apporté à la loi sur la médiation en matière d'emploi et de sécurité sociale des chômeurs, mais les amendements au règlement sur les relevés d'emploi ont été adoptés en 2020. L'objectif des amendements à ce règlement était d'ajuster le travail direct des services publics de l'emploi avec les chômeurs en raison de la situation épidémiologique causée par la pandémie de COVID-19.

En Republika Srpska, les amendements à la loi sur la médiation en matière d'emploi et de droits pendant le chômage ont été apportés après la période de référence précédente, dans le but de renforcer le rôle de médiation de l'agence pour l'emploi de la Republika Srpska et d'accroître les droits basés sur la compensation monétaire, son montant et sa durée. Actuellement, la stratégie pour l'emploi de la Republika Srpska pour la période 2021-2027 est en cours d'adoption et devrait être adoptée à la fin de cette année.

Dans le district de Brčko, en Bosnie-Herzégovine, il n'y a pas eu d'amendements à la loi sur l'emploi et les droits pendant le chômage après la période de référence précédente, mais la stratégie de développement du district de Brčko pour la période 2021-2027 a été adoptée en mai 2021. Il s'agit du principal document de planification stratégique qui encourage le développement du district en fonction de ses priorités économiques et avec des ressources financières planifiées détaillées. Son principal objectif stratégique est de renforcer l'économie et d'améliorer le secteur public et ses services en conformité avec les normes de l'UE, ainsi que d'améliorer les politiques de l'emploi.

Compte tenu de la situation causée par la pandémie en cours du virus COVID-19, les services de l'emploi des deux entités (Fédération de Bosnie-Herzégovine et Republika Srpska), ainsi que le service de l'emploi du district ont enregistré une baisse significative du nombre d'employés. Les trois services ont continué à soutenir les groupes de chômeurs les plus vulnérables, à savoir : les minorités nationales, les personnes âgées de moins de 30 ans et de plus de 45 ans, les personnes handicapées, y compris les anciens combattants, les enfants des soldats morts au combat et d'autres groupes ciblés, par le biais de nombreux programmes d'emploi.

Les informations sur le suivi des politiques de l'emploi et l'évaluation de leur efficacité seront présentées dans le prochain rapport national sur cette question.

23. Le Comité gouvernemental a conclu qu'il était profondément préoccupé par la situation de l'emploi et a appelé le gouvernement de Bosnie-Herzégovine à déployer tous les efforts possibles pour y remédier dans les meilleurs délais.

RESC 1§1 MONTENEGRO

24. Le CEDS a conclu que la situation au Monténégro n'était pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif que les efforts de la politique de l'emploi n'ont pas été suffisants pour combattre le chômage et promouvoir la création d'emplois.

25. Le Monténégro a présenté les informations suivantes :

"La stratégie nationale pour l'emploi et le développement des ressources humaines pour la période 2016-2020 était un cadre stratégique pour la mise en œuvre des réformes du marché du travail au cours de la période quinquennale précédente. La stratégie était basée sur une nouvelle approche de la politique de l'emploi, qui implique un contexte plus large de considération et de mise en œuvre de réformes structurelles, de politiques sectorielles, de mesures individuelles, dans le but de supprimer les obstacles et de créer les conditions d'une croissance économique accélérée, en tant que principal générateur de croissance de l'emploi. L'objectif général de la stratégie est donc de "créer des conditions optimales pour la croissance de l'emploi et l'amélioration des ressources humaines au Monténégro" par le biais de quatre priorités.

Première priorité : Augmenter l'emploi. La réduction du taux de chômage comprenait trois objectifs visant à améliorer l'environnement des entreprises, à accroître la compétitivité et à renforcer la stabilité macroéconomique, afin d'accélérer la croissance économique, principal générateur de la croissance de l'emploi. En outre, elle faisait référence à l'amélioration de la politique active de l'emploi visant à une plus grande efficacité du marché du travail, y compris le renforcement de la capacité de l'Agence pour l'emploi, comme suit :

Objectif 1 : Stimuler la création d'emplois et encourager la compétitivité en améliorant l'environnement des entreprises ;

Objectif 2 : Accroître l'efficacité des mesures de politique active de l'emploi en mettant l'accent sur l'inclusion des jeunes, des femmes et des chômeurs de longue durée sur le marché du travail ;

Objectif 3 : fournir plus d'emplois dans les zones sous-développées du Monténégro.

Deuxième priorité : Le fonctionnement efficace du marché du travail, comprenait trois objectifs visant à promouvoir la flexicurité et à réduire la rigidité de la législation sur la protection de l'emploi, l'harmonisation avec les règlements européens en matière d'emploi et de politique sociale, ainsi qu'à encourager la formalisation de l'emploi informel par un équilibre bien mesuré d'incitations, de prévention et de sanctions, comme suit :

Objectif 1 : Alignement sur les règlements européens en matière d'emploi et de politique sociale ;

Objectif 2 : promouvoir la flexicurité et réduire la rigidité de la législation sur la protection de l'emploi ;

Objectif 3 : Encourager la formalisation de l'emploi informel.

Troisième priorité : Améliorer les qualifications et les compétences en fonction des besoins du marché du travail, comprenait deux objectifs visant à accroître la productivité et le développement des ressources humaines par l'amélioration des connaissances, des qualifications et des compétences afin d'augmenter les possibilités d'emploi et d'accroître la compétitivité par l'éducation formelle, l'apprentissage non formel et la formation, ce qui, en fin de compte, devrait contribuer à réduire l'écart de qualification entre la demande actuelle du marché du travail et les connaissances et les compétences du côté de l'offre de main-d'œuvre.

Objectif 1 : promouvoir l'accès et la participation des adultes à l'éducation et à la formation tout au long de la vie ;

Objectif 2 : améliorer la qualité de l'enseignement à tous les niveaux et l'harmoniser avec les besoins du marché du travail ;

Quatrième priorité : La promotion de l'inclusion sociale et la réduction de la pauvreté comprenait quatre objectifs visant à améliorer les prestations sociales et les services de protection sociale et de l'enfance dans le but de mieux couvrir et activer les groupes vulnérables, d'intégrer dans l'éducation et l'emploi les personnes handicapées, et d'encourager l'inclusion des membres des groupes vulnérables sur le marché du travail, à savoir :

Objectif 1 : améliorer l'inclusion sociale et le système de protection sociale et de l'enfance ;

Objectif 2 : Intégration dans l'éducation et l'emploi des personnes handicapées ;

Objectif 3 : Inclusion des groupes socialement vulnérables sur le marché du travail ;

Objectif 4 : créer des conditions propices au développement de l'entrepreneuriat social.

La mise en œuvre de la stratégie nationale pour l'emploi et le développement des ressources humaines 2016-2020 a eu lieu par le biais de plans d'action annuels pour l'emploi. Le plan d'action pour l'emploi est l'instrument de base pour la mise en œuvre de la politique de l'emploi qui définit les mesures et les activités pour atteindre les objectifs, le cadre financier pour la mise en œuvre des mesures et des activités, les porteurs de la mise en œuvre des mesures et des activités, les indicateurs pour réussir la réalisation des mesures et des activités afin d'atteindre les objectifs dans le cadre des priorités définies par la Stratégie nationale pour l'emploi et le développement des ressources humaines 2016-2020. Ainsi, au cours de la période précédente, les plans d'action pour l'emploi et le développement des ressources humaines pour 2016, 2017, 2018, 2019 et 2020 ont été préparés et adoptés.

Pendant la période de validité de la stratégie, le suivi et l'évaluation ont été réalisés de telle sorte que des rapports annuels sur la mise en œuvre des mesures et des activités du plan d'action annuel ont été préparés. Les rapports annuels comprenaient une analyse de la situation de l'année précédente de la mise en œuvre du plan d'action annuel, sur la base de laquelle des activités ont été planifiées dans le plan d'action annuel suivant, dans le cadre de chaque objectif, afin de garantir que la politique de l'emploi définie par quatre priorités réponde, en temps utile et dans la mesure du possible, aux défis du marché du travail. Ainsi, les rapports sur la mise en œuvre des plans d'action annuels pour l'emploi et le développement des ressources humaines pour 2016, 2017, 2018, 2019 ont été préparés et adoptés au cours de la période précédente. Au terme de la période de mise en œuvre de la Stratégie, le Rapport final sur la mise en œuvre de la Stratégie nationale pour l'emploi et le développement des ressources humaines 2016-2020 a été préparé.

La mise en œuvre de la stratégie a donné lieu à des résultats quantitatifs mitigés, puisque les indicateurs clés du marché du travail et des ressources humaines se sont améliorés et approchés des valeurs cibles, tandis que les indicateurs liés à l'inclusion sociale et à la réduction de la pauvreté n'ont pas été atteints. Toutefois, on peut affirmer que pendant la période de mise en œuvre de la stratégie, le marché du travail a connu une évolution positive, qui a été stoppée par l'apparition de la pandémie de COVID-19.

Les taux de croissance élevés du PIB réel, de 4,7 % en 2017, 5,1 % en 2018 et 3,6 % en 2019, ont généré un taux d'emploi élevé, qui, selon les données de l'enquête sur les forces de travail pour 2019, était au niveau de 56 % pour le groupe d'âge 15+ et le taux de chômage au minimum historique de 15,4 %.

Le tableau montre qu'à l'exception de la dernière année de mise en œuvre de la stratégie, par rapport aux valeurs initiales, la plupart des paramètres ont connu une évolution positive.

Les droits d'auteur dans les pays en voie de développement

Indicateur	Valeur initiale (2014)	Valeur cible (2020)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Source des données
Taux d'emploi (15-64)	50.4%	56%	51.4%	52.0%	53.1%	54.7%	56%	50.3%	Monstat

Taux d'emploi des femmes (15-64)	45.3%	51%	46.9%	46.8%	46.8%	48.4%	49.7%	44.4%	Monstat
Taux de chômage (15-64)	18.2%	14%	17.8%	18%	16.4%	15.5%	15.4%	18.3%	Monstat
Taux de chômage des jeunes (15-24)	35.8%	29%	37.6%	35.9%	31.7%	29.4%	25.2%	36%	Monstat
Part des chômeurs de longue durée dans le chômage total	77.5%	60.0%	77.2%	75.6%	77.5%	76.5%	79%	74.7%	Monstat
Participation des étudiants universitaires de la tranche d'âge 25-34 ans	32.7%	40%	32.0%	34.2%	35.5%	-	-	-	Monstat
Taux de pauvreté (2013)	8.6%	7%	-	-	-	-	-	-	Monstat
Taux de risque de pauvreté	26.2%	20%	24.4%	24%	23.6%	23.8%	24.5%	-	Monstat
Taux de chômage enregistré	14.95%	13.5%	17.24%	21.33%	22.09%	17.8%	16.2%	20.4%	ZZZCG

Le travail de préparation de la nouvelle stratégie nationale pour l'emploi pour la période 2021-2025 est actuellement en cours, et il devrait identifier les priorités et les objectifs individuels qui devraient permettre de relever correctement les multiples défis auxquels le marché du travail et les citoyens du Monténégro sont confrontés dans le contexte de la pandémie de Covid 19 et auxquels ils devront faire face dans les années à venir, et de transformer ces défis en nouvelles opportunités pour le développement socio-économique du pays et pour le progrès individuel de chacun. Ceci est d'autant plus vrai que les tendances positives sur le marché du travail ont été stoppées par l'apparition de la pandémie de Covid 19.

Mesures de politique active de l'emploi

La loi sur la médiation pour l'emploi et les droits pendant le chômage, qui a été adoptée en 2019, par rapport à la loi précédemment valide, définit spécifiquement les services du marché du travail en relation avec les mesures de politique active de l'emploi.

Les services du marché du travail fournis par l'Agence pour l'emploi (ZZCG) et les agences pour l'emploi sont : la préparation à l'emploi et la médiation en matière d'emploi.

Les mesures de politique active de l'emploi sont définies conformément à la méthodologie d'Eurostat et comprennent : l'éducation et la formation des adultes, les incitations à l'emploi, la création directe d'emplois et les incitations à l'entrepreneuriat. Les mesures sont mises en œuvre par le biais de programmes, mais outre les mesures susmentionnées, l'Agence pour l'emploi (ZZCG) peut également mettre en œuvre d'autres mesures de politique active de l'emploi en fonction des besoins du marché du travail et de l'identification des groupes cibles ;

Mesures de politique active de l'emploi mises en œuvre en 2016

En 2016, des mesures de politique active de l'emploi ont été mises en œuvre pour 2 020 personnes sans emploi figurant dans les registres de l'Agence. Des programmes d'éducation et de formation pour adultes ont été menés pour 454 participants, des travaux publics et le projet " Keep it Clean " pour 1 096 personnes, une formation au travail indépendant pour 71 personnes et une formation au travail chez l'employeur pour 250 personnes. Les programmes pilotes "Stop the Gray Economy" et "Youth is our potential" ont permis d'inclure 149 participants.

La part des personnes incluses dans les mesures PEA dans le nombre total de chômeurs en 2016 était de 5,05%.

Mesures de politique active de l'emploi mises en œuvre en 2017

En 2017, des mesures de politique active de l'emploi ont été mises en œuvre pour 2 062 personnes sans emploi figurant dans les registres de l'Agence. Des programmes d'éducation et de formation pour adultes ont été menés pour 553 participants, des travaux publics et le projet " Keep it Clean " pour 1 214 personnes, une formation au travail indépendant pour 50 personnes et une formation au travail chez l'employeur pour 100 personnes. Par le biais du programme "Stop à l'économie grise" pour 145 participants. La part des personnes incluses dans les mesures PEA dans le nombre total de chômeurs en 2017 était de 4,54%.

Mesures de politique active de l'emploi mises en œuvre en 2018

En 2018, des mesures de politique active de l'emploi ont été mises en œuvre pour 3 745 personnes sans emploi figurant dans les registres de l'Agence. Des programmes d'éducation et de formation pour adultes ont été mis en œuvre pour 1 295 participants, des travaux publics et le " Keep it Clean Project " pour 1 345 personnes. Le programme "Stop à l'économie grise" a inclus 180 participants et le programme pilote "Empower Me and I Will Succeed" a inclus 925 personnes. La part des personnes incluses dans les mesures PEA par rapport au nombre total de chômeurs était de 7,31%.

Mesures de politique active de l'emploi mises en œuvre en 2019

En 2019, des mesures de politique active de l'emploi ont été mises en œuvre pour 2 248 personnes sans emploi figurant dans les registres de l'Agence. Des programmes d'éducation et de formation pour adultes ont été menés pour 896 participants. Des programmes de travaux publics ont été mis en œuvre par le biais des projets "Keep it clean", "Personal Assistant" et "Care for the Elderly" pour 629 participants. Des programmes de formation au travail indépendant ont été organisés pour 238 personnes et une formation au travail en entreprise pour 239 utilisateurs. Le programme "Stop à l'économie grise", dont l'objectif est d'aider les jeunes à résoudre le problème du chômage en augmentant leur capacité de travail et en travaillant en même temps à la lutte contre l'économie grise, a été organisé pour 190 participants. 42 prêts à l'auto-emploi ont été accordés, créant 56 nouveaux emplois. Les mesures mises en œuvre ont permis, par le biais des programmes, l'emploi de 1 306 chômeurs ayant des obstacles à l'emploi identifiés, pour une période de trois à sept mois.

Sur le nombre total de participants au programme de politique active de l'emploi, les femmes ont participé à hauteur de 53,6%, les jeunes de moins de 30 ans à hauteur de 40,4%, tandis que la participation des chômeurs de longue durée était de 28,2%. Les membres de la population RE ont participé à hauteur de 3,6%, les personnes handicapées à hauteur de 8,9%, tandis que la participation

des personnes originaires des municipalités de la région du Nord était de 52,9%. La structure des participants aux programmes mis en œuvre indique que les programmes ont été préparés pour les chômeurs qui font partie des priorités stratégiques. En outre, les programmes ont été mis en œuvre dans le respect d'un développement régional équilibré. La part des personnes impliquées dans les mesures du PEA par rapport au nombre total de chômeurs était de 5,30%.

Mesures de politique active de l'emploi mises en œuvre en 2020

En 2020, des mesures de politique active de l'emploi ont été mises en œuvre pour 1 402 personnes sans emploi figurant dans les registres de l'Agence. Des programmes de travaux publics ont été mis en œuvre pour 606 personnes, le projet "Keep it clean" pour 95 personnes, des formations au travail indépendant pour 228 personnes, des formations au travail chez l'employeur pour 250 personnes. Grâce au programme "Stop à l'économie grise" pour 210 participants et 11 prêts pour le travail indépendant, qui permettront de créer 13 nouveaux emplois.

Sur le nombre total de participants au programme de politique active de l'emploi, les femmes ont participé à hauteur de 57,06%, les jeunes de moins de 30 ans à hauteur de 49,14%, tandis que la participation des chômeurs de longue durée était de 1,21%. Les membres de la population RE ont participé à hauteur de 2%, les personnes handicapées à hauteur de 7%, tandis que la participation des personnes originaires des municipalités de la région Nord était de 58,06%. La structure des participants aux programmes mis en œuvre indique que les programmes ont été préparés pour les chômeurs qui font partie des priorités stratégiques. En outre, les programmes ont été mis en œuvre dans le respect d'un développement régional équilibré. La part des personnes impliquées dans les mesures du PEA par rapport au nombre total de chômeurs était de 3,73%.

- Programmes de travaux publics

À partir des tâches du programme déterminées sur la base des besoins et des possibilités des personnes ayant un emploi difficile et des besoins des utilisateurs des programmes d'intérêt public, des programmes de travail public pour 606 personnes ont été réalisés.

L'œuvre publique " Assistant personnel " a été menée à travers des programmes de création d'activités temporaires non marchandes d'intérêt public dans le domaine de la protection des personnes handicapées, et l'œuvre publique " Soins aux personnes âgées " dans le domaine de la protection des personnes âgées. En plus de ces programmes de travaux publics, d'autres programmes socialement utiles ont été mis en œuvre dans le domaine de l'environnement, de l'éducation, de la culture, des sports, de l'entretien et de la rénovation des infrastructures publiques ainsi que dans d'autres domaines d'intérêt public. Dans le cadre du programme de travaux publics "Assistant personnel", 208 personnes ont été employées par 46 fournisseurs de programmes, pour une période allant jusqu'à quatre mois, dans des emplois d'assistance et de soutien à 961 personnes handicapées. Afin de fournir un soutien aux personnes âgées en état de besoin social, l'œuvre publique "Soins aux personnes âgées" a été réalisée. Dans le cadre de cette œuvre publique, 75 personnes ont été employées par 12 entrepreneurs du programme, en tant que géronto-hommes de maison/geronto-hôtes. Les employés ont apporté soutien et assistance à 530 personnes âgées, bénéficiaires du programme, pour une durée allant jusqu'à quatre mois. 323 personnes figurant dans les dossiers de l'Agence ont été employées dans le cadre de programmes environnementaux, éducatifs, culturels et autres programmes d'utilité sociale, auprès de 81 entrepreneurs, pour une durée pouvant aller jusqu'à trois mois. Les femmes ont participé à ces programmes à hauteur de 64,5% (391).

7 chômeurs de longue durée ont participé à des programmes de travail publics, c'est-à-dire des personnes inscrites au registre du chômage depuis plus de 12 mois, ce qui représente 1,2% du

nombre total de participants aux programmes. La participation des personnes de plus de 50 ans a été de 27,2% par rapport au nombre total de participants, soit 165 personnes, dont 95 femmes. La participation des jeunes de moins de 30 ans a été de 31,7%, soit 192 personnes, dont 110 femmes. On compte 3% de bénéficiaires de l'aide matérielle aux familles. Les membres de la population RE dans le nombre total de participants au programme ont participé avec 2,3% soit 14 personnes, dont 2 femmes. La part des personnes handicapées est de 13,2%, soit 80 personnes, dont 47 femmes. Observée en fonction des niveaux d'éducation, la participation des personnes n'ayant pas achevé leur scolarité ou ayant suivi une scolarité primaire était de 23,3%, soit 141 personnes participantes, dont 70 femmes. 57,7% avec une éducation secondaire acquise, soit 350 personnes, dont 234 femmes. La participation des personnes ayant un niveau d'éducation supérieur est de 19%, soit 115 personnes, dont 87 femmes.

Par région, le plus grand nombre de personnes incluses provenait des municipalités de la région Nord 360 (59,4%), suivies des municipalités de la région Centre 204 (33,6%), tandis que le plus petit nombre de personnes provenait des municipalités de la région Côte 42 (7%).

Le programme a été complété avec succès par 599 participants, soit 99,2% du nombre total de participants.

- Projet "Keep it Clean" (Gardez-le propre)

Les participants au projet "Keep it clean" ont effectué des tâches de nettoyage des routes principales sur l'ensemble du territoire du Monténégro. La mise en œuvre du projet "Keep it Clean" a permis à 95 chômeurs de trouver un emploi temporaire non marchand d'intérêt public, pour une période de trois mois. Les femmes ont participé au projet à hauteur de 13,68% (13). 5 chômeurs de longue durée ont participé au projet, c'est-à-dire des personnes inscrites au chômage depuis plus de 12 mois, ce qui représente 5,26% par rapport au nombre total de participants au projet. La part des personnes de plus de 50 ans était de 32,63% par rapport au nombre total de participants, soit 31 personnes, dont 5 femmes. La participation des jeunes de moins de 30 ans était de 29,47%, soit 28 personnes, dont cinq femmes. Le projet emploie six personnes handicapées, soit 6,21%, tandis que la participation des bénéficiaires du soutien matériel familial est de 6,21%, soit six personnes. Les membres de la population RE participent au nombre total de participants au projet avec 14,73%, soit 14 personnes, dont deux femmes. Observé sous l'aspect territorial, la plupart des participants au projet provenaient des municipalités de la région Nord - 37 personnes (38,95%) dont 6 femmes, puis des municipalités de la région Centre - 33 personnes (34,73%) dont 4 femmes et le plus petit nombre des municipalités de la région Côtière - 25 personnes (26,32%) dont trois femmes.

- Programme de formation au travail indépendant

Le programme de formation au travail indépendant a été réalisé pour des chômeurs ayant acquis une éducation secondaire (niveau d'éducation III et IV), sans expérience professionnelle au niveau de l'éducation. Le programme a employé 228 participants avec 76 employeurs - contractants du programme, pour une période de six mois. Les employeurs ont mené des activités de programme adaptées aux caractéristiques professionnelles et personnelles des participants et les ont formés, avec un encadrement fourni, à un travail indépendant au niveau de l'enseignement. Les femmes participent, dans le nombre total de participants, à ce programme avec 58,77% (134). Deux chômeurs de longue durée (deux femmes) ont participé au programme, c'est-à-dire des personnes inscrites au registre du chômage depuis plus de 12 mois, ce qui représente 0,9% par rapport au nombre total de participants au programme. La part des personnes âgées de plus de 50 ans était de 2,63% par rapport au nombre total de participants, soit six personnes, dont quatre femmes. La participation des jeunes de moins de 30 ans était de 66,22%, soit 151 personnes, dont 85 femmes. Le programme a employé une femme handicapée, tandis que la part des bénéficiaires du soutien matériel familial est de 2,63%,

soit six personnes. Observé sous l'aspect territorial, la plupart des participants au projet provenaient des municipalités de la région Nord - 150 personnes (65,78%) dont 86 femmes, puis des municipalités de la région Centre - 70 personnes (30,70%) dont 44 femmes et le plus petit nombre des municipalités de la région Côtière - 8 personnes (3,52%) dont quatre femmes. À l'issue de ce programme, les employeurs ont délivré des certificats d'expérience professionnelle acquise au niveau de l'enseignement aux participants ayant réussi, grâce auxquels ils ont rempli la condition pour passer l'examen professionnel.

- Programme de formation professionnelle en entreprise

Le programme est mis en œuvre pour les personnes sans emploi pour lesquelles le manque de connaissances et de compétences pratiques a été identifié comme un obstacle à l'emploi. L'objectif du programme est de permettre aux participants d'acquérir les connaissances, les aptitudes et les compétences nécessaires à l'exécution des emplois et des tâches de certains postes de travail. Le programme a employé 250 participants chez 64 employeurs - contractants du programme pour une période de trois mois. Les employeurs ont mené les activités du programme et, avec le soutien de mentors, ont formé les participants à l'exécution de certains emplois de manière indépendante. Les femmes ont participé à ces programmes à hauteur de 50,4 % (126). Deux chômeurs de longue durée (deux femmes) ont participé au programme, c'est-à-dire des personnes inscrites au registre du chômage depuis plus de 12 mois, ce qui représente 0,8% par rapport au nombre total de participants au programme. La participation des personnes de plus de 50 ans a été de 10% par rapport au nombre total de participants, soit 25, dont 18 femmes. La participation des jeunes de moins de 30 ans a été de 43,2%, soit 108 personnes, dont 44 femmes. La part des bénéficiaires du soutien matériel familial était de 3%. La part des personnes handicapées était de 4%, soit 10 personnes, dont 5 femmes.

Observée en fonction des niveaux d'éducation, la participation des personnes n'ayant pas achevé leur scolarité ou ayant suivi une scolarité primaire était de 16%, soit 40 personnes, dont 24 femmes, avec une scolarité secondaire acquise de 74%, soit 184 personnes, dont 85 femmes. La participation des personnes ayant fait des études supérieures était de 10%, soit 25 personnes, dont 16 femmes. Observé par régions, la plupart des personnes incluses sont dans les municipalités de la région Nord 150 (60%), puis dans les municipalités de la région Centre 88 (35,2%), tandis que le moins de personnes sont incluses dans les municipalités de la région côtière 12 (4,8%). 247 participants, soit 98,8%, ont terminé le programme avec succès. À l'issue de ce programme, les employeurs ont délivré aux participants ayant réussi des certificats de compétence pour exercer des emplois spécifiques.

- Projet "Stop à l'économie grise

L'Agence pour l'emploi, en coopération avec l'administration fiscale, l'administration de la police, l'administration des affaires d'inspection, l'administration des douanes et le ministère des transports et des affaires maritimes, a mis en œuvre le programme "Stop à l'économie grise". Les objectifs de ce programme sont d'aider les jeunes à résoudre le problème du chômage en augmentant leur capacité de travail, ainsi que de soutenir la suppression de l'économie grise sur le marché du travail. Le programme concerne 210 chômeurs ayant fait des études supérieures, âgés de 30 ans maximum et ayant une expérience professionnelle d'au moins neuf mois. Les participants au programme ont été employés et formés dans un environnement de travail réel pour fournir un soutien technique et une assistance aux fonctionnaires de l'administration des affaires d'inspection - 64 participants, de la direction de la police - 44, de l'administration fiscale - 84 et de l'administration des douanes - 14 participants et du ministère des transports et des affaires maritimes - 4 dans la suppression des affaires informelles. Les tâches de travail des participants au programme ont été déterminées par le plan opérationnel de la formation en cours d'emploi et ont été réalisées avec un mentorat continu, dans la période du 15 juin 2020 au 15 janvier 2021. Pendant la mise en œuvre du programme, les

participants ont pratiquement appliqué les connaissances acquises, mais aussi adopté de nouvelles connaissances par la détection des activités liées à l'économie grise, et immédiatement après la mise en œuvre du programme, ils recevront un certificat de compétence pour effectuer des tâches connexes. Les femmes ont participé avec 62,38% (131) du nombre total de participants à ce programme. Selon les régions, la plupart des personnes incluses se trouvaient dans les municipalités de la région du Nord - 110 personnes (52,4 %), puis dans les municipalités de la région centrale - 77 personnes (36,6 %), tandis que les personnes les moins nombreuses se trouvaient dans les municipalités de la région côtière - 12 personnes (11 %). Une personne handicapée (0,48 %) a participé au programme mentionné.

- **Programme innovant pour la stimulation continue de l'emploi et de l'esprit d'entreprise au Monténégro**

21 demandes de prêt ont été soumises en 2021, dont la réalisation permettrait de créer 23 nouveaux emplois. Sur ce nombre, 8 demandes (soit 38,1%) ont été soumises par des femmes sans emploi. Trois personnes morales ont demandé des prêts, dont la réalisation permettrait de créer 5 nouveaux emplois. En 2020, 11 prêts ont été financés, qui sont destinés à la création de 13 nouveaux emplois. Sur ce nombre, 8 prêts financés (72,3%) sont destinés à des chômeurs et 3 prêts (27,7%) à des personnes morales.

Réadaptation professionnelle et emploi des personnes handicapées

La loi sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées stipule que l'Agence pour l'emploi du Monténégro organise le Fonds pour la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées et que les fonds du Fonds proviennent principalement des contributions spéciales versées par les employeurs qui n'ont pas atteint le quota prescrit lorsqu'ils emploient des personnes handicapées. Ces fonds sont versés au budget du Monténégro. Conformément à la loi, les fonds du Fonds peuvent être utilisés pour : des mesures et des activités de réadaptation professionnelle pour les chômeurs et les personnes handicapées employées, le cofinancement d'organisations d'emploi spéciales, des programmes de politique active de l'emploi auxquels participent des personnes handicapées, des subventions, le financement de programmes de subventions et une aide financière pour les participants aux mesures de réadaptation professionnelle.

En 2016, un total de 210 personnes ont été incluses dans des mesures de réadaptation professionnelle, à partir des registres de toutes les unités régionales. Les employeurs qui ont employé des personnes handicapées ont obtenu le droit à une subvention salariale pour 245 personnes handicapées. Financement de projets d'emploi de personnes handicapées - régimes de subventions - au cours de l'année 2016, 53 projets de réadaptation professionnelle, de politique active de l'emploi et d'emploi de personnes handicapées ont été mis en œuvre.

En 2017, 183 personnes ont été incluses dans des mesures de réadaptation professionnelle. Le droit à une subvention salariale a été exercé par 218 employeurs pour 336 personnes handicapées employées. Financement de projets d'emploi pour les personnes handicapées - régimes de subventions - L'article 39 de la loi sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées prescrit que les fonds du Fonds peuvent être utilisés, entre autres, pour financer des régimes de subventions. Conformément à cela, le règlement sur la procédure et la méthodologie de financement des programmes de subventions (Journal officiel du Monténégro, n° 28/14 et 16/16) a été adopté, qui stipule que l'Agence publie, au moins une fois par an, un appel public pour le financement de projets d'emploi pour les personnes handicapées - programme de subventions.

Au cours de l'année 2017, deux appels publics ont été annoncés pour le financement de projets d'emploi de personnes handicapées - régimes de subventions et le financement de 56 projets a été approuvé. Grâce à ces projets, il était prévu d'inclure 422 personnes handicapées, dont 265 personnes seront employées pendant le projet, et 74 personnes seront employées après l'achèvement du projet pour un minimum de six mois. Au cours de l'année 2017, 30 projets ont été mis en œuvre conformément à l'appel public qui a été annoncé en 2016, qui ont inclus 223 personnes handicapées, et pour la période de la durée des projets, 183 personnes ont été employées.

En 2018, 313 personnes handicapées ont été incluses dans les mesures et activités de réadaptation professionnelle. Subventions salariales pour les personnes handicapées employées - En 2018, 789 demandes de reconnaissance du droit à une subvention salariale pour l'emploi de personnes handicapées ont été déposées auprès du Fonds pour la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées. Subventions pour l'aménagement du lieu et des conditions de travail - Le droit à des subventions pour l'aménagement du lieu et des conditions de travail a été exercé par 22 employeurs pour 24 salariés en situation de handicap. Participation au financement des dépenses personnelles des assistants (assistants de travail) - Le droit à cette subvention a été exercé par 17 employeurs pour 19 employés handicapés (hommes - 11 ; femmes - 8). Financement de projets d'emploi pour les personnes handicapées - régimes de subventions - au cours de 2018, deux appels publics ont été annoncés pour le financement de projets d'emploi pour les personnes handicapées - régimes de subventions. Au cours de l'année 2018, 54 projets ont été mis en œuvre conformément aux appels publics, qui ont inclus 428 personnes handicapées, pendant les projets 268 personnes ont été employées, et après la fin du projet, 71 personnes ont été employées.

Au cours de l'année 2019, 504 personnes handicapées ont été incluses dans les mesures et activités de réadaptation professionnelle. Subventions salariales pour les personnes handicapées employées - En 2019, 1 404 demandes de reconnaissance du droit à une subvention salariale pour l'emploi de personnes handicapées ont été soumises au Fonds pour la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées. Sur le nombre total de demandes soumises, 649 concernaient des hommes handicapés employés, tandis que 755 concernaient des femmes handicapées employées. Sur les 1 404 demandes, 882 concernaient des personnes handicapées employées à titre temporaire, et 522 des personnes handicapées employées pour une durée indéterminée. La plupart des demandes de droit à une subvention salariale provenaient de la région du nord (814), suivie de la région centrale (398) et de la région côtière (192).

Subventions pour l'aménagement du lieu et des conditions de travail - Au cours de l'année 2019, le droit aux subventions pour l'aménagement du lieu et des conditions de travail a été exercé par 29 employeurs pour 36 personnes handicapées employées.

Participation au financement des dépenses personnelles des assistants (assistants de travail) - Le droit à cette subvention en 2019 a été exercé par 43 employeurs pour 60 personnes handicapées employées (hommes - 32 ; femmes - 28).

Financement de projets d'emploi de personnes handicapées - régimes de subventions - L'Agence pour l'emploi a lancé un appel public pour le financement de projets d'emploi de personnes handicapées, après quoi, conformément à la procédure prescrite, le financement de 57 projets a été approuvé. Grâce à ces projets, 383 personnes handicapées sont incluses, dont 287 seront employées pendant le projet, et 134 personnes seront employées après l'achèvement du projet pour un minimum de neuf mois.

Au cours de l'année 2020, 443 personnes handicapées ont été incluses dans les mesures et activités de réadaptation professionnelle, avec trois contractants : ZOPT - 242 personnes, Pamark - 173 personnes, et le Centre de réadaptation professionnelle - 28 personnes. Sur le nombre total de personnes incluses, 65,46% sont des femmes (290 femmes).

Subventions salariales pour les personnes handicapées employées - En 2020, 1 718 demandes de reconnaissance du droit à une subvention salariale pour l'emploi de personnes handicapées ont été soumises au Fonds pour la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, dont 575 demandes concernaient l'extension de ce droit. Sur le nombre total de demandes soumises, 806 concernaient des hommes handicapés employés, tandis que 912 concernaient des femmes handicapées employées. Sur les 1 718 demandes, 1 099 concernaient des personnes handicapées employées pour une durée déterminée et 619 concernaient des personnes handicapées employées pour une durée indéterminée.

Au 31 décembre 2020, 1 141 employeurs ont droit à une subvention salariale pour 2 040 personnes handicapées (hommes - 918 ; femmes - 1 122). 920 personnes handicapées sont employées pour une durée déterminée, tandis que 1 120 personnes sont employées pour une durée indéterminée.

Subventions pour l'aménagement du lieu et des conditions de travail - Au cours de l'année 2020, 32 employeurs ont soumis au Fonds pour la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées 40 demandes pour le droit à des subventions pour l'aménagement du lieu et des conditions de travail. Deux demandes de droit à une subvention pour l'aménagement du lieu et des conditions de travail ont été rejetées au motif que les rapports du prestataire/entrepreneur de réadaptation professionnelle indiquaient qu'aucun aménagement du lieu de travail n'était nécessaire.

Participation au financement des dépenses personnelles d'un assistant (assistant de travail) - En 2020, 27 employeurs ont soumis 52 demandes de subvention - participation au financement des dépenses personnelles d'un assistant (assistant de travail) à une personne handicapée employée. Pour exercer ce droit, les employeurs ont soumis une demande pour 25 personnes handicapées qui ont établi un emploi pour une durée déterminée, tandis que 27 personnes ont établi un emploi pour une durée indéterminée. Une demande d'exercice de ce droit a été rejetée. Au 31 décembre 2020, 67 employeurs ont droit à une subvention - participation au financement des dépenses personnelles d'un assistant (assistant de travail) pour 97 personnes handicapées employées (hommes - 57 ; femmes - 40). Sedam lica je zaposleno na određeno vrijeme, dok je 90 lica zaposleno na neodređeno vrijeme.

Financement de projets pour l'emploi de personnes handicapées - programmes de subventions - Conformément au règlement sur la procédure et la méthodologie de financement des programmes de subventions (Journal officiel du Monténégro, n° 28/14, 16/16 et 21/19) qui stipule que l'Agence publie au moins une fois par an un appel public pour le financement de projets pour l'emploi de personnes handicapées - programme de subventions, un appel public a été annoncé pour le financement de projets pour l'emploi de personnes handicapées. Sur la base de l'appel public mentionné, le financement de 52 projets a été approuvé. Ces projets ont permis d'inclure 420 personnes handicapées, dont 293 sont employées pendant le projet, et 140 seront employées après l'achèvement du projet pour une durée minimale de neuf mois. La mise en œuvre de ces projets s'est poursuivie en 2021.

Compensation financière

L'indemnisation financière du chômage fait partie des droits qu'un chômeur peut exercer, conformément à la loi relative à la médiation pour l'emploi et aux droits pendant le chômage, entrée en vigueur le 30 avril 2019.

Le droit à une compensation financière, conformément à cette loi, est acquis par l'assuré dont l'emploi a été résilié sans son consentement ou sa culpabilité, et qui, au moment de la résiliation de l'emploi, a une période d'assurance d'au moins neuf mois de façon continue ou intermittente au cours des 18 derniers mois.

L'indemnisation financière revient à un chômeur dès le premier jour après la cessation de l'emploi, c'est-à-dire la cessation de l'activité entrepreneuriale, professionnelle ou autre en tant qu'occupation

principale, s'il s'inscrit auprès de l'Agence dans les 30 jours à compter du jour de la cessation de l'assurance et s'il présente une demande d'indemnisation financière dans ce délai.

Le droit à une compensation financière ne peut être exercé par un assuré dont l'emploi a pris fin en raison de :

- 1) la résiliation consensuelle du contrat de travail ;
- 2) le licenciement d'un employé ;
- 3) le licenciement par l'employeur, dans les cas déterminés par une loi spéciale, sauf en cas de cessation d'emploi après l'expiration du contrat de travail à durée déterminée, c'est-à-dire la cessation d'emploi due à la cessation du besoin de travail de l'employé, due à des changements économiques, technologiques et de restructuration chez l'employeur, lorsque l'employé reçoit une indemnité de licenciement ;
- 4) remplir les conditions de cessation d'emploi par la force de la loi, sauf en cas de cessation d'emploi pour cause de faillite ou de liquidation, ou dans tous les autres cas de cessation du travail de l'employeur, conformément à une loi spéciale.

La compensation financière appartient à un chômeur pour une période qui dépend de la durée antérieure de l'assurance service, comme suit :

- 1) trois mois s'il a une période d'assurance de service de neuf mois à cinq ans ;
- 2) six mois s'il a une assurance de service de cinq à quinze ans ;
- 3) neuf mois s'il a une assurance de service de 15 à 25 ans ;
- 4) 12 mois s'il a une assurance de service de 25 à 35 ans ;
- 5) s'il a plus de 35 ans d'assurance de service - jusqu'au réemploi, c'est-à-dire jusqu'à ce qu'il remplisse les conditions relatives à la limite d'âge ou à la durée d'assurance de service pour l'exercice du droit à une pension de vieillesse, conformément à une loi spéciale.

La compensation financière s'élève à 120 % de la valeur calculée du coefficient déterminé par la loi et d'autres règlements. Les cotisations pour l'assurance pension et invalidité et l'assurance maladie sont calculées sur le montant de la compensation financière, conformément à une loi spéciale. Conformément à cette loi, la compensation financière est de 108,00 € (avec les cotisations pour l'assurance pension et invalidité et l'assurance maladie, 134,78 €).

Le nombre de bénéficiaires d'une compensation financière à la fin de 2020 était de 12 337. En moyenne, 12 627 chômeurs ont exercé ce droit sur une base mensuelle.

Aspect financier

Part des fonds destinés aux mesures de politique active de l'emploi mises en œuvre par l'Agence pour l'emploi du Monténégro (ZZCG) dans le PIB par année :

-2016 -	0,06% ;
- 2017 -	0.05%
-2018 -	0.08%
-2019 -	0.06%
-2020 -	0.08%

Si nous prenons également en compte les fonds alloués à la réadaptation professionnelle et à l'emploi des personnes handicapées (fonds versés sur la base d'une contribution spéciale pour l'emploi des personnes handicapées conformément à la loi sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées), la part totale des fonds dans le PIB, pour les mesures de politique active de l'emploi et les mesures de réadaptation professionnelle et d'emploi des personnes handicapées par année est la suivante :

-2016 - 0.14% ;
- 2017 - 0.18%
-2018 - 0.20%
- 2019 - 0.24%
-2020 - 0.38%

Part des fonds destinés à la compensation financière dans le PIB par année :

-2016 - 0.23% ;
- 2017 - 0.25%
-2018 - 0.26%
-2019 - 0.33%
-2020 - 0.42%"

26. Le Comité gouvernemental a pris note des informations fournies et a décidé d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

RESC 1§1 MACÉDOINE DU NORD

27. Le CEDS a conclu que la situation en Macédoine du Nord n'était pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif que les efforts de la politique de l'emploi n'ont pas été suffisants pour combattre le chômage et promouvoir la création d'emplois.

28. Le Secrétariat a rappelé que la non-conformité sur le même motif persiste depuis 2008.

29. Le représentant de la Macédoine du Nord a présenté les informations suivantes :

Le dernier rapport de la République de Macédoine du Nord couvrant cette disposition spécifique de la Charte sociale européenne révisée (article 1 - paragraphe 1), qui a été soumis début avril 2020 (notre VIIe rapport sur la mise en œuvre de la CSEr), fournit des informations détaillées sur les tendances du marché du travail, les politiques de l'emploi, la mise en œuvre des mesures actives du marché du travail, les documents et initiatives stratégiques et opérationnels et tous les développements importants à cet égard pour la période entre 2015 et la fin de 2018.

Et ceci est, nous pensons, bien noté et compris par le comité d'experts et clairement mentionné dans les conclusions de 2020.

Cependant, malgré les preuves évidentes de tendances positives continues et d'améliorations permanentes de la situation du marché du travail, la même conclusion demeure en ce qui concerne cette disposition particulière de la Charte, à savoir que "les efforts de la politique de l'emploi n'ont pas été suffisants pour combattre le chômage et promouvoir la création d'emplois".

Avec cette intervention, je voudrais compléter les données et informations précédemment soumises et fournies, en me concentrant sur la période la plus récente non couverte par notre dernier rapport, c'est-à-dire la période de 2019, 2020 et 2021.

Comme nous l'avons déjà souligné, au cours de la dernière décennie et même au-delà, les tendances du marché du travail en République de Macédoine du Nord ont été généralement positives, principalement grâce aux diverses politiques, stratégies, interventions et activités mises en œuvre pour améliorer la situation sur le marché du travail, améliorer le climat des affaires et des investissements dans le pays, renforcer le capital humain, développer les qualifications et les compétences de la main-d'œuvre, mieux adapter l'offre et la demande

sur le marché du travail, améliorer le cadre législatif, renforcer les pratiques de dialogue social, etc.

Seulement en 2019, le nombre d'emplois dans l'économie a augmenté de 40 000 nouveaux emplois, portant le taux d'emploi total de la population active (âgée de 20 à 64 ans) à 59,2 %. Il s'agit également d'un changement assez important par rapport à la décennie précédente (2009 -2018), où le nombre d'emplois a augmenté en moyenne de 14 500 nouveaux emplois par an.

Néanmoins, le taux d'emploi et le taux d'activité restent assez faibles et insatisfaisants, notamment par rapport à ces indicateurs dans les pays de l'Union européenne. Les faibles taux d'activité peuvent être attribués principalement aux taux d'activité plus faibles des femmes, des jeunes de 15 à 24 ans, ainsi que des personnes de plus de 50 ans.

Quelques mots sur l'impact de la crise de Covid-19...

Selon les données officielles publiées par l'Office national des statistiques, au cours du deuxième trimestre de 2020, nous avons constaté pour la première fois la stagnation des tendances précédemment très positives en ce qui concerne les indicateurs statistiques de base du marché du travail dans le pays. On a constaté une légère détérioration de tous les indicateurs, principalement en raison de la crise mondiale (sanitaire et économique) provoquée par la pandémie de COVID-19. Le taux d'activité a connu une baisse de près d'un point de pourcentage par rapport à la valeur du premier trimestre 2020. Le taux d'emploi a diminué (après une longue période de croissance) également d'un point de pourcentage. Et la situation du taux de chômage s'est également détériorée (a augmenté) de 0,5 point de pourcentage. Ensuite, au troisième trimestre 2020, nous avons à nouveau une légère amélioration de la situation en termes d'indicateurs statistiques d'activité, de taux d'emploi et de chômage, tandis qu'au dernier (quatrième) trimestre, ces indicateurs conservent généralement les niveaux du trimestre précédent. En raison de ces conditions turbulentes (causées par la pandémie mondiale), les indicateurs de base du marché du travail pour l'ensemble de l'année 2020, en termes de taux d'activité et d'emploi, ont été plus faibles par rapport à 2019.

Bien qu'il soit évident que la pandémie a interrompu les tendances positives du marché du travail en République de Macédoine du Nord, on peut également conclure que les effets de la pandémie n'ont pas affecté de manière significative le taux de chômage. Cela est également dû au fait qu'un nombre important d'emplois ont été préservés grâce à plusieurs paquets de mesures anti-crise, conçus et mis en œuvre par le gouvernement pendant la crise, certaines estimations indiquant que les mesures adoptées pour maintenir l'emploi ont empêché la perte d'environ 60 à 80 000 emplois.

En plus de plusieurs paquets anti-crise spécifiques conçus pour fournir une assistance et un soutien indispensables à divers secteurs de l'économie, aux entreprises, aux travailleurs et à d'autres catégories vulnérables et à risque de la population incluse dans le marché du travail et touchée par la crise économique et sanitaire actuelle, le gouvernement a également poursuivi son travail de préparation du nouveau plan opérationnel annuel pour les programmes et mesures d'emploi actif et les services du marché du travail pour l'année - 2021. Ce PO (adopté également par le Conseil économique et social national tripartite) a été conçu et budgété pour couvrir environ 10 300 personnes, avec un budget alloué d'environ 25 millions d'euros. Cela représente une nouvelle augmentation des fonds alloués aux mesures actives du marché du travail par rapport à l'année précédente (2020), de plus de 15%. Le système de garantie pour la jeunesse a également continué à être mis en œuvre dans tout le pays, ciblant et couvrant les jeunes (NEET) âgés de 15 à 29 ans.

Le début de cette année (2021) se caractérise à nouveau par des évolutions et des résultats essentiellement positifs en ce qui concerne les indicateurs statistiques de base du marché du travail. On observe à nouveau une légère augmentation des taux d'activité et d'emploi et une nouvelle baisse du taux de chômage.

À cet égard, il me semble très important de souligner que les dernières données disponibles, publiées par l'Office national de la statistique (3.12.2021) et basées sur l'enquête sur les forces de travail - pour le troisième trimestre (Q3) de 2021 ont révélé que le taux de chômage a atteint le niveau historiquement le plus bas de 15,7%.

Tendances du marché du travail en République de Macédoine du Nord (EFT) :

		2014	2017	2018	2019	2020	Q2 2021	Q3 2021
Taux d'activité	Total	57.3	56.8	56.9	57.2	56.4	56.2	56.2
	Hommes	69.3	69.3	69.2	67.8	67.1	67.2	67.3
	Femmes	45.3	44.3	44.6	46.6	45.7	45.2	45.1
Taux d'emploi (15+)	Total	41.2	44.1	45.1	47.3	47.2	47.3	47.4
	Hommes	50.1	53.6	54.4	56.6	55.9	55.8	56.3
	Femmes	32.4	34.6	35.8	38.1	38.4	38.7	38.5
Taux d'emploi (20-64)	Total	51.3	54.8	56.1	59.2	59.1	59.4	59.8
	Hommes	61.6	65.6	66.6	69.7	68.9	68.9	69.9
	Femmes	40.8	43.7	45.2	48.4	49.0	49.7	49.4
Taux de chômage	Total	28.0	22.4	20.7	17.3	16.4	15.9	15.7
	Hommes	27.6	22.7	21.3	16.5	16.7	17.0	16.4
	Femmes	28.6	21.8	19.9	18.4	15.9	14.3	14.6
Taux d'emploi des jeunes (15-29)		27.1	30.2	30.9	34.4	33.5	32.6	33.7
Taux de chômage des jeunes (15-29)		45.1	39.2	37.0	30.5	29.6	28.3	25.0

30. Le Comité gouvernemental a pris note des informations fournies, a demandé que le prochain rapport comprenne en particulier des informations sur les groupes minoritaires et les autres chômeurs de longue durée, et a décidé d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

RESC 1§1 Ukraine

31. Le CEDS a conclu que la situation en Ukraine n'était pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif que les efforts de la politique de l'emploi n'ont pas été suffisants pour combattre le chômage et promouvoir la création d'emplois.

32. Aucune information n'a été fournie en amont de la réunion par le représentant de l'Ukraine.

33. Le Comité gouvernemental a invité les autorités à fournir les informations dans le prochain rapport et a décidé d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

Article 1§2 RESC - protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris ;

34. Le Secrétariat a présenté les principaux critères utilisés par le Comité européen des droits sociaux pour évaluer le respect de l'article 1§2 de la Charte. Il a rappelé que l'article 1§2 couvre trois questions différentes :

- 1) l'interdiction de toute forme de discrimination en matière d'emploi,
- 2) l'interdiction du travail forcé ou obligatoire,
- 3) l'interdiction de toute pratique susceptible de porter atteinte au droit des travailleurs de gagner leur vie par une activité professionnelle librement consentie.

35. En ce qui concerne l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi, les motifs de discrimination interdits sont le sexe, la race, l'origine ethnique, la religion, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle et l'opinion politique, y compris l'objection ou la non-objection de conscience.

36. Il doit exister des garanties juridiques adéquates contre la discrimination en matière de travail à temps partiel. En particulier, il doit exister des règles visant à empêcher le travail non déclaré par le biais d'heures supplémentaires, et l'égalité de rémunération, sous tous ses aspects, entre les employés à temps partiel et ceux à temps plein.

37. La discrimination se définit comme une différence de traitement entre des personnes se trouvant dans des situations comparables, lorsqu'elle ne poursuit pas un but légitime, n'est pas fondée sur des motifs objectifs et raisonnables ou n'est pas proportionnée à l'objectif poursuivi. Il y a discrimination indirecte lorsqu'une mesure ou une pratique est appliquée de manière identique pour tous, les personnes ayant une religion ou des convictions particulières, un handicap particulier, un âge particulier, une orientation sexuelle particulière, une opinion politique particulière, une origine ethnique particulière, etc. La discrimination peut également résulter de l'absence de prise en compte positive de toutes les différences pertinentes ou de l'absence de mesures adéquates pour garantir que les droits et avantages collectifs ouverts à tous soient réellement accessibles par et à tous.

38. La législation doit interdire la discrimination tant directe qu'indirecte. Pour rendre effective l'interdiction de la discrimination, le droit interne doit au moins prévoir le pouvoir d'écartier, d'annuler, d'abroger ou de modifier toute disposition contraire au principe de l'égalité de traitement qui figure dans les conventions collectives de travail, dans les contrats de travail ou dans les règlements propres des entreprises.

39. Le droit interne doit prévoir des recours appropriés et efficaces en cas d'allégation de discrimination. Tout d'abord, il doit exister un droit de recours devant un tribunal en cas d'allégation de discrimination. Reconnaître le droit des syndicats d'agir en cas de discrimination dans l'emploi, y compris au nom d'individus, et accorder aux groupes ayant un intérêt à obtenir une décision selon laquelle l'interdiction de discrimination a été violée le droit de mener une action collective contribue également à combattre la discrimination conformément à l'article 1§2 de la Charte. Deuxièmement, il doit exister 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. Troisièmement, le droit interne doit prévoir un renversement de la charge de la preuve en faveur du plaignant dans les affaires de discrimination. Quatrièmement, les recours offerts aux victimes de discrimination doivent être adéquats, proportionnés et dissuasifs. Par conséquent, l'indemnisation pour tous les actes de discrimination, y compris le licenciement discriminatoire, doit être à la fois proportionnelle au préjudice subi par la victime et suffisamment dissuasive pour les employeurs. Il est interdit de fixer un plafond à l'indemnisation qui empêcherait les dommages et intérêts de réparer le préjudice subi et d'être suffisamment dissuasifs.

40. Les Etats parties peuvent subordonner l'accès des étrangers à l'emploi sur leur territoire à la possession d'un permis de travail mais ils ne peuvent pas interdire aux ressortissants des Etats parties, en général, d'occuper des emplois pour des raisons autres que celles énoncées à l'article G de la Charte. Les seuls emplois qui peuvent être interdits aux étrangers sont donc 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.

41. Le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes doit être interdit. La définition du travail forcé ou obligatoire se fonde sur l'article 4 de la Convention européenne des droits de l'homme et sur la Convention 29 de l'OIT sur le travail forcé : "tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré " (article 2§1). La non-application en pratique d'une législation contraire à la Charte ne suffit pas à rendre une situation conforme à la Charte.

42. Les conditions de travail des détenus doivent être correctement réglementées, notamment s'ils travaillent, directement ou indirectement, pour des employeurs autres que l'administration pénitentiaire. Conformément au principe de non-discrimination, cette réglementation, qui peut se faire par voie législative, réglementaire ou conventionnelle (notamment lorsque des entreprises interviennent en tant que sous-traitants dans les ateliers pénitentiaires), doit porter sur la rémunération, les horaires et autres conditions de travail ainsi que sur la protection sociale (en matière d'accidents du travail, de chômage, de soins de santé et de pensions de vieillesse).

43. Le travail domestique et le travail dans les entreprises familiales peuvent donner lieu au travail forcé et à l'exploitation, les Etats parties devraient adopter des dispositions légales pour combattre le travail forcé dans l'environnement domestique et protéger les travailleurs domestiques, et prendre des mesures pour les mettre en œuvre.

44. Plusieurs autres pratiques peuvent être contraires à l'article 1§2 :

i) Durée du remplacement du service militaire (objection de conscience) : la durée de ce remplacement doit être proportionnelle à la durée du service militaire et ne pas être globalement excessive.

ii) Périodes minimales de service dans les forces armées (elles doivent être d'une durée raisonnable et, en cas de périodes minimales plus longues dues à l'éducation ou à la formation dont un individu a bénéficié, la durée doit être proportionnelle à la durée de l'éducation et de la formation. De même, les droits/coûts à rembourser en cas de cessation anticipée du service doivent être proportionnés).

iii) le droit des travailleurs au respect de leur vie privée (en vertu de l'article 1, paragraphe 2, les personnes doivent être protégées contre toute ingérence dans leur vie privée ou personnelle liée à leur situation professionnelle ou découlant de celle-ci, notamment par le biais des techniques modernes de communication électronique et de collecte de données).

RESC 1§2 Arménie

45. Le CEDS a conclu que la situation en Arménie n'était pas conforme à l'article 1§2 de la Charte pour les raisons suivantes :

- la discrimination indirecte n'est pas définie et interdite par la législation ;
- la discrimination n'est pas interdite en matière de recrutement dans l'emploi ;
- il n'existe aucune protection contre la discrimination à l'emploi fondée sur l'orientation sexuelle ;
- la limite supérieure du montant de l'indemnisation accordée dans les cas de discrimination pourrait empêcher les dommages et intérêts de compenser pleinement le préjudice subi et d'être suffisamment dissuasifs ;
- il n'a pas été établi que la législation prévoit un renversement de la charge de la preuve dans les cas de discrimination ;
- tous les postes de la fonction publique sont réservés aux citoyens arméniens ;
- la durée du service civil alternatif constitue une restriction excessive du droit de gagner sa vie dans une profession librement choisie.

46. Le représentant de l'Arménie a informé le Comité en ce qui concerne les trois premières non-conformités que, conformément aux nouveaux amendements au Code du travail adoptés en septembre de l'année dernière, un nouvel article a été incorporé au Code, qui définit la notion de discrimination dans les relations de travail et stipule clairement que la discrimination dans les relations de travail est interdite. L'amendement mentionné est entré en vigueur le 19 octobre 2019. Ce nouvel article précise notamment que la discrimination est une différenciation, une exclusion ou une restriction directe ou indirecte fondée sur le sexe, la race, la couleur de la peau, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion, la vision du monde, les opinions politiques ou autres, l'ethnie, la situation patrimoniale, la naissance, le handicap, l'âge ou d'autres circonstances personnelles ou sociales dont l'objet ou l'effet est la manifestation d'un traitement moins favorable en cas de création et/ou de révision et/ou de cessation d'une relation collective et/ou individuelle de travail, l'interdiction ou le refus de la reconnaissance et (ou) de l'exercice de tout droit prévu par le droit du travail sur une base d'égalité avec les autres, à moins qu'une telle différenciation, exclusion ou restriction ne soit objectivement justifiée par l'objectif légitime poursuivi et que les moyens utilisés pour atteindre cet objectif soient proportionnés et nécessaires. Dans les annonces d'emploi et dans le processus d'exercice des relations de travail, à l'exception des caractéristiques pratiques, de l'expérience professionnelle et de la qualification, la fixation de toute condition pouvant constituer un motif de discrimination est interdite, sauf si elle découle des exigences inhérentes à l'emploi. Il convient de noter qu'en plus d'un certain nombre de conditions directement mentionnées dans la disposition citée, la discrimination est considérée comme étant également toute différenciation, exclusion ou

restriction directe ou indirecte fondée sur d'autres circonstances personnelles ou sociales (qui peuvent également inclure l'orientation sexuelle).

47. Le représentant de la CES a déclaré que les informations fournies ne couvraient pas tous les cas de discrimination directe et indirecte et ne couvraient pas tous les aspects de l'emploi. Par conséquent, il ne semble pas que cela ait permis de remédier à la situation. En particulier, il n'y a pas eu de progrès en ce qui concerne l'interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, car la loi modifiée ne contient aucune garantie explicite.

48. Le représentant de la Fédération de Russie a contesté cette appréciation.

49. Le président a conclu que les autorités arméniennes pouvaient se voir accorder le bénéfice du doute quant à la manière dont la nouvelle loi serait évaluée par le CEDS. Toutefois, les points 4, 5 et 7 restent en suspens et un vote doit être organisé.

50. En conséquence, le Comité gouvernemental a procédé au vote d'une recommandation à cet égard, qui n'a pas été adoptée (4 pour, 8 contre et 18 abstentions). Par la suite, un vote sur un avertissement a été adopté avec succès (18 pour, 2 contre et 13 abstentions).

RESC 1§2 Azerbaïdjan

51. Le CEDS a conclu que la situation en Azerbaïdjan n'était pas conforme à l'article 1§2 de la Charte pour six motifs, dont deux avaient été examinés par le Comité gouvernemental :

- il n'a pas été établi que la protection contre la discrimination en matière d'emploi fondée sur l'orientation sexuelle est assurée ;
- La législation ne prévoit pas de déplacement de la charge de la preuve dans les cas de discrimination ;

52. L'Azerbaïdjan a présenté les informations suivantes :

"2ème motif:

Selon l'article 16 du Code du travail, dans les relations de travail, aucune discrimination entre les employés n'est autorisée sur la base de la citoyenneté, du sexe, de la race, de la religion, de la nationalité, de la langue, du lieu de résidence, de la situation économique, de l'origine sociale, de l'âge, de la situation familiale, de la religion, des opinions politiques, de l'affiliation à des syndicats ou à d'autres associations publiques, de la situation professionnelle ou d'autres facteurs sans rapport avec les qualifications professionnelles, le rendement au travail ou les compétences professionnelles des employés. Il convient de noter que le facteur "sexe" spécifié à l'article 16 du Code du travail couvre également le facteur "orientation sexuelle". Ainsi, l'orientation sexuelle de la personne n'est pas demandée lorsqu'elle remplit le formulaire de candidature lors du recrutement ou de l'embauche, par conséquent, la personne n'est pas soumise à une discrimination dans l'emploi. Comme il n'y a pas eu de cas de discrimination sur la base de l'"orientation sexuelle" dans la pratique, il n'a pas été nécessaire d'apporter des modifications à la législation.

L'Azerbaïdjan suit le principe selon lequel les réformes ne doivent pas être mises en œuvre uniquement pour le plaisir de réformer. L'objectif des réformes est d'assurer une amélioration

progressive de la vie des gens. Chaque nation a ses propres perspectives, valeurs, traditions et particularités, qui doivent également être prises en compte.

3ème motif :

Conformément à l'article 35 de la Constitution de la République d'Azerbaïdjan, toute personne a le droit de travailler dans des conditions sûres et saines, de recevoir une rémunération pour son travail, sans aucune discrimination, qui ne soit pas inférieure au salaire minimum établi par l'État. Selon le paragraphe VI de l'article 25 de la Constitution, intitulé "Droit à l'égalité", les personnes handicapées ont le droit de jouir de tous les droits et d'accomplir tous les devoirs prévus par la Constitution, sauf dans les cas où la jouissance des droits et l'accomplissement des devoirs sont entravés par leurs capacités limitées.

Le 31 mai 2018, une nouvelle loi de la République d'Azerbaïdjan " sur les droits des personnes handicapées " a été adoptée. Comme spécifié dans l'article 5 sous-paragraphe 5.0.5 de cette loi la non-discrimination sur la base du handicap, l'identification et le respect des droits des personnes handicapées à une protection égale en vertu de la loi et la fourniture d'une jouissance égale des droits légaux, l'élimination de toute ségrégation, exclusion ou restriction sont parmi les grands principes de la politique de l'État à l'égard des personnes handicapées. Comme mentionné ci-dessus, l'article 16 du code du travail interdit toute forme de discrimination. Parallèlement, conformément à la deuxième partie de cet article, les concessions, privilèges et protections supplémentaires accordés aux femmes, aux personnes handicapées, aux personnes âgées de moins de dix-huit (18) ans et aux autres personnes ayant besoin d'une protection sociale ne sont pas considérés comme une discrimination. Par ailleurs, conformément à la partie 3 de cet article, les employeurs ou autres personnes qui permettent la discrimination entre les employés dans le processus de relations de travail assumeront la responsabilité correspondante de la manière établie dans la législation. Une personne victime de discrimination dans le cadre de son emploi peut faire appel à un tribunal.

Selon la deuxième partie de l'article 50 du code du travail, il ne peut y avoir d'annonce de concours réservé aux membres du même sexe, sauf dans les cas prévus par la loi. Selon l'article 154 du Code du travail, le salaire des employés ne peut être réduit de quelque manière que ce soit, ni être inférieur au salaire minimum fixé par l'État, en violation de l'article 16 de cette loi interdisant la discrimination.

Conformément à l'article 77 du Code de procédure civile de la République d'Azerbaïdjan, chaque partie doit prouver les circonstances qui servent de fondement à ses demandes et objections.

Par conséquent, aucune modification n'a été apportée à la législation concernant la charge de la preuve".

53. Le représentant de la France a demandé si la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle était explicitement interdite. Le représentant de l'Azerbaïdjan a répondu qu'il existait une interdiction de la discrimination incluant l'orientation sexuelle et qu'aucune affaire ou plainte n'avait été déposée devant les tribunaux à cet égard.

54. Le représentant de la CES a déclaré que l'absence de cas ne prouve pas qu'il n'y a pas de problème, mais plutôt un manque de clarté sur le fait que les critères généraux de la discrimination sexuelle couvrent l'orientation sexuelle.

55. Le représentant de la Fédération de Russie a contesté cette appréciation et a déclaré que la Charte ne mentionnait pas explicitement l'orientation sexuelle comme un motif de discrimination mais que cela ressortait uniquement de la jurisprudence du CEDS. Le CEDS n'est pas un organe judiciaire et n'a pas de prérogative conventionnelle pour interpréter la Charte.

56. Plusieurs ont exprimé leur désaccord et le Président a rappelé que le CEDS était le seul organe compétent pour interpréter la Charte et que les Etats parties étaient liés par celle-ci. Le rôle du Comité gouvernemental est de préparer les décisions du Comité des Ministres et non d'interpréter les décisions du CEDS. Le Comité gouvernemental ne peut prendre des décisions que sur la base d'aspects politiques et économiques, mais pas sur une base juridique.

57. Le Comité gouvernemental a procédé au vote sur une recommandation, qui n'a pas été adoptée (0 voix pour, 11 contre et 23 abstentions). Elle a ensuite adopté un avertissement par 22 voix pour, 6 contre et 7 abstentions.

RESC 1§2 Chypre

58. Le CEDS a conclu que la situation à Chypre n'était pas conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif que la durée du service militaire de remplacement, qui s'élève à près de trois ans, était excessive et constituait une restriction disproportionnée au droit de gagner sa vie librement consentie.

59. Le Secrétariat a expliqué que le CEDS avait conclu à plusieurs reprises depuis 2002 (Conclusions 2002, Conclusions 2004, Conclusions 2006, Conclusions 2008, Conclusions 2012, Conclusions 2016) que la situation n'était pas conforme pour ce motif. Le CG a examiné la situation en 2009 et a noté que la législation régissant le service de remplacement pour les objecteurs de conscience avait été modifiée en 2007 et que la durée du service de remplacement avait été réduite. Actuellement, le service militaire est d'une durée de 24 mois, le service alternatif a été réduit de 42 à 34 mois et le service militaire spécial de 34 à 30 mois. Le Comité gouvernemental a pris note des informations fournies et a décidé d'attendre la prochaine évaluation du CEDS, qui était alors négative. Il a également examiné la situation en 2004, où il a pris note des informations fournies et a également décidé d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

60. Le représentant de Chypre a présenté les informations suivantes :

"En ce qui concerne la demande d'informations du Comité sur la législation visant à lutter contre la discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique, la loi sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de profession de 2004 (L58(I)/2004), pleinement harmonisée avec la directive-cadre sur l'égalité 2000/78/CE et la directive sur l'égalité raciale 2000/43/CE, fournit un cadre solide pour lutter contre la discrimination fondée sur le handicap, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions et l'âge dans l'accès au travail, les conditions d'emploi et/ou de licenciement, la rémunération et l'accès à la formation professionnelle, ainsi que la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes, indépendamment de leur race ou de leur groupe ethnique, en matière d'emploi et de profession. Conformément aux dispositions des législations mentionnées, la discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique est spécifiquement abordée (article 3), la charge de la preuve incombe à l'employeur si un cas prima facie existe (article 11), l'action positive est approuvée (article 9) et toute forme de discrimination directe ou indirecte ou toute autre forme de harcèlement constitue

une infraction pénale (article 15). Là encore, la législation est entièrement harmonisée avec la directive-cadre sur l'égalité 2000/78/CE et la directive sur l'égalité raciale 2000/43/CE, ce qui offre un cadre solide pour lutter contre la discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique. La législation est mise en œuvre par la nomination d'inspecteurs (section 19). Des actions concrètes et des mesures supplémentaires visant à améliorer la mise en œuvre de la législation sont prises en permanence, comme la création du nouveau service d'inspection en juin 2017, la nouvelle législation qui prévoit des pouvoirs renforcés pour les inspecteurs et des amendes administratives supplémentaires, adoptée le 22/07/2020 (loi 88(I)/2020) et le nouveau système informatique "ERGANI" qui facilite et améliore l'inspection du travail, qui a été développé de 2018 à 2021 et est pleinement opérationnel et lancé le 13/09/2021.

En ce qui concerne le commentaire du Comité sur la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, outre la section 6 mentionnée dans les conclusions, la section 9 de la loi prévoit des actions positives, indiquant qu'un traitement favorable fondé, entre autres, sur l'orientation sexuelle, n'est pas considéré comme une discrimination lorsque l'objectif est de prévenir ou de compenser les désavantages liés, entre autres, à l'orientation sexuelle. Quant aux actions spécifiques entreprises, voir le par. 1.1. ci-dessus pour la création du nouveau service d'inspection en juin 2017, la nouvelle législation qui prévoit des pouvoirs renforcés pour les inspecteurs et des amendes administratives supplémentaires, adoptée le 22/07/2020 (loi 88(I)/2020) et le nouveau système informatique "ERGANI" qui facilite et améliore l'inspection du travail, qui a été développé de 2018 à 2021 et qui est pleinement opérationnel et sera lancé le 13/09/2021, car ces actions visent également à lutter contre toutes les formes de discrimination.

Des dispositions plus favorables aux exigences minimales de la directive 2000/78 sont proposées en matière d'égalité de traitement (article 13). Le commissaire à l'administration et à la protection des droits de l'homme (médiateur) est l'autorité compétente pour traiter les questions d'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et pour lutter contre le racisme. Il dispose de pouvoirs dans les secteurs public et privé et est chargé de faire appliquer la législation susmentionnée ainsi que la loi n° 42(I) de 2004 mettant en œuvre la directive 2000/43/CE du 2000-06-29 visant à combattre la discrimination raciale et d'autres types de discrimination (commissaire à l'administration).

En plus des commentaires généraux du par. 1.1. ci-dessus, il est important de souligner que les citoyens de la République de Chypre qui sont membres de la communauté chypriote turque ont un accès égal à l'emploi, quelle que soit la communauté à laquelle ils appartiennent constitutionnellement. Les services publics de l'emploi (PES) offrent des services de placement (dans les zones contrôlées par le gouvernement) et d'orientation professionnelle aux demandeurs d'emploi chypriotes turcs et roms, qu'ils vivent dans les zones contrôlées par le gouvernement ou dans les zones occupées par la Türkiye. Ils bénéficient d'une aide pour trouver un emploi approprié et d'informations sur les programmes d'emploi subventionnés mis en œuvre par le ministère du Travail et les programmes de formation organisés par l'Autorité de développement des ressources humaines. Non seulement ils peuvent postuler et participer à ces programmes, mais ils sont également encouragés et soutenus de toutes les manières possibles. Les employés des bureaux régionaux (PSE) comprennent des conseillers en emploi turcs et anglais. Le site Internet du ministère du travail propose des informations en grec, en anglais et en turc. Des informations en ligne en langue turque expliquent la procédure et les documents requis pour s'inscrire au chômage, y compris les coordonnées de tous les bureaux du travail. Afin de garantir la meilleure orientation possible des Chypriotes turcs sur les questions d'emploi, le ministère du travail gère un service téléphonique en langue turque. Des documents d'information, en langue turque, sont également disponibles dans tous les bureaux du travail.

Pour les Roms en particulier, l'approche politique globale du gouvernement consiste à promouvoir l'intégration par des mesures politiques horizontales ciblant les groupes vulnérables dans le cadre de politiques et de structures d'inclusion sociale plus larges existantes (par exemple, les politiques générales d'inclusion sociale et le programme national de réforme). Les objectifs d'augmentation de l'emploi et de réduction de la pauvreté et de l'exclusion sociale sont particulièrement pertinents. Les Roms peuvent bénéficier des mesures d'inclusion des groupes vulnérables et des actions de non-discrimination, cofinancées par le Fonds social européen, ainsi que des actions de développement urbain, cofinancées par le Fonds européen de développement régional. Des dialogues avec les autorités locales ont lieu à Chypre, afin de mieux comprendre et traiter les problèmes auxquels chaque autorité locale est confrontée. Les questions relatives aux Roms font partie intégrante de ces dialogues lorsque ces populations existent. En 2016, les services de protection sociale ont entrepris un projet financé par l'UE, la Plateforme nationale des Roms de Chypre, dont l'objectif est de créer un forum pour diffuser des informations et améliorer les connaissances afin de faciliter la consultation sur les questions relatives aux Roms, de promouvoir le dialogue, le respect mutuel et l'échange d'informations et de bonnes pratiques, en s'appuyant sur un climat de coopération et de transparence. Les questions de discrimination et d'égalité ont également été abordées et les dispositions du cadre européen pour l'intégration des Roms et des recommandations du Conseil européen ont été discutées. Le plus grand avantage de ces réunions a été la participation de la population rom et sa contribution. Le nombre de participants roms n'était pas constant mais fluctuait en fonction du thème des réunions. Lorsqu'ils ont participé, l'échange et le dialogue qui ont eu lieu ont été très productifs. Il s'agissait du premier forum créé où toutes les parties prenantes, y compris les Roms eux-mêmes, pouvaient se rencontrer et chercher activement des solutions aux défis auxquels la population rom est confrontée.

En ce qui concerne la charge de la preuve dans les cas de discrimination présumée dans l'emploi, selon la section 11(1) de la loi sur l'égalité de traitement dans l'emploi et la profession, la charge de la preuve dans les cas de discrimination présumée dans l'emploi, la législation susmentionnée exige, selon la section 11(1), un transfert de la charge de la preuve du plaignant au défendeur dans les procédures judiciaires civiles et en particulier devant les tribunaux des conflits industriels, car le conflit qui survient dans le cadre de cette loi est considéré comme un conflit du travail. La même règle de preuve est suivie selon la section 11(2) par l'Ombudsman.

En ce qui concerne les sanctions, l'article 15 de la loi susmentionnée prévoit des sanctions pénales pour les personnes (physiques et morales), en cas de condamnation, avec des peines telles que l'emprisonnement, l'amende ou les deux. En outre, la nouvelle loi sur le service d'inspection (L.88(I)/2020) prévoit des amendes administratives supplémentaires immédiates (section 10) pouvant aller jusqu'à 5 000 € ou 10 000 € pour les récidivistes, ainsi que des sanctions supplémentaires détaillées dans la législation.

Les recours dont disposent les victimes de discrimination comprennent des procédures administratives dans le cadre desquelles une plainte peut être déposée auprès du département des relations de travail et, dans ce cas, une procédure formelle est lancée, invitant l'employeur à soumettre tous les éléments pertinents, la charge de la preuve incombant à l'employeur. Si une procédure administrative ou judiciaire concernant la discrimination dans l'emploi, y compris le licenciement discriminatoire, aboutit, les réparations comprennent une indemnisation juste et raisonnable couvrant au moins tous les dommages positifs subis conformément à l'article 12, paragraphe 3, de la loi 58(I)/2004, ainsi qu'une indemnisation supplémentaire pour licenciement illégal conformément à l'article 3 de la loi sur le licenciement (L. 24/1967), la charge de la preuve incombant à nouveau à l'employeur

qui doit prouver que le licenciement était légal. Une affaire est actuellement pendante devant les tribunaux des conflits industriels concernant la discrimination fondée sur l'âge en vertu de la loi 58(I)/2004. Tous les citoyens de la République de Chypre, y compris les Roms et les Chypriotes turcs, résidant à Chypre, ont librement accès au marché du travail. Les services publics de l'emploi (SPE) offrent à tous les demandeurs d'emploi, sans aucune discrimination, une aide à la recherche d'un emploi, par le biais de services d'inscription, de recherche d'emploi et de placement, qui comprennent une orientation professionnelle, des conseils personnalisés et une orientation vers des programmes de formation et des offres d'emploi. En outre, tous les citoyens de la République de Chypre, indépendamment de la communauté ou du groupe religieux auquel ils appartiennent, peuvent participer aux programmes de subvention à l'emploi gérés par le ministère du Travail.

Les citoyens de l'UE ont un accès égal et illimité à l'emploi. Les réfugiés reconnus et les personnes bénéficiant du statut de protection subsidiaire, ainsi que toutes les victimes de la traite et/ou de l'exploitation sexuelle, ont également un accès égal et sans restriction à l'emploi et à tous les services fournis par le SPE. Les demandeurs d'asile ont accès à des secteurs d'emploi spécifiques, réglementés par un décret ministériel. L'éventail de ces secteurs a été considérablement élargi en 2019. Les autres citoyens non européens résidant légalement à Chypre et titulaires d'un permis de travail valide ont accès à l'emploi au même titre que les citoyens chypriotes.

En ce qui concerne la procédure d'emploi des ressortissants de pays non membres de l'UE, afin de préserver le bon fonctionnement du marché du travail, en fonction de l'évolution des conditions économiques et dans le but de mieux utiliser la main-d'œuvre locale, le ministère du travail examine les demandes et accorde des permis aux employeurs pour l'emploi de ressortissants de pays non membres de l'UE, pour répondre à des besoins urgents et à court terme sur le marché du travail, dans certains domaines économiques et professions qui ne peuvent être occupés par un ressortissant chypriote ou de l'UE ou par toute autre personne résidant légalement dans le pays et ayant un accès illimité au marché du travail. Un comité ministériel examine à intervalles réguliers les problèmes qui peuvent se poser en ce qui concerne l'emploi de ressortissants non européens et veille à ce que les travailleurs migrants soient traités sur un pied d'égalité avec les ressortissants nationaux en ce qui concerne les conditions d'emploi. Le comité examine les suggestions, tient compte de l'évolution du marché du travail et des besoins de l'économie et institue des ajustements administratifs dans les procédures pertinentes. En outre, la création du nouveau service d'inspection en juin 2017, la nouvelle législation qui prévoit des pouvoirs renforcés pour les inspecteurs et des amendes administratives supplémentaires, adoptée le 22/07/2020 (loi 88(I)/2020) et le nouveau système informatique "ERGANI" qui facilite et améliore l'inspection du travail, qui a été développé de 2018 à 2021 et est pleinement opérationnel et lancé le 13/09/2021, sont autant de politiques visant à sauvegarder les droits des travailleurs, y compris ceux issus de l'immigration.

Travail forcé et exploitation du travail Criminalisation et poursuites efficaces

En ce qui concerne la convention n° 189 de l'OIT concernant le travail décent pour les travailleurs domestiques, Chypre est dans les dernières étapes de l'introduction d'une nouvelle législation ratifiant la convention n° 189, pour une protection, une inspection et des poursuites efficaces des infractions au travail domestique. Elle devrait entrer en vigueur d'ici la fin de 2021 ou le début de 2022, en fonction des travaux de la Chambre des députés. La loi de ratification et la loi d'application ont toutes deux été approuvées par le Conseil des

ministres, ont fait l'objet d'une consultation publique et sont actuellement examinées sur le plan juridique avant d'être soumises à la Chambre des représentants pour être promulguées.

Prévention

Lorsqu'il existe des motifs raisonnables de soupçonner une violation des droits de l'homme et des libertés fondamentales au cours d'une enquête, la plainte est transmise au commissaire à l'administration et à la protection des droits de l'homme (médiateur) pour une enquête plus approfondie.

En mai 2017, un service d'inspection a été créé au sein du ministère du Travail, de la Protection sociale et de l'Assurance sociale dans le but de lutter contre le travail illégal et non déclaré, ainsi que de contrôler la mise en œuvre de toute la législation protégeant les droits des travailleurs. En juillet 2020, une loi prévoyant des pouvoirs accrus pour le service d'inspection a été promulguée, renforçant le cadre législatif de la lutte contre le travail non déclaré et contribuant à l'amélioration des inspections pour toutes les formes d'exploitation du travail. Le service d'inspection bénéficie de pouvoirs étendus et travaille sous l'égide du ministère du travail pour mener des inspections ciblées sur la base d'une analyse des risques. Le ministère du travail, de la protection sociale et de l'assurance sociale travaille constamment à l'augmentation de la capacité du service d'inspection et planifie actuellement diverses actions qui seront cofinancées par le FSE+ avec un budget de 8,5 millions, qui incluent le développement d'unités d'inspection de district du service d'inspection. Les logiciels modernes en cours de développement, tels que le système complet "ERGANI" pour l'inspection du travail qui sera lancé le 13/09/2021, rendront le contrôle du lieu de travail plus efficace et plus effectif.

Protection des victimes et accès aux voies de recours, y compris l'indemnisation

En 2019-2020, le Département des relations du travail (DLR) a examiné trois cas concernant la traite des êtres humains. Dans un cas, la plainte a été transmise à l'Office de lutte contre la traite des êtres humains (police) et aux services de protection sociale pour une enquête plus approfondie. Dans un autre cas, à la demande du Bureau de lutte contre la traite des êtres humains (police), le DLR a enquêté sur la plainte d'une victime reconnue de la traite des êtres humains concernant un salaire dû, et l'enquête a abouti au paiement intégral de la somme due. Le troisième cas est le résultat d'une inspection conjointe avec la police, au cours de laquelle deux travailleurs migrants et de possibles victimes de la traite ont été découverts. Le DLR a veillé au paiement d'amendes appropriées par l'employeur, correspondant au salaire et aux congés annuels dus aux travailleurs.

Travailleurs de la "Gig economy" ou de la "Platform economy".

Le droit du travail s'applique à tous les salariés et n'exclut pas les travailleurs des plateformes. Il n'existe pas de législation spécifique pour cette catégorie particulière d'employés qui bénéficient de tous les droits et avantages en matière d'emploi et de conditions de travail. Le nouveau service d'inspection et la législation / les systèmes informatiques pertinents mentionnés au par 2.3. ci-dessus ont un large mandat, ainsi que tous les moyens pertinents, pour protéger les droits des travailleurs des plateformes et de la gig economy. En particulier avec l'utilisation du système "ERGANI" à partir du 13/09/2021, qui prévoit une analyse des risques, ces types d'employés et d'employeurs doivent être davantage priorités.

Si un employé estime que ses droits sont violés, il a le droit de déposer une plainte auprès du département des relations de travail afin qu'une enquête soit menée. En ce qui concerne

spécifiquement les cas de "faux travailleurs indépendants" dans la gig economy ou la platform economy, les personnes concernées ont le droit de déposer une plainte auprès du directeur des services d'assurance sociale, qui dispose de capacités et de pouvoirs accrus pour déterminer s'il s'agit de salariés ou d'indépendants et appliquer les mesures correctives appropriées. Cependant, le gouvernement, ayant reconnu la nécessité de pouvoir s'adapter à un environnement socio-économique en constante évolution où de nouvelles formes d'emploi gagnent du terrain, comme le travail à la tâche ou le travail sur une plateforme, a l'intention de réviser la législation sur l'assurance sociale afin de renforcer la protection sociale pour tous, indépendamment du type et de la durée de l'emploi, en étendant et en améliorant la couverture, en particulier pour les indépendants ou les nouvelles formes d'emploi. Ces réformes de la législation sur l'assurance sociale font partie de la "Réforme du système d'assurance sociale et de la restructuration des services d'assurance sociale" qui est incluse dans le plan de relance et de résilience de Chypre et dont la mise en œuvre a déjà commencé selon un calendrier spécifique.

3. Travail des détenus et autres aspects du droit de gagner sa vie par une activité professionnelle librement choisie

Selon une décision du Conseil des ministres de 2016, la durée du service militaire complet a été réduite de 24 à 14 mois. Par conséquent, la durée du service social de remplacement pour les personnes reconnues comme objecteurs de conscience a été réduite en conséquence, passant de 33 à 19 mois. Le service social de remplacement est égal à un service complet ou réduit, plus :

a. Cinq (5) mois, s'ils devaient accomplir un service militaire complet de quatorze (14) mois.

b. Quatre (4) mois, s'ils devaient accomplir un service militaire compris entre six (6) mois et moins d'un service complet.

c. Trois (3) mois, s'ils devaient accomplir un service militaire d'une durée inférieure à six (6) mois.

La législation relative à la garde nationale a été harmonisée conformément au cadre juridique de l'UE. Toutes les réformes nécessaires, c'est-à-dire la durée du service militaire complet ou un service social alternatif, sont entreprises par le ministère de la défense. Il ne faut cependant pas ignorer les conditions particulières dues à l'occupation illégale et continue de 36,2% du territoire de la République de Chypre par la Türkiye depuis 1974, en particulier lorsqu'il s'agit de promouvoir la mise en œuvre des lignes directrices indiquées, établies occasionnellement par la Communauté européenne".

61. Le Comité gouvernemental a pris note des informations fournies et a décidé d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

RESC 1§2 Fédération de Russie

62. Le CEDS a conclu que la situation en Fédération de Russie n'était pas conforme à l'article 1§2 de la Charte pour quatre raisons, dont trois avaient été examinées par le Comité gouvernemental :

- la discrimination indirecte n'est pas expressément interdite par la loi ;
- la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans l'emploi n'est pas expressément interdite par la loi ;

- les ressortissants étrangers ne peuvent être employés dans les services municipaux et étatiques, ce qui constitue une discrimination fondée sur la nationalité ;
- la législation ne prévoit pas de déplacement de la charge de la preuve dans les cas de discrimination.

63. Le Secrétariat a expliqué que la non-conformité persiste depuis 2016 en raison de graves lacunes en droit et en pratique. En 2020, le Comité a conclu à la non-conformité pour quatre motifs, dont trois devaient être discutés actuellement par le CG : la législation ne prévoit pas de déplacement de la charge de la preuve ; la discrimination indirecte n'est pas définie et interdite, la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans l'emploi n'est pas expressément interdite par la loi. Le CG a examiné la situation. Il a décidé d'adresser un message fort à la Fédération de Russie concernant les trois premiers motifs de non-conformité relatifs à la non-discrimination. Le CG a souligné que la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle devait être inscrite dans la législation nationale. Le CG a exhorté la Fédération de Russie à prendre des mesures pour mettre la situation en conformité avec la Charte. Quant au quatrième motif, le CG a pris note des informations fournies et a invité le gouvernement à fournir des informations détaillées concernant les accords internationaux et les statistiques sur l'emploi de ressortissants étrangers à des postes de la fonction publique. En attendant, il a décidé d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

64. Le représentant de la CES a demandé pourquoi les autres motifs de non-conformité n'étaient pas inclus et le Secrétariat a expliqué que seuls les cas les plus urgents et les cas graves étaient sélectionnés.

65. Le représentant de la Fédération de Russie a déclaré qu'il existe déjà dans la législation une longue liste de motifs pour lesquels la discrimination est interdite, à savoir l'article 3 du code du travail (race, famille, statut social, âge, religion, convictions, appartenance à des groupes sociaux et autres circonstances). La Russie estime que cette formulation couvre spécifiquement l'orientation sexuelle, qui n'est pas liée de quelque manière que ce soit aux conditions de travail des employés, ce qui est conforme à l'article 1 de la convention de l'OIT. Il existe également des décisions de justice qui montrent une protection contre la discrimination. Le renversement de la charge de la preuve - selon la décision de la Cour suprême de mars 2004 sur l'application par les tribunaux du droit du travail de la Fédération de Russie - est prévu dans certains cas.

66. Les représentants de la CES et de l'Irlande ont demandé s'il y avait eu un changement législatif depuis la conclusion du CEDS. Le représentant russe a répondu que l'article 3 du code du travail est conforme à l'article 1 de l'OIT sur la discrimination.

67. Le représentant du Royaume-Uni a demandé comment la charge de la preuve peut être appliquée de manière cohérente si elle est établie par la législation. Le représentant de la Fédération de Russie a répété que l'orientation sexuelle est incluse dans les "autres circonstances" et qu'aucune reconnaissance explicite n'est nécessaire.

68. Le Comité gouvernemental a réitéré son message à la Fédération de Russie pour qu'elle remédie à la situation et explique dans son prochain rapport comment elle a été modifiée, notamment en ce qui concerne la jurisprudence des tribunaux. Il a décidé d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

RESC 1§2 Serbie

69. Le CEDS a conclu que la situation en Serbie n'était pas conforme à l'article 1§2 de la Charte pour trois raisons, dont l'une avait été examinée par le Comité gouvernemental : il n'a pas été établi que la législation prévoyait un renversement de la charge de la preuve dans les cas de discrimination.

70. Le représentant de la Serbie a présenté les informations suivantes :

'La nouvelle loi sur l'interdiction de la discrimination, adoptée en mai 2021 (Journal officiel, n° 21/09 et 52/21), prescrit ce qui suit : Toute personne qui a été lésée par un traitement discriminatoire a le droit d'intenter une action en justice. L'action en justice peut demander :

- 1. l'interdiction de l'acte qui constitue une menace de discrimination, l'interdiction de commettre à nouveau l'acte de discrimination et l'interdiction de répéter l'acte de discrimination ;*
- 2. détermination que le défendeur a agi de manière discriminatoire envers le plaignant ou une autre personne ;*
- 3. l'exécution d'une action visant à éliminer les conséquences d'un comportement discriminatoire ;*
- 4. l'indemnisation des dommages matériels et immatériels ;*
- 5. la publication du jugement rendu dans le cadre de certains des procès dans les affaires mentionnées ci-dessus.*

Le plaignant peut, avec l'action en justice, pendant la procédure, ainsi qu'après la fin de la procédure, jusqu'à l'exécution, demander au tribunal d'empêcher temporairement le traitement discriminatoire afin d'éliminer le danger de violence ou de dommages irréparables plus importants. Le tribunal est tenu de prendre une décision sur la proposition de délivrance d'une mesure provisoire sans délai, et au plus tard dans les trois jours à compter du jour de la réception de la proposition.

Règles relatives à la charge de la preuve

Si le tribunal constate qu'un acte de discrimination directe a été commis ou s'il est incontesté entre les parties, le défendeur ne peut se dégager de sa responsabilité en prouvant qu'il n'est pas coupable. Si le demandeur démontre qu'il est probable que le défendeur a commis un acte de discrimination, la charge de prouver que cet acte n'a pas violé le principe d'égalité, c'est-à-dire le principe d'égalité des droits et des obligations, incombe au défendeur.

Il ressort clairement de ce qui précède que la législation serbe stipule que la charge de la preuve dans les cas de discrimination incombe au défendeur et non au plaignant".

71. Le Comité gouvernemental a pris note des informations fournies et a décidé d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

RESC 1§2 Türkiye

72. Le CEDS a conclu que la situation en Türkiye n'était pas conforme à l'article 1§2 de la Charte pour cinq raisons, dont trois avaient été examinées par le Comité gouvernemental :

1. il n'existe pas de législation spécifique sur l'interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ;
 - les plafonds du montant de l'indemnisation pouvant être accordée dans les affaires de discrimination peuvent empêcher les dommages et intérêts de compenser pleinement le préjudice subi et d'être suffisamment dissuasifs ;
 - il n'a pas été établi que les fonctionnaires sont suffisamment protégés contre les suspensions ou les mutations arbitraires.
2. Le représentant de la Türkiye a présenté les informations suivantes :

"Premier motif de non-conformité :

il n'existe pas de législation spécifique sur l'interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ;

Les législations relatives à la vie professionnelle dans le système juridique turc sont fondées sur le principe fondamental de l'égalité. Les dispositions légales qui peuvent prévenir toutes les formes de discrimination sont disponibles dans notre législation à chaque étape, à commencer par la Constitution.

Toutes les formes de discrimination sont interdites en Türkiye en vertu de la convention n° 111 de l'OIT, de l'article 10 de la Constitution turque, de l'article 122 du code pénal turc, de l'article 417 du code des obligations turc, de l'article 5 du code du travail et de plusieurs articles de la loi sur l'institution des droits de l'homme et de l'égalité. Toutes ces dispositions légales contribuent à assurer une protection contre tous les types de discrimination. Selon l'article 10 de la Constitution, tous les citoyens sont égaux devant la loi, indépendamment de la langue, de la race, de la couleur, du sexe, de la pensée politique, de la croyance philosophique, de la religion et d'autres raisons similaires. L'expression "raisons similaires" figurant au premier paragraphe de l'article 10 signifie que cet article peut être largement interprété et servir de bouclier contre toutes les formes de discrimination. Dans le même article, la responsabilité de l'administration est énoncée comme suit : "Les organes de l'État et les autorités administratives sont tenus d'agir dans le respect du principe d'égalité devant la loi dans toutes leurs procédures."

L'article 5 du code du travail dispose qu'"il est interdit, dans le cadre du travail, de pratiquer une discrimination fondée sur la langue, la race, le sexe, les opinions politiques, les croyances philosophiques, la religion, la confession et tout autre motif". Bien que la discrimination fondée sur l'âge et l'orientation sexuelle ne figure pas parmi les motifs expressément mentionnés, les autorités et les tribunaux turcs considèrent que l'expression "autre motif similaire" englobe ces types de discriminations et qu'il serait donc possible de dire que la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans l'emploi est interdite par la législation nationale. En effet, les décisions de justice confirment que l'article susmentionné du code du travail interdit la discrimination fondée sur l'âge et/ou l'orientation sexuelle. En outre, un "Département pour les groupes défavorisés" a été créé au sein du ministère du travail et de la sécurité sociale. Ce département a pour mission d'assurer l'inclusion sociale et d'accroître la participation des groupes défavorisés au marché du travail et de prévenir la discrimination à leur rencontre dans l'emploi.

Selon l'article 417 du code turc des obligations, "l'employeur doit protéger et respecter la personnalité du travailleur pendant la relation de service, maintenir l'ordre conformément aux principes d'honnêteté, et est responsable de la prise des mesures nécessaires pour prévenir les abus psychologiques et sexuels à l'encontre des travailleurs et pour minimiser les effets de ces abus, le cas échéant".

Selon l'article 122 du code pénal, toute personne qui exerce une discrimination entre des individus en raison de leur race, de leur langue, de leur religion, de leur sexualité, de leurs convictions ou opinions politiques ou philosophiques est condamnée à une peine d'emprisonnement de six mois à un an ou à une amende punitive. Par ailleurs, conformément à l'article 105 du code pénal, si une personne est victime de harcèlement sexuel de la part d'une autre personne, l'auteur de ce comportement est condamné à une peine de trois ans à deux ans sur plainte de la victime. En cas de commission de ces délits par une influence indue fondée sur la hiérarchie ou la fonction publique ou en utilisant l'avantage de travailler au même endroit que la victime, la peine à infliger est augmentée. Si la victime est obligée de quitter le lieu de travail pour cette raison, la peine à infliger ne peut être inférieure à un an.

D'autre part, comme on le sait, l'institution du médiateur a été créée en 2012 par la loi n° 6328. L'objectif de l'Institution est d'établir un mécanisme de plainte indépendant et efficace. L'institution du médiateur doit se conformer aux principes de bonne administration et contrôler si les actes et les actions de l'administration sont accomplis avec une compréhension de la justice basée sur les droits de l'homme et en conformité avec les principes de bonne administration tels que le respect des lois, la prévention de la discrimination, etc. Une personne victime d'une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle peut également s'adresser à l'institution du médiateur afin de faire valoir ses droits.

En outre, la loi sur l'institution des droits de l'homme et de l'égalité, n° 6701, a été promulguée le 20 avril 2016. La Türkiye avait son institution des droits de l'homme établie par la loi n° 6332 en juin 2012. L'institution des droits de l'homme a maintenant été restructurée et remplacée par l'institution des droits de l'homme et de l'égalité. Le Conseil des droits de l'homme et de l'égalité est l'organe de décision de l'institution.

L'article 3 de la loi sur les droits de l'homme et l'égalité interdit toute discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, la croyance, la confession, les opinions philosophiques et politiques, l'origine ethnique, la richesse, la naissance, l'état civil, la santé, le handicap et l'âge. La liste des motifs interdits est exhaustive. Dans le rapport d'information du Réseau européen des experts juridiques en matière d'égalité des sexes et de non-discrimination, il est indiqué que "cette liste est exhaustive et ne peut être étendue par le pouvoir judiciaire, mais uniquement par la législation. Cela ne signifie pas que les tribunaux n'ont aucun rôle à jouer. Le sexe est protégé mais pas l'orientation sexuelle, le changement de sexe ou la transsexualité en vertu de cette loi. Ces groupes ne se trouvent que marginalement en dehors des limites délimitées et les tribunaux peuvent facilement requalifier le sexe afin de faire entrer ces groupes dans le champ de la protection, à l'instar des principales décisions de la Cour de justice appliquant l'interdiction de la discrimination sexuelle découlant du changement de sexe d'une personne ou de sa transsexualité." À la lumière de cette évaluation, on peut dire que la loi sur l'égalité n° 6701 offre une grande protection contre la discrimination en matière d'emploi, également fondée sur l'orientation sexuelle.

Le domaine de l'emploi et du travail indépendant est réglementé dans un article distinct. Conformément à l'article 6, la discrimination est interdite à tous les stades de l'emploi, y compris l'obtention d'informations, la candidature, les critères de section, les critères d'embauche, le travail et la fin de l'emploi. Cet article 6 couvre également tous les types de contrats de travail et d'exécution qui ne relèvent pas du champ d'application du droit du travail.

La loi adopte le principe de laisser la charge de la preuve à la partie adverse. Cela signifie que la loi prévoit un renversement de la charge de la preuve en faveur du plaignant dans les affaires de discrimination, conformément à la Charte, à l'acquis communautaire et à d'autres

législations internationales connexes. En conséquence, dans les demandes individuelles à faire concernant l'interdiction de la discrimination, dans le cas où le demandeur établit l'existence d'indices forts et de faits présumés sur la réalité de sa demande, la partie adverse doit prouver qu'elle n'a pas violé le principe de discrimination et le principe d'égalité de traitement. Selon l'article 25 de la loi sur les droits de l'homme et l'égalité, en cas de discrimination de la part d'administrations, d'organisations et/ou de personnes morales et physiques privées, l'institution des droits de l'homme et de l'égalité peut imposer des sanctions administratives et des amendes aux institutions, organisations et/ou personnes morales et physiques privées. A la lumière de toutes ces explications, nous pensons que la protection contre la discrimination, y compris celle fondée sur l'orientation sexuelle, est suffisante et que la Türkiye est en conformité avec la Charte de cette manière.

Quatrième motif de non-conformité :

Les limites supérieures du montant de l'indemnisation pouvant être accordée dans les affaires de discrimination peuvent empêcher les dommages et intérêts de compenser pleinement le préjudice subi et d'être suffisamment dissuasifs ;

Le cadre juridique en matière de discrimination est résumé dans le premier motif de non-conformité. Outre l'explication ci-dessus, en cas de discrimination, l'employé peut demander une indemnisation non seulement sur la base des articles 5, 17 et 21 du Code du travail, mais aussi sur la base du Code des obligations et du Code civil, ainsi que de la loi sur les droits de l'homme et l'institution de l'égalité.

Les dispositions du Code civil et du Code des obligations doivent être prises en compte également dans les relations de travail. Il est considéré comme possible pour l'employé de demander une compensation financière et morale en raison des atteintes à ses droits personnels découlant de la relation de travail dans le cadre des dispositions générales du Code civil et du Code des obligations. Si c'est le cas, les calculs des plafonds d'indemnisation entre quatre et huit mois de salaire stipulés aux articles 17 et 21 de la loi sur le travail ne sont pas valables pour l'indemnisation des dommages financiers et moraux. Cela signifie qu'il n'y a pas de limite supérieure pour l'indemnisation des dommages financiers et moraux dans le cadre du Code civil et du Code des obligations.

L'institution des droits de l'homme et de l'égalité enquêtera sur les discriminations sur plainte et d'office et infligera des amendes aux personnes et aux entités juridiques publiques/privées en cas de discrimination. Elle offrira également des conseils aux victimes sur les procédures administratives et juridiques. Afin de prévoir des sanctions efficaces, proportionnées et dissuasives en cas de violation de l'interdiction de discrimination, des amendes administratives peuvent être imposées par le Conseil. Pour déterminer le montant de l'amende, la gravité de la violation, le statut économique de l'auteur et la discrimination multiple, le cas échéant, sont considérés comme des facteurs aggravants.

À la lumière de toutes ces explications, nous estimons que les limites supérieures du montant de l'indemnisation pouvant être accordée dans les cas de discrimination peuvent compenser le préjudice subi et que la Türkiye est ainsi conforme à la Charte.

Cinquième motif de non-conformité :

Il n'a pas été établi que les fonctionnaires sont suffisamment protégés contre les suspensions ou les transferts arbitraires.

Un référendum constitutionnel a été organisé dans toute la Türkiye le 16 avril 2017. À la suite de ce référendum, certains amendements de la constitution turque ont été acceptés. Par ces

amendements, certains articles de la Partie III - Procédures administratives extraordinaires de la Constitution ont été supprimés en 2019. L'un des articles supprimés était l'article 122, qui concernait la loi martiale, la mobilisation et l'état de guerre. Le gouvernement s'est ensuite concentré sur les changements structurels qui complètent cette réforme constitutionnelle. Conformément à ce développement, la loi martiale numéro 1402 ne pouvait pas avoir de base provenant de la Constitution et à la suite de cet amendement, la loi martiale 1402 a été supprimée par la loi modifiant certaines lois et décrets-lois numéro 7145, datée du 25 juillet 2018.

Tout d'abord, nous souhaitons donner une brève information sur le cadre juridique des questions rendues nécessaires par l'état d'urgence.

Suite à l'échec de la tentative de coup d'État de l'Organisation terroriste Fetullah Gülen (FETÖ) le 15 juillet 2016 visant à renverser le gouvernement légitime et le président de la République de Türkiye, qui a coûté la vie à 246 personnes et en a blessé plus de 2000, le Conseil des ministres a pris la décision, le 20 juillet 2016, de déclarer l'état d'urgence pour 90 jours à compter du 21 juillet 2016, conformément à l'article 120 (Déclaration de l'état d'urgence en raison d'actes de violence généralisés et d'une grave détérioration de l'ordre public) de la Constitution turque et au paragraphe 1(b) de l'article 3 de la loi sur l'état d'urgence n°.2935. Cette décision du Conseil des ministres a été approuvée par la Grande Assemblée nationale turque (GNA) en session plénière le 21 juillet 2016. L'état d'urgence a été prolongé pour une période de 90 jours par une décision du Conseil des ministres du 5 octobre 2016, qui a été approuvée par la GANT le 11 octobre 2016.

L'article 120 de la Constitution, avec son titre, se lit comme suit :

" 2. déclaration de l'état d'urgence en raison d'actes de violence généralisés et d'une grave détérioration de l'ordre public.

ARTICLE 120- En cas d'indices sérieux d'actes de violence généralisée visant à la destruction de l'ordre démocratique libre établi par la Constitution ou des droits et libertés fondamentaux, ou de détérioration grave de l'ordre public en raison d'actes de violence, le Conseil des Ministres, réuni sous la présidence du Président de la République, après consultation du Conseil National de Sécurité, peut déclarer l'état d'urgence dans une ou plusieurs régions ou sur l'ensemble du territoire national pour une période n'excédant pas six mois."

D'autre part, l'article 121 de la Constitution stipule que pendant l'état d'urgence, le Conseil des ministres, réuni sous la présidence du Président de la République, peut prendre des décrets ayant force de loi sur les questions rendues nécessaires par l'état d'urgence. Conformément à cet article, les règles relatives à l'état d'urgence doivent être stipulées par une loi sur l'état d'urgence et toute restriction ou suspension des droits et libertés fondamentaux doit être conforme aux principes énoncés par l'article 15 de la Constitution.

L'article 15 de la Constitution, avec son titre, est le suivant :

" IV. La suspension de l'exercice des droits et libertés fondamentaux

ARTICLE 15- En temps de guerre, de mobilisation, de loi martiale ou d'état d'urgence, l'exercice des droits et libertés fondamentaux peut être partiellement ou totalement suspendu, ou des mesures dérogeant aux garanties inscrites dans la Constitution peuvent être prises dans la mesure requise par les exigences de la situation, pour autant que les obligations découlant du droit international ne soient pas violées.

(Modifiée le 7 mai 2004 ; loi n° 5170) Même dans les circonstances indiquées au premier paragraphe, le droit à la vie, l'intégrité de l'existence corporelle et spirituelle de l'individu sont inviolables, sauf si la mort survient par des actes conformes au droit de la guerre ; nul ne peut

être contraint de révéler sa religion, sa conscience, sa pensée ou son opinion, ni être accusé à cause d'elles ; les délits et les peines ne sont pas rétroactifs ; nul ne peut être tenu pour coupable tant qu'il n'a pas été prouvé par une décision de justice.

La Constitution turque stipule dans son article 14 que les droits et libertés consacrés par la Constitution ne peuvent être exercés dans le cadre d'activités visant à violer l'intégrité indivisible de l'État avec son territoire et sa nation, et à mettre en danger l'existence de l'ordre démocratique et laïc de la République fondé sur les droits de l'homme. Conformément au deuxième paragraphe du présent article, aucune disposition de la présente Constitution ne peut être interprétée de manière à permettre à l'État ou à des individus de détruire les droits et libertés fondamentaux ou de mettre en œuvre une activité visant à les restreindre plus largement que ne le prévoit la Constitution.

Conformément aux dispositions de l'article 129 de la Constitution, les fonctionnaires sont tenus d'exercer leurs fonctions en respectant la Constitution et les lois. Le statut des fonctionnaires et leurs droits, devoirs et responsabilités sont régis par la loi sur les fonctionnaires n° 657 du 14.07.1965. La loyauté des fonctionnaires envers la Constitution et les lois et l'application de leurs dispositions avec objectivité et équité est une obligation également stipulée par l'article 6 de cette loi, et ils sont tenus, en vertu de l'article 7, de ne pas devenir membres de partis politiques, de ne pas agir au profit de partis ou de groupes politiques ou d'individus ou en vue de leur nuire, et de ne pas faire de discrimination fondée sur la langue, la race, le sexe, la pensée politique, les convictions philosophiques, la religion ou la secte, et de ne pas agir ou faire de déclarations à des fins politiques ou idéologiques de quelque manière que ce soit.

L'article 7 stipule en outre que les fonctionnaires doivent protéger les intérêts de l'État et sont tenus de ne pas exercer d'activité contraire aux dispositions de la Constitution et des lois, de ne pas porter atteinte à l'indépendance et à l'intégrité du pays et de ne pas mettre en danger la sécurité de la République, et qu'ils ne peuvent adhérer ou aider aucun mouvement, groupe, organisation ou association exerçant le même type d'activités.

L'article 125 de la loi n° 657 prescrit les actions et les situations qui appellent une sanction disciplinaire. Le sous-paragraphe E(I) de l'article 125 stipule que le fait d'agir de concert avec les organisations terroristes ou de les aider, d'utiliser ou de mettre à disposition des moyens et des ressources publics pour aider ces organisations ou de faire de la propagande pour ces organisations est un acte qui sera sanctionné par le renvoi de la fonction publique. L'article 137 de la loi n° 657 régleme la suspension du travail par laquelle un fonctionnaire est suspendu pendant une enquête à titre de précaution administrative. Les fonctionnaires qui sont suspendus ou arrêtés ou détenus pour une infraction pénale continuent de recevoir les 2/3 de leur salaire.

Dans le cadre décrit ci-dessus, sur les questions rendues nécessaires par l'état d'urgence et dans le but d'établir l'ordre public et de garantir les droits et libertés fondamentaux, plusieurs décrets ayant force de loi ont été publiés. Les procédures de licenciement ou de suspension des fonctionnaires considérés comme membres ou affiliés d'organisations terroristes ou de structures, d'entités ou de groupes considérés par le Conseil de sécurité nationale comme agissant contre la sécurité nationale de l'État, sont menées conformément aux dispositions de la loi n° 2935 sur l'état d'urgence, de la loi n° 657 sur la fonction publique et des décrets ayant force de loi publiés à la suite de la tentative de coup d'État susmentionnée. Il y a également eu de nombreux cas où des décisions de licenciement ont été révoquées ou des ordres de suspension ont été levés à la suite d'enquêtes en cours. En outre, en vertu de l'article 125 de la Constitution, le recours au contrôle juridictionnel est possible contre toutes les actions et tous les actes de l'administration. Il convient de souligner que la lutte contre les

auteurs de la tentative de coup d'État visant à abolir les droits et libertés fondamentaux et l'ordre démocratique libre établi par la Constitution est menée conformément au droit international et national et que les mesures prises à l'égard des fonctionnaires considérés comme membres ou affiliés d'organisations terroristes ou de structures, d'entités ou de groupes considérés par le Conseil national de sécurité comme agissant contre la sécurité nationale de l'État sont également conformes au droit international et national.

Ces dernières années, la Türkiye a engagé un processus de réforme dans tous les domaines de la vie. Mais d'un autre côté, la Türkiye lutte également contre le terrorisme. Tous les amendements apportés à notre législation doivent tenir compte des conditions spécifiques de notre pays et, d'autre part, des documents internationaux connexes. En tant que pays démocratique, la Türkiye tente de faire face à toutes les attaques terroristes conformément à l'engagement de notre gouvernement à respecter les droits de l'homme en vertu de plusieurs instruments internationaux que la Türkiye a ratifiés. Il est bien connu que presque tous les pays ont une législation d'urgence. La plupart de ces législations d'urgence peuvent inclure des dispositions similaires. La Türkiye maintient une approche transparente en ce qui concerne les mesures prises après la tentative de coup d'État terroriste, ainsi que les mesures prises dans le cadre de la lutte contre le terrorisme, qui constitue en soi une grave violation des droits de l'homme.

La Türkiye étant confrontée à des menaces graves et multidimensionnelles pour sa sécurité depuis le 15 juillet 2016, l'état d'urgence a été déclaré le 20 juillet 2016 et supprimé le 18 juillet 2018. L'état d'urgence avait été déclaré dans le but de pouvoir prendre des mesures rapides et efficaces requises pour éliminer cette menace contre notre démocratie, l'état de droit et les droits et libertés de nos citoyens. L'état d'urgence n'a pas affecté la vie quotidienne des citoyens ou des visiteurs se rendant en Türkiye et n'a pas entraîné de restrictions des droits et libertés fondamentaux. Malheureusement, plus de 10 000 fonctionnaires ont participé à la tentative de coup d'État. C'est la principale raison pour laquelle certains fonctionnaires ont dû être licenciés. Les objections au renvoi de la fonction publique sont examinées par les organes publics. Les personnes qui estiment avoir été licenciées à tort peuvent s'adresser aux centres de crise qui existent dans chaque province. Parmi les personnes qui se sont adressées aux centres de crise et qui ont affirmé avoir été licenciées à tort, certaines ont été reconduites à leur poste initial après que des enquêtes les ont disculpées.

La Commission d'enquête sur les procédures d'état d'urgence a été créée par le décret-loi n° 685 du 23 janvier 2017 afin de recevoir les demandes relatives aux décisions d'état d'urgence. Le mandat de la Commission est prolongé jusqu'à la fin du mois de janvier 2022. Les demandes devraient porter en particulier sur les suppressions ou les renvois de la fonction publique et des établissements d'enseignement, ainsi que sur la fermeture d'organisations. Les objections ne pourront plus faire l'objet d'un recours auprès d'une seule institution, mais auprès de ce centre qui fera office de tribunal. Avec cette nouvelle réglementation, les personnes dont le recours a été considéré comme justifié seront rétablies dans leurs droits. Ceux dont le recours n'a pas été considéré comme justifié auront également le droit de faire appel aux institutions juridiques nationales, puis aux institutions juridiques internationales.

La Commission d'enquête sur les mesures de l'état d'urgence examine et conclut les demandes concernant les mesures adoptées en vertu des décrets-lois sur l'état d'urgence, telles que la révocation des fonctionnaires, l'annulation des bourses d'études, l'annulation des grades du personnel retraité et la fermeture de certaines institutions. La Commission emploie un total de 240 personnes, dont 75 sont des rapporteurs (juges, experts,

inspecteurs). La Commission a commencé son processus décisionnel le 22 décembre 2017 et, au 28 mai 2021, elle a rendu 115 130 décisions (14 072 acceptées, 101 058 rejetées). 61 des décisions d'acceptation sont liées à l'ouverture d'organisations qui ont été fermées (associations, fondations, chaînes de télévision). Le nombre de demandes soumises à la Commission est de 126 674 au 28 mai 2021. Si l'on considère le nombre de décisions rendues par la Commission (115 130), le nombre de demandes en attente est de 11 544. Par conséquent, 91 % du total des demandes ont fait l'objet d'une décision depuis le début du processus décisionnel de la Commission.

Les décisions de la Commission sont diffusées aux institutions où les personnes ont exercé leurs fonctions en dernier lieu afin d'être notifiées. La procédure de nomination des personnes dont la candidature a été acceptée est menée par l'institution où elles ont exercé leurs dernières fonctions et le Conseil de l'enseignement supérieur, le cas échéant. Un recours en annulation peut être introduit devant les tribunaux administratifs d'Ankara déterminés par le Conseil des juges et des procureurs contre les décisions de la Commission et de l'institution ou de l'organisation où la personne concernée a exercé ses dernières fonctions, dans un délai de soixante jours à compter de la date de notification de la décision.

Les demandeurs peuvent obtenir des informations sur l'état d'avancement des demandes déposées auprès de la Commission et sur le résultat de la décision ("acceptation" ou "rejet") par le biais de l'application "Commission d'enquête sur les mesures d'état d'urgence - Système de suivi des demandes" sur le site web de la Commission. Le rapport d'activité de la Commission a été publié sur le site Internet de la Commission et peut être consulté à l'adresse <https://soe.tccb.gov.tr/>.

En tant que recours efficace, la Commission rend des décisions individualisées et motivées à la suite d'un examen rapide et approfondi. La Commission effectue l'examen en termes d'appartenance, d'affiliation, de connexion ou de contact avec des organisations terroristes ou des structures/entités ou groupes établis par le Conseil de sécurité nationale comme menant des activités contre la sécurité nationale de l'État. En outre, les décisions prises par les autorités judiciaires sont contrôlées par le système UYAP.

Selon le paragraphe 1 de l'article 11 intitulé " Contrôle judiciaire " de " la loi n°7075 sur l'adoption telle que modifiée du décret ayant force de loi sur la création de la Commission d'enquête sur les mesures de l'état d'urgence " en vigueur à compter de sa publication au Journal officiel du 8 mars 2018, un recours en annulation peut être introduit devant les tribunaux administratifs d'Ankara déterminés par le Conseil des juges et des procureurs contre les décisions de la Commission et de l'institution ou de l'organisation où la personne concernée a exercé ses fonctions en dernier lieu, dans un délai de soixante jours à compter de la date de notification de la décision.

Conformément à la loi pertinente, les 19e et 20e tribunaux administratifs ont été désignés par le Conseil supérieur des juges et des procureurs au sein du tribunal administratif d'Ankara pour les affaires d'annulation à déposer contre les décisions de la commission d'enquête. Cependant, les 21e, 22e, 24e et 25e tribunaux administratifs ont également été créés ultérieurement en raison de l'augmentation du nombre de décisions prises par la commission d'enquête et de la surcharge de travail des deux premiers tribunaux. Les décisions de la commission d'enquête continuent donc d'être examinées par six tribunaux au total. Diverses statistiques, dont les transactions ont été rendues sur les décisions de la Commission d'enquête, ont été publiées par le Tribunal administratif régional d'Ankara dans son rapport annuel 2019.

Par conséquent, les transactions ont été rendues sur les décisions de la commission d'enquête et les délais moyens de six tribunaux administratifs pour achever les procédures de la commission d'enquête sont présentés dans le tableau ci-dessous :

<i>Tribunal</i>	<i>Nombre de dossiers reçus cours l'année (2019)</i>	<i>Nombre de dossiers transférés depuis l'année précédente</i>	<i>Nombre de décisions</i>	<i>Taux de compensation * (%)</i>	<i>Délai moyen d'achèvement (jour)</i>
<i>Ankara 19e Cour adm.</i>	6361	6287	4276	67	347
<i>Ankara 20e Cour adm.</i>	6313	6589	5763	91	304
<i>Ankara 21st Adm. Court</i>	6718	5927	3350	50	251
<i>Ankara 22nd Adm. Court</i>	6393	5947	4731	74	272
<i>Ankara 24e Cour adm.</i>	11358	0	3134	28	191
<i>Ankara 25e Cour adm.</i>	9163	0	589	6	-***
<i>Total</i>	<i>25 785</i>	<i>24 750</i>	<i>18 120</i>	<i>70 %</i>	

En Türkiye, les droits et libertés fondamentaux sont sous la protection de la Constitution. Outre le droit pour chacun de former un recours juridictionnel contre toutes les actions et tous les actes de l'administration, toute personne peut saisir la Cour constitutionnelle en alléguant que la puissance publique a violé l'un de ses droits et libertés fondamentaux garantis par la Constitution, ce qui relève du champ d'application de la Convention européenne des droits de l'homme.

Le site web de la Cour constitutionnelle est accessible à l'adresse suivante : <https://www.anayasa.gov.tr/en/individual-application/>.

Nous voudrions indiquer une fois de plus que la Türkiye, en tant qu'État de droit démocratique, respectera son engagement à respecter les droits de l'homme conformément aux différents instruments internationaux qu'elle a ratifiés".

3. Le représentant de la Fédération de Russie a souligné le fait que l'orientation sexuelle ne faisait pas partie de la législation, mais que la législation pouvait la couvrir. Il a souligné que la Russie s'opposait à l'exigence d'une reconnaissance explicite de l'orientation sexuelle.

4. Un débat s'en est suivi, à l'issue duquel le président a proposé que le Bureau du Comité gouvernemental porte la question de l'exigence d'orientation sexuelle à la discussion avec le Bureau du CEDS. Il a souligné que la situation relative aux deuxièmes et troisièmes motifs restait grave et que l'application des méthodes de travail était nécessaire.

5. Le Comité gouvernemental a procédé au vote sur une recommandation relative au deuxième motif de non-conformité, qui n'a pas été adoptée (7 voix pour, 10 contre et 15 abstentions). Il a ensuite adopté un avertissement par 21 voix pour, 4 voix contre et 11 abstentions. En ce qui concerne le troisième motif de non-conformité, après un vote sur une recommandation qui n'a pas été adoptée (10 voix pour, 5 contre et 20 abstentions), le Comité gouvernemental a adopté un avertissement par 20 voix pour, 4 contre et 9 abstentions.

RESC 1§2 Ukraine

6. Le CEDS a conclu que la situation en Ukraine n'était pas conforme à l'article 1§2 de la Charte pour trois raisons, dont l'une a été examinée par le Comité gouvernemental : il n'a pas été établi que la législation prévoit un renversement de la charge de la preuve dans les cas de discrimination.

7. Le représentant du Royaume-Uni a demandé si les autorités ukrainiennes avaient l'intention de modifier leur loi concernant le renversement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination et si le défendeur devait réfuter les preuves. Le représentant de l'Ukraine a déclaré que c'était un sujet de discussion en Ukraine et qu'il y avait quelques idées dans ce contexte. En ce qui concerne la discrimination dans le domaine du travail, elle relève de la compétence du ministère de l'économie de l'Ukraine et le représentant ne dispose pas d'informations nouvelles à ce sujet.

8. Le Comité gouvernemental a demandé que les informations soient fournies dans le prochain rapport et a décidé d'attendre l'évaluation du CEDS.

Article 15§1 RESC - prendre les mesures nécessaires pour fournir aux personnes handicapées 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 ;

9. Le Secrétariat a présenté les principaux critères utilisés par le Comité européen des droits sociaux pour évaluer le respect de l'article 15§1 de la Charte. Il a rappelé 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 l'orientation, à l'éducation et à la formation professionnelle dans le cadre des régimes généraux chaque fois que cela est possible ou, lorsque cela n'est pas possible, par le biais d'organismes spécialisés, publics ou privés.

10. Les questions posées pour ce cycle de supervision portaient exclusivement sur l'éducation des enfants handicapés.

11. Afin d'évaluer l'égalité d'accès effective des enfants handicapés à l'éducation, le Comité demande aux États parties de fournir des informations, couvrant la période de référence, sur :
 1. le nombre d'enfants handicapés, notamment par rapport au nombre total d'enfants en âge scolaire ;
 2. le nombre et la proportion d'enfants handicapés scolarisés respectivement en :
 1. les classes ordinaires.
 2. des unités spéciales au sein d'écoles ordinaires (ou avec des activités complémentaires dans des établissements ordinaires)
 3. dans les écoles spécialisées
 3. le nombre et la proportion d'enfants handicapés non scolarisés ;
 4. le nombre d'enfants handicapés qui ne terminent pas l'école obligatoire, par rapport au nombre total d'enfants qui ne terminent pas l'école obligatoire ;
 5. le nombre et la proportion d'enfants handicapés dans d'autres types d'établissements scolaires, notamment :
 1. les enfants scolarisés à domicile
 2. fréquenter l'école à temps partiel
 3. dans des établissements de soins résidentiels, que ce soit à titre temporaire ou à long terme
 6. le taux d'abandon scolaire des enfants handicapés par rapport à l'ensemble de la population scolaire.

RESC 15§1 Roumanie

7. Le CEDS a conclu que la situation en Roumanie n'était pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif que le droit des enfants handicapés à une éducation et une formation ordinaire n'était pas effectivement garanti.

8. Le Secrétariat a rappelé qu'il s'agissait d'une non-conformité de longue date, antérieure à 2003, à l'exception d'un report en 2012 (Conclusions 2003, Conclusions 2007, Conclusions 2008, Conclusions 2016), résultant d'un problème complexe et multiforme d'absence ou d'insuffisance d'accès des enfants handicapés à l'enseignement ordinaire. Le Comité gouvernemental a examiné la situation en 2017, 2010 et 2009. En 2009 (en ce qui concerne les conclusions 2007), le Comité gouvernemental a demandé instamment au gouvernement de la Roumanie de mettre la situation en conformité avec l'article 15§1 de la Charte révisée en ce qui concerne les enfants exclus de l'éducation dès que possible. En 2010 (par rapport aux conclusions 2008), il a émis un avertissement et en 2017, il a pris note des informations et explications fournies et a décidé d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

9. Le représentant de la Roumanie a présenté les informations suivantes :

"En Roumanie, l'éducation des personnes handicapées fait partie du système éducatif national, coordonné par le ministère de l'éducation nationale et se réalise, selon le type et le degré de handicap, par:

- a) l'enseignement ordinaire ;*
- b) l'éducation spéciale intégrée, organisée dans l'enseignement ordinaire ;*
- c) l'éducation spéciale ;*
- d) l'éducation à domicile ou dans les unités de soins de santé ;*
- e) d'autres variantes éducatives alternatives, adaptées aux besoins éducatifs individuels.*

Les enfants et les jeunes handicapés et/ou ayant des besoins éducatifs spéciaux, intégrés dans l'enseignement ordinaire, bénéficient d'un encadrement éducatif par des enseignants de soutien et des enseignants itinérants et ils ont également le droit d'étudier et d'être instruits dans leur langue maternelle. Dans le cadre du processus éducatif, quel que soit son niveau, les personnes handicapées ont le droit de bénéficier de services de soutien éducatif, d'équipements techniques adaptés aux besoins éducatifs de la personne handicapée, y compris des applications informatiques ou des dispositifs permettant de transformer un texte écrit ou oral en formes alternatives de communication visuelle, auditive, augmentative, selon le cas.

Conformément aux dispositions de la Méthodologie d'évaluation et d'intervention intégrée pour l'inclusion des enfants handicapés dans un degré de handicap, pour l'orientation scolaire et professionnelle des enfants ayant des besoins éducatifs spéciaux, ainsi que pour l'autonomisation et la réhabilitation des enfants handicapés et/ou ayant des besoins éducatifs spéciaux, l'évaluation complexe de l'enfant handicapé et/ou ayant des besoins éducatifs spéciaux (SEN) est réalisée par le Service d'évaluation complexe de l'enfant (CAS). Il s'agit d'établir le niveau de connaissance et le degré d'assimilation et leur corrélation avec les possibilités et le niveau intellectuel de l'enfant, le niveau d'adaptation à l'environnement scolaire et social, ainsi que l'identification des obstacles et des besoins éducatifs spéciaux.

Il est également stipulé que l'orientation scolaire et professionnelle doit être réalisée en priorité vers l'éducation inclusive, respectivement dans les unités d'enseignement ordinaire, conformément aux traités internationaux auxquels la Roumanie est partie. Les mesures de soutien visent à la fois à prévenir et à combattre les barrières d'attitude, ainsi que les barrières environnementales en adaptant raisonnablement l'unité d'enseignement dans laquelle l'enfant apprend et sont incluses dans le plan de services individualisés. La loi sur l'éducation nationale, n° 1/2011, prévoit que pour l'éducation spéciale, il doit y avoir des programmes d'études, des programmes scolaires, des programmes d'assistance psychopédagogique, des manuels scolaires et des méthodes d'enseignement alternatives, adaptés au type et au degré de handicap, approuvés par le ministère de l'éducation.

Afin de promouvoir l'éducation inclusive, une collaboration stratégique a été initiée entre le Ministère du Travail et de la Solidarité Sociale / Autorité Nationale pour les Droits des Personnes Handicapées, de l'Enfance et de l'Adoption et le Ministère de l'Education, dans la perspective de l'éducation des enfants handicapés et à besoins éducatifs spéciaux. L'objectif est la collaboration entre les parties afin de garantir le respect du droit de l'enfant/adolescent à recevoir une éducation de qualité, permettant son développement intellectuel et psycho-émotionnel dans un environnement scolaire inclusif.

Au cours de l'année scolaire 2019 - 2020, au niveau national, un nombre de 1429 enseignants de soutien, 2196 conseillers scolaires et 601 professeurs d'orthophonie ont été employés, pour un total de 4410 élèves à besoins spéciaux et/ou handicapés intégrés dans l'enseignement ordinaire. De même, dans 221 unités d'éducation spécialisée, au cours de l'année scolaire 2019 - 2020, 24922 enfants d'âge préscolaire et élèves présentant divers types de handicap ont été inclus. À partir de l'année scolaire 2018-2019, les élèves présentant une déficience visuelle / une déficience auditive / un trouble du spectre autistique / un trouble spécifique de l'apprentissage ont accès aux technologies d'assistance pour les examens nationaux, sur la base d'une procédure d'égalité des chances élaborée par le ministère de l'Éducation.

De même, à partir de l'année scolaire 2020-2021, des places distinctes ont été attribuées aux élèves à besoins éducatifs particuliers (BEP) de l'enseignement ordinaire et de l'enseignement spécial dans les unités d'enseignement secondaire et professionnel ordinaires, en sus du nombre de places attribuées aux unités d'enseignement respectives, dans la limite de 1 à 2 places supplémentaires par classe, conformément aux dispositions légales relatives à la constitution des groupes d'élèves. Les informations relatives aux places distinctes attribuées dans les unités d'enseignement ordinaire aux candidats ayant des besoins éducatifs spéciaux : conditions d'inscription, date limite d'inscription, établissements secondaires auxquels les places sont attribuées, etc. sont publiées par chaque inspection scolaire dans la brochure d'admission.

Selon les données fournies par les inspections scolaires, pour l'année scolaire 2020-2021, un nombre de 1934 places a été attribué dans l'enseignement secondaire général, séparément pour les candidats ayant des besoins éducatifs spéciaux, dont 506 places ont été remplies, et pour l'année scolaire 2021-2022, un nombre de 4525 places a été attribué dans l'enseignement secondaire général et professionnel".

10. Compte tenu de l'absence de changement substantiel de la situation, le Comité gouvernemental a procédé au vote d'une recommandation, qui n'a pas été adoptée (4 voix pour, 4 contre et 20 abstentions). Par la suite, il a adopté un avertissement par 25 voix pour, 5 contre et 3 abstentions.

Article 15§2 RESC

11. Le Secrétariat a rappelé que l'article 15§2 de la Charte révisée impose aux Etats parties de favoriser l'accès des personnes handicapées à l'emploi par toutes mesures susceptible d'encourager les employeurs à embaucher et à maintenir en activité des personnes handicapées dans le milieu ordinaire de travail et à adapter les conditions de travail aux besoins de ces personnes ou, en cas d'impossibilité en raison du handicap, par l'aménagement ou la création d'emplois protégés en fonction du degré d'incapacité. Ces mesures peuvent justifier, le cas échéant, le recours à des services spécialisés de placement et d'accompagnement ;

RESC 15§2 Roumanie

12. Le CEDS a conclu que la situation en Roumanie n'était pas conforme à l'article 15§2 de la Charte au motif que les personnes handicapées ne se voient pas garantir un accès effectif à l'emploi.

13. Le représentant de la Roumanie a présenté les informations suivantes :

"Conformément à la loi n° 448/2006 relative à la protection et à la promotion des droits des personnes handicapées, toute personne handicapée souhaitant s'intégrer ou se réinsérer dans le monde du travail a un accès gratuit à l'évaluation et à l'orientation professionnelle, indépendamment de son âge, de son type et de son degré de handicap. La personne handicapée qui est instruite et qui a l'âge approprié en vue d'une intégration professionnelle, la personne sans emploi, la personne sans expérience professionnelle, ou la personne qui, bien qu'employée, souhaite une reconversion professionnelle, bénéficiera d'une orientation professionnelle.

Les personnes handicapées ont droit à la création de toutes les conditions pour choisir et exercer leur profession, leur métier ou leur occupation, pour acquérir et conserver un emploi et pour être promues du point de vue professionnel, les pouvoirs publics ayant l'obligation d'initier et de développer des formes de stimulation des employeurs, en vue de l'emploi et du maintien des personnes handicapées, y compris en les incitant à adapter les horaires et les normes de travail. Pour l'intégration des personnes handicapées dans l'emploi, les employeurs doivent assurer leur accès à un emploi approprié, le cas échéant, en fonction de leur potentiel fonctionnel et de leur adaptabilité.

Une personne handicapée doit se voir garantir l'égalité des chances sur le lieu de travail et bénéficier de l'accessibilité du lieu de travail et de l'adaptation des tâches en fonction de son potentiel fonctionnel. Afin de stimuler l'emploi des personnes handicapées, les autorités et institutions publiques, les personnes morales de droit public, sont tenues d'organiser des concours d'emploi exclusivement destinés aux personnes handicapées, dans le respect des dispositions légales en vigueur. Cette mesure n'exclut pas la possibilité pour les personnes handicapées de participer à tous les autres concours d'emploi organisés par l'institution publique. 7607 personnes handicapées étaient employées dans des institutions publiques à la fin du mois de mars 2021.

Les personnes handicapées peuvent être employées sur le marché du travail libre, à domicile et dans des formes protégées telles que les lieux de travail protégés ou les unités protégées autorisées. Le nombre total d'unités protégées autorisées en Roumanie est de 262, dans lesquelles 1052 personnes handicapées sont employées.

Les personnes handicapées à la recherche d'un emploi ou employées ont les droits suivants:

- des cours de formation professionnelle ;*
- une adaptation raisonnable sur le lieu de travail ;*
- un conseil pendant la période de pré-embauche, pendant l'embauche et pendant la période d'essai, par un conseiller spécialisé dans la médiation du travail ;*
- une période d'essai rémunérée lors de l'embauche, d'au moins 45 jours ouvrables ;*
- préavis rémunéré, d'une durée minimale de 30 jours ouvrables, accordé lors de la résiliation du contrat individuel de travail à l'initiative de l'employeur pour des raisons qui ne lui sont pas imputables ;*
- la possibilité de travailler moins de 8 heures par jour, comme le prévoit la loi, au cas où il/elle bénéficie de la recommandation de la commission d'évaluation à cet égard ;*

Pour aider les personnes handicapées, des fonds externes non remboursables ont été utilisés pour fournir des technologies et des appareils d'assistance et d'accès. Ainsi, le projet " Faciliter l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail " est mis en œuvre, dans le cadre des projets cofinancés par le programme opérationnel Capital humain (POCU) - Axe prioritaire 3 - Des emplois pour tous. La période de mise en œuvre du projet est comprise entre 2019 et 2023. Le projet prévoit des activités visant à accroître l'employabilité des personnes handicapées sur le marché du travail, poursuivant ainsi l'approche soutenue pour assurer l'inclusion sociale. Dans le cadre du projet, les bénéficiaires, des personnes handicapées à la recherche d'un emploi, reçoivent des bons qui peuvent être utilisés exclusivement pour l'achat de technologies et d'appareils fonctionnels et de technologies d'accès, autres que ceux financés par la Caisse nationale unique d'assurance maladie dans le cadre du système d'assurance maladie sociale. Les bons ont une valeur maximale de 23 000 lei (4650 euros).

L'objectif général du projet est d'assurer l'accès des personnes handicapées, sur un pied d'égalité avec les autres, à l'environnement physique, informationnel et de communication

afin d'augmenter les opportunités d'emploi et la part des personnes handicapées employées sur le marché libre du travail. Par défaut, pour être éligible à ce projet, la personne handicapée doit être capable de travailler et ne pas avoir complètement perdu sa capacité de travail (le droit au travail). Le groupe cible du projet comprend 7000 personnes handicapées sans emploi, inactives, à la recherche d'un emploi qui seront informées, conseillées et médiatisées. Le projet accorde également des subventions aux employeurs pour l'emploi de 200 personnes handicapées, ainsi qu'un soutien financier aux employeurs pour l'accessibilité de 200 emplois.

Résultats du projet enregistrés entre mai 2019 et septembre 2021 :

- 1111 personnes incluses dans le groupe cible qui ont reçu un soutien (services d'information et de conseil professionnel, médiation pour l'emploi ou formation professionnelle) ;*
- 436 personnes employées ;*
- 419 bons émis.*

En ce qui concerne le logement raisonnable, au cours de la période 2015 - 2021, l'Agence nationale des prestations et de l'inspection sociale a mené des campagnes d'inspection annuelles pour s'assurer que les personnes handicapées bénéficient d'un accès correct aux bâtiments utilisés à des fins différentes. Sur 9409 entités publiques et privées contrôlées, 23.489 mesures pour remédier aux déficiences ont été ordonnées et 244 amendes d'un montant total de 1.321.000 lei (267.000 euros) ont été accordées".

14. Le Comité gouvernemental a pris note des informations fournies, a demandé à la Roumanie de soumettre un rapport complet chiffré afin que le CEDS puisse prendre une position informée et a décidé d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

Article 15§3 RESC

15. Le Secrétariat a rappelé que l'article 15§3 de la Charte révisée impose aux Etats parties de favoriser la pleine intégration sociale et la participation des personnes handicapées à la vie sociale, notamment par des mesures, y compris des aides techniques, visant à surmonter des obstacles à la communication et à la mobilité et permettant l'accès aux transports, au logement, aux activités culturelles et aux loisirs. Le CEDS considère que l'article 15 reflète et a fait avancer les politiques en matière de handicap qui sont intervenues au cours des deux dernières décennies, passant de l'aide sociale et de la ségrégation à l'inclusion, la participation et l'autonomie. Dans ce contexte, le CEDS souligne l'importance de la norme de non-discrimination dans le contexte du handicap et estime que celle-ci fait partie intégrante de l'article 15§3 de la Charte révisée. A cet égard, le CEDS se réfère également à l'article E sur la non-discrimination.

RESC 15§3 Hongrie

16. Le CEDS a conclu que la situation en Hongrie n'était pas conforme à l'article 15§3 de la Charte au motif qu'il n'avait pas été établi que les personnes handicapées avaient un accès effectif au logement.

17. Le représentant de la Hongrie a présenté les informations suivantes :

"Au cours de la dernière décennie, la politique hongroise en matière de handicap a connu un changement de paradigme, qui s'est traduit par une transition focale des questions médicales

vers une approche axée sur les droits de l'homme. En général, l'approche médicale se concentrait sur les blessures physiques et les capacités manquantes des personnes concernées, et mettait l'accent sur la recherche d'un remède pour les soigner. Au contraire, l'approche des droits de l'homme se concentre sur la participation sociale active, autonome et souveraine des personnes handicapées.

Actuellement, en Hongrie, 12 000 personnes handicapées et 8 000 personnes souffrant de handicaps psychosociaux vivent dans des foyers offrant des soins et des services. Même avec la meilleure gestion professionnelle, les grandes institutions ne sont pas en mesure de fournir des services personnalisés en raison de leur emplacement et de leur infrastructure.

En 2011, le gouvernement hongrois a adopté une stratégie visant à réorganiser les capacités des institutions sociales résidentielles fournissant des soins infirmiers et des soins, et à soutenir le mode de vie indépendant des personnes dans ces institutions. Le processus est toujours en cours. Avec le remplacement de plus de 10 000 personnes, dont beaucoup ont passé leur vie dans un environnement institutionnel, nous considérons qu'il est essentiel que la transition soit réalisée dans le cadre d'un processus, avec une formation appropriée pour les personnes vivant actuellement dans l'institution et le personnel.

Le processus de désinstitutionalisation n'est pas seulement un développement du logement et de l'infrastructure, c'est-à-dire que l'accent n'est pas mis sur le passage d'une grande institution à une unité de logement plus petite, mais sur une intégration sociale réelle et efficace.

Le résultat de ce processus, qui a débuté il y a neuf ans, est l'introduction du logement accompagné dans la loi sociale en 2013, la révision de la stratégie de désinstitutionalisation pour l'harmoniser avec la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), et le fait que près de 1 700 personnes vivent désormais de manière indépendante dans un logement accompagné en Hongrie.

Le logement accompagné en Hongrie est une combinaison flexible de diverses formes de logement et de services d'accompagnement, où le logement et les services d'accompagnement sont séparés l'un de l'autre. Les services de logement accompagné offrent des conditions de logement et des services sociaux appropriés aux personnes handicapées, aux personnes souffrant de handicaps psychosociaux et aux personnes souffrant de dépendances, en fonction de leur âge, de leur état de santé et de leurs capacités d'autogestion. Le service fourni est basé sur une évaluation complexe des besoins (en tenant compte de l'intensité nécessaire du soutien, des capacités existantes et de la volonté des utilisateurs) et il est modifié parallèlement à l'évolution éventuelle des circonstances si nécessaire.

Le système d'éléments de service pour le logement accompagné a été introduit le 1er janvier 2017, et est fourni en plus des services de logement, de la gestion de cas et d'autres services d'inclusion sociale. Les éléments de service fournis aux utilisateurs de services sont sélectionnés sur la base d'une évaluation des besoins complexes. Neuf éléments de service (supervision, nutrition, soins, développement des compétences, conseil, assistance pédagogique, aide à l'éducation spéciale, transport et aide-ménagère ou domestique) sont répertoriés, ce qui couvre un large éventail d'activités possibles.

L'engagement du gouvernement à lutter contre ce problème se reflète dans le niveau de l'aide publique au logement et dans le fait qu'il différencie le financement des autres services sociaux d'une manière unique, sur la base de l'intensité réelle de l'aide.

À partir du 1er janvier 2020, dans le cas des logements accompagnés pour les personnes handicapées, une aide supplémentaire est fournie aux personnes qui s'occupent de personnes ayant des besoins accrus ou élevés en matière de soins, sur la base de l'intensité réelle des soins et d'une évaluation des besoins complexes. Grâce à ce changement positif, le financement correspond à la quantité réelle de soins nécessaires, et il motive les prestataires de services à soutenir les personnes ayant des besoins plus élevés.

Il est important de souligner que le soutien à la vie indépendante augmente dans le domaine des services en Hongrie, et pas seulement dans le contexte de la désinstitutionalisation. Outre le processus susmentionné, de plus en plus de prestataires de services développent le logement accompagné et favorisent la participation effective des personnes handicapées et des personnes souffrant d'un handicap psychosocial à la vie communautaire. Environ la moitié des places ont été créées par la rénovation de quelques appartements dispersés dans le pays. La répartition territoriale du logement accompagné l'illustre bien, puisque malgré le financement limité de l'UE disponible dans la région de Hongrie centrale, seuls 7% de la capacité totale sont exploités à Budapest.

Le renforcement des services sociaux de base, des services communautaires et le renforcement des capacités sont essentiels pour réussir la désinstitutionalisation. Notre objectif est clair : poursuivre le processus de désinstitutionalisation et développer le logement accompagné ainsi que les services connexes si nécessaire.

Dans la planification des fonds européens 2021-27, notre priorité est de renforcer l'accès aux services de base, non seulement en augmentant le nombre de services, mais aussi en améliorant l'accès aux services, par exemple en étendant les heures d'ouverture, et en tenant compte des besoins des personnes handicapées.

Le dernier jour de décembre 2020, 11 323 personnes handicapées et 7 404 patients psychiatriques étaient en soins de longue durée. Le même jour, 34 994 personnes handicapées ou malades psychiatriques recevaient un soutien dans le cadre d'un service social de base, tandis que 1 624 personnes étaient en logement accompagné.

" Appel à propositions pour le " Développement d'un téléservice basé sur l'info communication pour soutenir la vie quotidienne des personnes handicapées " .

Afin d'améliorer l'accès des personnes handicapées aux services publics et de renforcer le processus d'inclusion sociale, l'EFOP 1.1.5-17, un appel à propositions a été lancé pour le "Développement d'un téléservice d'info communication pour soutenir la vie quotidienne des personnes handicapées" en avril 2017. L'objectif du projet est de soutenir les personnes en situation de handicap à atteindre le plus d'indépendance et d'autonomie possible, par la fourniture de services d'info communication mis en œuvre dans le cadre du projet.

Le gouvernement hongrois considère que les résultats obtenus dans le cadre du projet sont importants et c'est pourquoi, par sa décision gouvernementale 1287/2021 (20. V.), il soutient les organisations civiles (ONG) qui mettent en œuvre le projet avec des ressources supplémentaires en plus de leur subvention annuelle.

1. *Le CEDS a déclaré que la situation en Hongrie n'a pas été conforme à l'article 15(3) de la Charte sociale européenne révisée, car le gouvernement n'a pas fourni d'informations suffisantes sur la question de savoir si les procédures anti-discrimination de la Hongrie offrent une protection adéquate aux personnes handicapées. Dans ce contexte, des informations*

sont demandées sur les affaires de discrimination à l'égard des personnes handicapées depuis le début de la période de référence du 16^e rapport (1^{er} janvier 2015), y compris, outre les procédures judiciaires, l'Autorité pour l'égalité de traitement (ci-après : AET) et le Commissaire aux droits fondamentaux.

La Loi fondamentale, la CDPH et la législation nationale créent la base et le cadre juridiques de l'égalité d'accès, dont l'application nécessite d'autres mesures efficaces et la formation d'attitudes sociales et d'activités de sensibilisation juridique. Ceci est confirmé par les nombreuses plaintes reçues par le Médiateur à ce sujet, selon les rapports d'enquête établis ces dernières années.

Pour résumer les notifications d'intérêt public reçues dans le système électronique protégé géré par le Commissaire aux droits fondamentaux (ci-après : le Médiateur), conformément à la section 4 (1) de la loi CLXV de 2013 sur les plaintes et les notifications d'intérêt public, depuis 2015, 18 affaires ont été traitées pendant la période de référence, dont 6 concernaient des questions de discrimination, principalement en ce qui concerne les certificats de protection.

L'intégration de l'AET et du Bureau du Médiateur pour les droits fondamentaux (ci-après : le Bureau) a été fusionnée. Les employés de l'organisme prédécesseur ont été entièrement transférés à l'organisme successeur à partir du 1^{er} janvier 2021.

Rapports d'enquêtes du Médiateur pour les droits fondamentaux

Affaire n° AJB-343/2015 :

En raison du manque d'experts et d'autres moyens matériels, les enfants ayant des besoins éducatifs spéciaux qui auraient pu être éduqués dans un système intégré ne bénéficiaient pas du développement recommandé par le conseiller pédagogique ou le conseil d'experts. Les recommandations faites par le Médiateur ont été acceptées par les destinataires, qui ont adopté les mesures encouragées par le Médiateur.

Affaire n° AJB-2709/2016 :

La charge de travail excessivement élevée des tuteurs professionnels, leur rémunération faible et parfois inégale et, par conséquent, le faible nombre de tuteurs professionnels, le taux de rotation élevé dans la profession, ainsi que le nombre extraordinairement élevé de personnes à charge par tuteur professionnel ne garantissent pas que les droits fondamentaux des pupilles soient pleinement représentés.

En ce qui concerne la formation et la formation continue des tuteurs professionnels, le Médiateur a souligné que les frais de ces programmes de formation présentaient des différences considérables entre les comtés. En outre, la pratique et la structure en vigueur à l'époque, ainsi que le programme obsolète de la formation des tuteurs professionnels et le manque de matériel de formation continue ont eu des conséquences si préjudiciables pour les pupilles que le système de tutelle dans son état respectif n'a pas garanti que les droits fondamentaux des personnes à charge étaient pleinement appliqués et soutenus.

Le Médiateur a attiré l'attention sur le fait que la solution technique juridique, dans le cadre de laquelle les tuteurs professionnels ont été recyclés pour devenir des soutiens professionnels en seulement six mois, et l'institution juridique de la prise de décision assistée a été incorporée dans le système des bureaux de tutelle publics, comportait le risque de voir apparaître des irrégularités en matière de droits fondamentaux.

Affaire n° AJB - 257/2017 :

Dans certaine institution, des problèmes typiques liés aux maisons de soins accueillant un grand nombre de patients ont été observés : par exemple, un nombre extraordinairement élevé de patients (218), des conditions objectives déficientes (salles de bains, toilettes, lits et matelas), ainsi que des conditions en personnel déficientes (manque de personnel soignant), ou l'absence d'accessibilité sans obstacles (égalité d'accès). Tous ces problèmes ont contraint le personnel à appliquer régulièrement des mesures d'urgence (bain collectif des patients, utilisation de lits-cages, portes à barreaux) et ont également entraîné une forte baisse des normes professionnelles de soins. Ces circonstances ont entraîné des irrégularités liées aux droits des personnes handicapées vivant dans l'institution. Le Médiateur s'est adressé au Ministre des Capacités Humaines, le chef de l'institution, ainsi que l'autorité de supervision de celle-ci, pour lui faire part de ses mesures.

Affaire n° AJB-3751/2021 :

Le Médiateur a visité l'institution à plusieurs reprises ; un changement de propriétaire a eu lieu, un programme de remplacement de l'institution a commencé.

Affaire n° AJB-258/2017 :

Les pratiques législatives et d'application ne sont pas uniformes en ce qui concerne la définition de la notion de ménage commun ou les exigences en matière de preuve au cours du processus administratif d'aide aux personnes handicapées pour l'accès aux voitures. Le décret gouvernemental en question n'indiquait pas quels documents seraient acceptés comme preuve de la cohabitation dans un ménage commun pendant plus d'un an et ne donnait pas non plus de définition de la notion de ménage commun.

Affaire n° AJB-336/2017 :

Lors d'un appel à candidatures concernant certain programme, l'appel à propositions excluait de la liste des candidats les personnes dont la capacité d'agir était partiellement ou totalement limitée. Le Médiateur a demandé au ministre compétent de faire en sorte que les tuteurs légaux puissent postuler à tout appel d'offres ultérieur, et que les personnes ayant une capacité juridique limitée qui ne sont pas restreintes à cet égard puissent postuler pour elles-mêmes. Le rapport a été adopté avec le consentement du ministre du Développement national.

Affaire n° AJB-494/2017 :

Le Médiateur a attiré l'attention sur la nécessité d'une éducation maternelle intégrative et sur mesure pour les enfants ayant des besoins spéciaux.

Affaire n° AJB-1672/2017 :

Le Médiateur a examiné l'application du droit à l'éducation des étudiants souffrant de handicaps graves et multiples, et a constaté un certain nombre de violations des droits fondamentaux (par exemple, le manque de conditions personnelles et matérielles).

Affaire n° AJB-1837/2017 :

Le Médiateur a révélé des cas de négligence et de pratiques contraires à la loi dans l'accès à l'éducation des enfants ayant des besoins spéciaux, c'est-à-dire un manque d'experts et l'impossibilité pour ces enfants de se rendre à l'école.

Affaire n° AJB-172/2017 :

L'impôt, en tant que contribution aux besoins communs, est une obligation pour tous en vertu de la loi fondamentale de la Hongrie. Selon le Médiateur, il est essentiel que l'un de ses outils, l'utilisation d'une caisse enregistreuse, soit rendu accessible aux travailleurs aveugles et malvoyants sur une base égale.

Affaire n° AJB-437/2017 :

Le fait que, selon la législation en vigueur, seul un fauteuil roulant léger et pliant pouvait être transporté avec le patient dans une ambulance, alors qu'un fauteuil roulant électrique ne le pouvait pas, constituait une violation de plusieurs droits fondamentaux. Les destinataires des recommandations du Médiateur ont convenu de la nécessité de revoir la législation.

Affaire n° AJB-470/2017 :

Des représailles ont été causées par la pratique et la décision administratives contestées dans une plainte, lorsqu'elles n'ont pas permis au plaignant, qui était gravement handicapé dans sa communication, d'avoir accès au seul dispositif technologique d'assistance avancé qu'il pouvait utiliser efficacement (une demi-souris).

Affaire n° AJB-1881/2017 :

Le règlement qui, lors de la remise d'envois recommandés, exigeait en général la présence d'un témoin adulte pour les personnes aveugles et malvoyantes, et ignorait les capacités d'écriture et la situation personnelle des personnes, violait les droits fondamentaux.

Affaire n° AJB-767/2016 :

Les mesures prises par Wizz Air Hungary Ltd. (ci-après : la compagnie) qui - en raison de l'enregistrement du chien d'assistance du plaignant dans un registre inapproprié avant son voyage, ont causé une interruption du voyage du plaignant - étaient contraires à la loi. La société ayant pris des mesures de sa propre compétence pour éviter les conséquences possibles de l'affaire, le Médiateur n'a pris aucune mesure.

Affaire n° AJB-5442/2016 :

L'enquête du Médiateur a révélé qu'une certaine société avait pour pratique néfaste de ne pas autoriser l'achat en ligne de billets à prix réduit pour les personnes handicapées. Les informations sur les prix des billets et les réductions étaient incomplètes ; et leur définition des chiens-guides n'incluait pas le concept de chiens d'assistance, mais uniquement les chiens-guides pour les personnes malvoyantes. Le Médiateur a adressé ses recommandations au PDG de la société.

Affaire n° AJB-135/2017 :

L'absence d'accès libre et direct à un registre authentique qui permettrait de déterminer si une personne est sous tutelle, qui est son tuteur et comment celui-ci peut être joint, était susceptible de créer une imprévisibilité systémique et donc un abus de l'exigence de sécurité juridique. Le Médiateur a demandé au Ministre de la Justice d'envisager la création d'un tel registre public, en tenant compte des considérations de protection des données.

Affaire n° AJB-1359/2016 :

Selon la réglementation hongroise, le retrait d'une certaine somme d'argent en Hongrie est gratuit à partir d'un distributeur automatique de billets deux fois par mois, alors que des frais sont facturés lorsque la démarche est effectuée en personne dans une banque. Cependant, les personnes sous tutelle n'ont pas le droit d'avoir une carte de débit et de retirer de l'argent d'un distributeur automatique, par conséquent, elles ne peuvent pas bénéficier de la gratuité des retraits. Le Médiateur a demandé au législateur d'assurer la gratuité du retrait d'argent

pour les personnes qui ne possèdent pas de carte de débit. La législation a été modifiée en conséquence.

Affaire n° AJB-1414/2019 :

Au cours d'une procédure d'exécution, la voiture d'un débiteur à mobilité physique réduite avait été saisie, en dépit d'une législation interdisant explicitement la saisie de véhicules dans de tels cas. Ceci a pu se produire car l'huissier n'était pas au courant du handicap du plaignant. Afin d'éviter de tels cas, le Médiateur a initié l'amendement de la législation qui introduirait une obligation, lors des procédures d'exécution, de vérifier par recoupement si une carte de stationnement pour personnes handicapées avait été délivrée. La législation n'a pas encore été amendée.

Affaire n° AJB-1499/2019 :

Suite à la plainte d'une ONG, le Médiateur a fait part de ses préoccupations concernant les réglementations légales pertinentes qui n'autorisent pas les chiens de thérapie dans les établissements de santé. La législation pertinente a été modifiée en conséquence.

Affaire n° AJB-1096/2018 :

La législation concernant l'enregistrement des biens immobiliers prescrit que les déclarations juridiquement pertinentes doivent être faites exclusivement sous la forme de documents écrits, sans exception. Le Médiateur a déclaré que cette exigence constituerait une atteinte à l'égalité de dignité des personnes souffrant de déficiences visuelles ou d'autres formes de déficiences les rendant incapables de lire et/ou d'écrire, et a demandé la modification de la législation. La législation a été modifiée en conséquence.

Jurisprudence de l'AET concernant la discrimination des personnes handicapées en 2015 - 2018.

L'AET a mené des enquêtes (procédures officielles) sur la discrimination à l'encontre de personnes ou de groupes handicapés dans 75 cas en 2015, dans 85 cas en 2016, dans 74 cas en 2017 et dans 78 cas en 2018. Ces affaires concernaient généralement la distribution et la fourniture de biens (services publics), l'éducation et l'emploi. Les affaires liées à l'accessibilité sans obstacles constituaient un type particulier d'affaires dans tous ces domaines.

Selon les archives en ligne de l'AET, des décisions formelles ont été déclarées dans 71 cas. Parmi ces cas, 34 ont été réglés par un accord, tandis que 30 cas ont été clos par des décisions constatant une infraction totale ou partielle (24 totales, 6 partielles). Seuls 5 cas ont été rejetés par l'AET.

La majorité de ces cas (25) ont été initiés parce qu'une personne ne pouvait pas utiliser un service en raison de son handicap sensoriel. Parmi ces cas, 14 ont été réglés par accord, 10 ont été clôturés par l'AET qui a déclaré la violation des droits des personnes handicapées, et un des cas a été rejeté car aucune preuve n'a été trouvée pour suggérer une discrimination.

Sur les 25 cas susmentionnés, 6 ont été initiés parce qu'une personne malvoyante ne pouvait pas utiliser un service électronique (par exemple un service bancaire, un journal), soit parce que le logiciel de lecture d'écran ne pouvait pas lire la page web, soit parce que le CAPTCHA n'était pas accessible aux malvoyants. 3 de ces cas ont été réglés par un accord et 3 ont été clôturés par une déclaration d'atteinte aux droits. Il y a eu 6 cas où les plaignants se sont vus

interdire l'accès à un local avec un chien d'aveugle. Deux d'entre elles ont été réglées par un accord et quatre ont été classées avec une déclaration d'atteinte aux droits. Aucune de ces affaires n'a été rejetée. En outre, 3 des affaires concernaient une discrimination sur le lieu de travail fondée sur le handicap sensoriel des plaignants. Ces affaires ont été réglées par un accord. Dans les 9 autres cas, les personnes concernées ne pouvaient pas utiliser un service en raison de leur handicap ou de l'absence des conditions nécessaires à l'égalité d'utilisation des services (par exemple, l'absence d'audioguides dans les transports publics ou des temps d'attente disproportionnés pour les soins de santé nécessaires). Dans ce dernier groupe d'affaires, l'AET a déclaré la violation des droits dans 7 d'entre elles, une a été réglée et une a été rejetée.

23 des cas concernaient des personnes à mobilité réduite qui ne pouvaient pas utiliser un service commercial ou public, car elles ne pouvaient pas entrer dans un bâtiment ou utiliser correctement un équipement (par exemple, absence de chaises dans une cabine de test). Aucune de ces affaires n'a été rejetée. 11 d'entre elles ont été réglées par un accord, et 12 affaires ont été clôturées par la déclaration d'une violation des droits.

23 autres dossiers ont été ouverts parce qu'un enfant handicapé - dans la plupart des cas, un trouble de l'apprentissage ou une perturbation sensorielle ; un trouble du langage ou une mobilité réduite dans quelques cas - ne pouvait pas recevoir une éducation adéquate. Le problème le plus fréquent était que l'école ou le jardin d'enfants n'était pas en mesure d'assurer l'éducation du développement des enfants ayant des besoins éducatifs spéciaux. Dans la plupart des cas, les institutions ont fait référence au manque d'enseignants spécialisés sur le marché du travail. Néanmoins, dans la plupart des cas (13), un accord a été conclu entre le plaignant et l'institution, dans lequel les institutions ont assumé la responsabilité de fournir une éducation de développement. Il y a eu 6 cas où l'AET a déclaré la violation des droits des personnes handicapées. 4 cas ont été rejetés par l'AET car aucune preuve n'a été trouvée pour suggérer une discrimination.

La sanction la plus fréquemment appliquée a été l'interdiction de la pratique illicite. À plusieurs reprises, l'AET a ordonné la publication de la décision de condamnation. En outre, l'AET a imposé des amendes dans 6 cas, comme suit : 500.000 HUF dans trois cas, ainsi que 200.000 HUF, 100.000 HUF et 50.000 HUF dans trois cas individuels.

Les parties ont demandé un contrôle judiciaire de la décision de l'ETA dans 5 cas seulement. Dans 4 cas, les tribunaux ont rejeté la demande et confirmé la décision. Aucune information n'est disponible sur l'issue du cinquième cas.

Bref résumé de quelques affaires spécifiques :

Affaire n° EBH/50/2015 : Un requérant malvoyant s'est plaint que certains services disponibles sur la page internet d'un opérateur de télécommunications ne lui étaient pas accessibles, car la page était entièrement graphique, c'est-à-dire qu'elle ne pouvait pas être lue avec un logiciel de lecture d'écran. Dans sa décision, l'autorité a établi que le prestataire de services avait violé l'exigence d'égalité de traitement au regard du handicap du requérant et elle a obligé le prestataire à rendre les plateformes en question également accessibles aux personnes malvoyantes dans le délai imparti.

Cas n° EBH/233/2015 : Sur la base d'une notification, l'autorité a lancé une procédure d'office contre une organisation qui exerçait une autorité officielle, car l'unité de service à la clientèle de cette dernière dans l'une des villes n'était pas sans obstacles, de sorte que les personnes à mobilité réduite ne pouvaient pas accéder à l'espace client avec leur fauteuil roulant. Dans

sa décision, l'autorité a établi que l'organisation avait violé l'exigence d'égalité de traitement à l'égard des personnes à mobilité réduite et l'a obligée à rendre l'espace sans obstacle dans un délai déterminé.

Affaire n° EBH/362/2015 : Le requérant malvoyant qui utilisait un chien-guide n'a pas été autorisé à entrer dans une unité de restauration avec son chien, malgré le fait que le chien portait le signe d'identification nécessaire. L'affaire s'est conclue par un accord entre les parties, dans lequel l'exploitant de l'unité de restauration a promis de former ses employés sur les lois relatives aux chiens guides et de fournir un soutien financier d'un montant prédéfini à une école de formation de chiens guides.

Cas no. EBH/129/2016 : Le requérant se plaignait que ses deux enfants atteints de troubles du spectre autistique qui fréquentaient l'école maternelle financée par la municipalité ne pouvaient pas utiliser les services et les classes de développement fournis par l'école maternelle parce que leur transport quotidien vers le jardin d'enfants n'était pas assuré. L'affaire a été conclue par un accord entre les parties, dans lequel la municipalité s'est engagée à assurer le transport des enfants vers l'école maternelle par le biais de son propre service d'assistance.

Affaire n° EBH/25/2017 : Une organisation de défense des personnes malvoyantes a déposé une plainte auprès de l'autorité parce que, suite à la mise en œuvre du mécanisme dit d'ouverture sélective des portes, les portes ne s'ouvraient pas automatiquement aux stations de deux lignes de métro comme c'était le cas auparavant ; au lieu de cela, elles ne pouvaient être ouvertes qu'en utilisant un bouton poussoir, ce qui impliquait des difficultés extraordinaires, voire était impossible pour les personnes malvoyantes. Dans sa décision, l'autorité a établi que la société de transport avait violé l'exigence d'égalité de traitement à l'égard des personnes malvoyantes en appliquant la solution d'ouverture des portes dont le requérant s'était plaint. Toutefois, comme la société de transport avait déjà remédié au problème avant que la décision ne soit prise (le système d'ouverture automatique des portes a été réinstallé), la décision n'a imposé aucune obligation ou autre sanction.

Affaire n° EBH/176/2017 : Le requérant malentendant, qui utilisait un appareil auditif, a purgé sa peine le 21 mars 2016 dans l'établissement pénitentiaire contre lequel il a porté plainte. Le requérant a déclaré que son appareil auditif est devenu défectueux pendant sa peine et a été remplacé plus de trois mois plus tard. Pendant cette période, le requérant n'avait pas entendu les déclarations des gardiens ou de ses codétenus et était souvent la cible de moqueries de la part de ses codétenus. L'établissement pénitentiaire a fait valoir que le changement de l'appareil auditif du requérant n'était possible que dans un établissement commercial (centre d'audition), et que la longue période d'attente résultait du manque de fonds nécessaires pour escorter le condamné jusqu'au local. L'ETA a déclaré que le délai d'attente jusqu'à ce que l'appareil auditif du requérant ait été changé était déraisonnablement long, et que l'institut pénitentiaire avait donc violé le droit du requérant à l'égalité de traitement. L'AET a imposé une amende de 500.000 HUF à l'institut pénitentiaire.

Affaire n° EBH/439/2017 : Le requérant à mobilité réduite utilisant un fauteuil roulant s'est plaint, en ce qui concerne le projet de développement des transports d'un réseau de tramway, que les conceptions structurelles des arrêts de tramway qu'il a spécifiquement indiquées n'étaient pas appropriées, car le pétitionnaire n'a pu descendre du véhicule qu'avec l'aide d'autres personnes du tramway par ailleurs à plancher bas et sans obstacles. Dans sa décision, l'autorité a établi que la société de transport avait violé l'exigence d'égalité de traitement en retardant la mise en place de l'utilisation sans barrière des véhicules, et elle a obligé la société à remédier à ce problème dans un délai déterminé.

Affaire n° EBH/75/2018 : Le requérant, dont la mobilité est gravement réduite, s'est plaint du fait que, bien qu'il ait indiqué en temps utile ses intentions de voyage à l'adresse électronique prévue à cet effet, il n'a pas pu monter de manière autonome dans un train dans une gare à la campagne, car l'ascenseur spécial n'a pas fonctionné et le train n'est pas arrivé sur le quai sans obstacles. L'autorité a établi que la loi avait été violée parce que le requérant n'avait pas pu utiliser le service de voyage avec des chances égales pour une raison qui relevait de la responsabilité du prestataire de services, et que celui-ci l'avait donc discriminé. L'autorité a obligé la compagnie ferroviaire à mettre fin à la violation de la loi, à réparer les ascenseurs spéciaux dans un délai déterminé et à payer une amende de 100 000 HUF.

Affaire n° EBH/115/2018 : Une violation des droits a également été constatée par l'autorité car un requérant malvoyant n'avait pas été autorisé à entrer dans un musée avec son chien d'assistance. Le musée a été obligé par l'autorité de mettre fin à la violation du droit, et de modifier le contenu du panneau d'information interdisant la visite du musée avec un chien, de manière conforme à la réglementation sur les chiens d'assistance.

Affaire n° EBH/151/2018 : Le tuteur légal d'un enfant atteint de troubles du spectre autistique (anciennement connu sous le nom de syndrome d'Asperger) a déposé une plainte contre une compagnie d'assurance qui a refusé la conclusion d'un contrat d'assurance accident. La compagnie a admis que sa décision était fondée sur le handicap de l'enfant. Ils ont fait valoir que la compagnie a refusé l'offre de conclure un contrat dans tous les cas de maladie mentale parce qu'il y avait un risque élevé que l'assuré ait un accident ou ait besoin de soins hospitaliers. L'AET a reconnu que la compagnie d'assurance a le droit d'évaluer le risque acceptable et d'envisager de fournir le service en fonction de celui-ci, mais elle n'a pas le droit de disqualifier toutes les personnes atteintes de maladie mentale sans une évaluation individuelle de leur état. L'AET a déclaré que la pratique de la compagnie était discriminatoire à l'égard d'un groupe social et a imposé une amende de 500 000 HUF à la compagnie.

Affaire n° EBH/168/2018 : Un requérant a déposé une plainte contre les établissements de santé car ils ont refusé le traitement par radio-iode qui était nécessaire après l'opération de la tumeur de la thyroïde du patient. Les institutions ont fait valoir que, en raison du manque de mobilité du patient, la fourniture du traitement était pratiquement impossible. Le traitement impliquait une exposition aux radiations, de sorte que le personnel d'assistance ne pouvait pas rester avec le patient pendant de longues périodes. Dans ce cas, l'AET a déclaré que les difficultés découlant du handicap du patient (incapacité à se lever du lit ou à utiliser les toilettes de manière autonome) pouvaient être traitées par des dispositifs automatiques disponibles sur le marché. L'autorité a obligé le prestataire de soins de santé à se procurer et à installer l'équipement approprié.

Affaire n° EBH/286/2018 : Le requérant se déplaçant en fauteuil roulant a acheté un bon d'achat pour un hôtel, mais au moment de la réservation, l'hôtel l'a informé que seule une de ses suites de plus haut standing (et donc, plus chère) était sans obstacle. L'autorité a établi que le requérant avait subi un désavantage en raison de son handicap, puisque, par rapport à d'autres, il n'avait pas la possibilité de choisir parmi les options les moins chères, car seul le service le plus cher lui était accessible en raison de son état.

Affaire n° EBH/355/2018 : L'autorité a également établi un cas d'infraction lorsqu'un hôtel, affirmant qu'aucun animal domestique ne peut séjourner dans son bâtiment selon son règlement intérieur, n'a pas permis au requérant atteint d'une grave déficience visuelle d'utiliser les services avec son chien d'assistance. L'autorité a obligé l'hôtel à mettre fin à la violation de la loi, à modifier sa politique et à informer ses employés sur les règles relatives aux chiens d'assistance".

2. Le Comité gouvernemental a pris note des informations fournies, a encouragé les autorités à continuer à prendre les mesures nécessaires et a décidé d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

RESC 15§3 Serbie

3. Le CEDS a conclu que la situation en Serbie n'était pas conforme à l'article 15§3 de la Charte au motif qu'il n'avait pas été établi que :

- La législation anti-discrimination couvre les télécommunications ;
- les personnes handicapées ont un accès effectif aux transports ;
- les personnes handicapées ont un accès effectif au logement.

4. Le représentant de la Serbie a présenté les informations suivantes :

"RÉPONSE AU DEUXIÈME MOTIF DE NON-CONFIANCE.

La nouvelle loi sur l'interdiction de la discrimination, adoptée en mai 2021 (Journal officiel, n° 21/09 et 52/21), prescrit ce qui suit :

Toute personne qui a été lésée par un traitement discriminatoire a le droit d'intenter une action en justice.

L'action en justice peut demander :

- 1. l'interdiction de l'acte qui constitue une menace de discrimination, l'interdiction de commettre à nouveau l'acte de discrimination et l'interdiction de répéter l'acte de discrimination ;*
- 2. détermination que le défendeur a agi de manière discriminatoire envers le plaignant ou une autre personne ;*
- 3. l'exécution d'une action visant à éliminer les conséquences d'un comportement discriminatoire ;*
- 4. l'indemnisation des dommages matériels et immatériels ;*
- 5. la publication du jugement rendu dans le cadre de certains des procès dans les affaires mentionnées ci-dessus.*

Le plaignant peut, avec l'action en justice, pendant la procédure, ainsi qu'après la fin de la procédure, jusqu'à l'exécution, demander au tribunal d'empêcher temporairement le traitement discriminatoire afin d'éliminer le danger de violence ou de dommages irréparables plus importants. Le tribunal est tenu de prendre une décision sur la proposition de délivrance d'une mesure provisoire sans délai, et au plus tard dans les trois jours à compter du jour de la réception de la proposition.

Règles relatives à la charge de la preuve

Si le tribunal constate qu'un acte de discrimination directe a été commis ou s'il est incontesté entre les parties, le défendeur ne peut se dégager de sa responsabilité en prouvant qu'il n'est pas coupable. Si le demandeur démontre qu'il est probable que le défendeur a commis un acte de discrimination, la charge de prouver que cet acte n'a pas violé le principe d'égalité, c'est-à-dire le principe d'égalité des droits et des obligations, incombe au défendeur.

Il ressort clairement de ce qui précède que la législation serbe stipule que la charge de la preuve dans les cas de discrimination incombe au défendeur et non au plaignant".

5. Le Comité gouvernemental a pris note des informations fournies et a décidé d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

RESC 15§3 Türkiye

6. Le CEDS a conclu que la situation en Türkiye n'était pas conforme à l'article 15§3 de la Charte au motif qu'il n'avait pas été établi que la législation anti-discrimination couvrait les domaines du logement, des transports, des communications et de la culture et des loisirs.

7. Le représentant de la Türkiye a présenté les informations suivantes :

"La Türkiye a adopté une approche du handicap fondée sur les droits et a considéré les mesures prises en faveur des personnes handicapées non pas comme un privilège ou une bénédiction, mais comme une exigence en matière de droits de l'homme. Depuis 2013, le changement de paradigme vers l'approche du handicap basée sur les droits a été total ; la législation interne a été révisée et amendée pour éviter toute référence à une approche médicalisée du handicap et l'approche basée sur les droits est désormais incontournable dans toutes les lois. L'égalité des droits des personnes handicapées est garantie par la loi et les termes discriminatoires ont été retirés de la législation.

Une série d'activités d'éducation, d'information et de sensibilisation aux droits des personnes handicapées a été mise en œuvre, ciblant les institutions publiques et les fonctionnaires, et toutes les parties prenantes sont impliquées dans les efforts visant à surmonter les préjugés et la stigmatisation. La Türkiye a déployé des efforts considérables pour modifier son cadre juridique afin de protéger les personnes handicapées contre toutes les formes de discrimination.

L'objectif de la législation turque relative aux personnes handicapées est de prévenir le handicap, de permettre aux personnes handicapées de s'intégrer dans la société en prenant des mesures qui apporteront une solution à leurs problèmes en matière de santé, d'éducation, de réadaptation, d'emploi, de soins et de sécurité sociale et d'élimination des obstacles auxquels elles sont confrontées et de prendre les dispositions nécessaires pour la coordination de ces services.

Selon l'article 61 de la Constitution, l'État prend des mesures pour protéger les personnes handicapées et assurer leur intégration dans la vie sociale. L'État ne fait pas de discrimination à l'encontre des personnes handicapées ; la lutte contre la discrimination est le principe de base des politiques à l'égard des personnes handicapées.

La loi turque sur le handicap (TDA) n° 5378 (01/07/2005) fournit une base juridique pour garantir une vie indépendante, prévenir la discrimination et l'inclusion des personnes handicapées dans la société. Les objectifs de la TDA consistent notamment à permettre aux personnes handicapées de s'intégrer dans la société en prenant des mesures qui permettront de résoudre leurs problèmes et de supprimer les obstacles auxquels elles sont confrontées, et en prenant les mesures nécessaires à la coordination des services. La loi couvre les principes de la lutte contre la discrimination fondée sur le handicap, de la garantie de la participation des personnes handicapées, de leurs familles et des organisations bénévoles aux processus décisionnels liés au handicap et de la protection de l'unité de la famille dans la prestation de tous les services. La loi a également introduit le principe selon lequel il est essentiel que les personnes handicapées puissent vivre en bonne santé, en paix et en sécurité, en particulier dans l'environnement dans lequel elles vivent. (Art.2) À cette fin, les services de soins peuvent être fournis à domicile ou en institution. Il est essentiel que le service soit fourni sans séparer la personne de son environnement social et physique (article

9). Lors de la prestation des services de soins, les besoins biologiques, physiques et sociaux de la personne sont pris en considération (article 8). En outre, la loi prévoit également que tous les services aux personnes ayant besoin de protection sociale, de soins ou de soutien doivent être fournis dans le respect de la dignité humaine.

Les principes généraux de la loi n° 2828 sur les services sociaux ont également été définis comme suit : veiller à ce que les personnes handicapées, les personnes ayant besoin d'aide et les personnes âgées mènent une vie saine, paisible et sûre ; fournir des services de soins et de réadaptation aux personnes handicapées de manière à leur permettre de vivre de manière indépendante et productive et prendre les mesures nécessaires pour fournir des soins constants aux personnes handicapées qui ne peuvent pas être traitées. Conformément au règlement sur l'évaluation de l'invalidité (Journal officiel n° 28727 du 3 août 2013), le champ d'application de l'invalidité a été étendu, les conditions de détermination de l'invalidité qui incluent différents groupes de maladies ont été précisées, et un certain nombre de dispositions ont été prises en tenant compte du corps humain en tant que système global.

Le règlement sur les droits des passagers voyageant par chemin de fer, préparé en tenant compte du règlement du Parlement européen et du Conseil sur les droits et obligations des voyageurs ferroviaires, daté du 23/10/2017 et numéroté 1371/2007 a été publié au Journal officiel numéroté 30708 le 8 mars 2019 et est entré en vigueur. Dans le septième chapitre de ce règlement intitulé " Passagers handicapés ", sont réglementés la mobilité réduite et/ou les conditions particulières, le droit de voyager pour les personnes handicapées, l'information, l'accessibilité, les services d'assistance à fournir dans les gares, l'indemnisation des équipements spéciaux pour les personnes handicapées et/ou à mobilité réduite.

Le règlement sur le suivi et la supervision de l'accessibilité préparé en vertu de la loi sur les personnes handicapées n° 5378 a été révisé le 21 septembre 2016. Dans le cadre de cette révision, les formulaires de suivi et de supervision de l'accessibilité sont également déterminés par une circulaire qui sera publiée par le ministère. Dans ce cadre, la " Circulaire des formulaires de suivi et de supervision de l'accessibilité " numérotée 2018/2 a été publiée. Les circulaires " Plan de contrôle et de surveillance de l'accessibilité " et " Application des amendes administratives " également publiées.

Une autre réglementation importante qui détermine et influence l'utilisation de l'espace physique des personnes handicapées est la loi n° 3194 sur le zonage et le développement. Dans cette loi, dans le contexte des dispositions liées à la loi n° 2960 sur le Bosphore, dans la section annexe (amendement : 30/05/1997, décret-loi n° 572), il est indiqué que "pour rendre l'environnement physique accessible et vivable pour les handicapés, il est obligatoire de se conformer aux normes pertinentes de l'Institut turc de normalisation dans les plans de développement, les zones et les structures d'infrastructure urbaine, sociale et technique". Le règlement sur les centres de soins privés pour les personnes handicapées nécessitant des soins, publié au Journal officiel n° 28737 du 16 août 2013, a introduit des dispositions radicales concernant notamment le processus de demande et d'autorisation d'ouverture des centres de soins privés ainsi que les caractéristiques du personnel, les structures physiques des centres, l'inspection et les sanctions. Avec les articles 35/A et 35/B qui sont ajoutés à la loi sur les services sociaux n° 2828 par la loi n° 6495 du 12 juillet 2013, des dispositions concernant l'ouverture de centres de soins privés pour les personnes handicapées nécessitant des soins ainsi que les conditions de travail et la gestion de ces centres et la prestation efficace des services ont été prises.

La Circulaire sur l'admission initiale et l'intervention en cas d'urgence n° 62664- 2013/11 (Journal officiel n° 28680 du 17 juin 2013) a précisé les procédures et les principes concernant l'ouverture et les conditions de travail des centres d'admission initiale et

d'intervention où les services de soins pour les personnes handicapées nécessitant des soins seront donnés pendant une période spécifique avant que ces personnes ne soient transférées dans des centres de soins, dans le but de déterminer les besoins de soins et le modèle de service approprié. La circulaire sur la prestation d'autres services pour les personnes handicapées qui bénéficient de services de soins à domicile n° 44615-2013/8 (Journal officiel n° 28635 du 2 mai 2013) prévoit que les personnes handicapées bénéficiant de services de soins à domicile bénéficieront également des services de soins et de réadaptation des centres de consultation familiale et de réadaptation de jour relevant du corps du ministère de la Famille et des Politiques sociales, de manière à ne pas dépasser 16 heures par semaine.

Les principes des services destinés aux personnes handicapées sont définis par la loi sur les services sociaux comme suit : sensibiliser les individus, les membres de la famille et la société à leurs droits et responsabilités en ce qui concerne la participation des personnes handicapées à la société en tant qu'individus égaux ; assurer le traitement médical et la réadaptation de ces individus ; accroître leur capacité à vivre de manière indépendante ; prendre des mesures pour assurer l'accessibilité des services d'information, des environnements physiques et des dispositifs et instruments technologiques ; et inclure les personnes handicapées dans tous les processus décisionnels qui pourraient affecter leur statut économique et social.

Des mesures ont été prises pour améliorer l'accessibilité des transports, des services et des bâtiments publics, y compris les bureaux de vote, et une politique de marché du travail ouvert, inclusif et accessible a été adoptée. La Direction générale des services aux personnes handicapées et aux personnes âgées, qui relève du ministère de la Famille et des Politiques sociales, aborde le concept d'espace sans obstacle, classé selon trois fonctions : les espaces urbains (par exemple, les rues, les places, les parcs, les espaces ouverts et verts, etc.

La Türkiye est devenue partie à la Convention relative aux droits des personnes handicapées en 2009 et au Protocole facultatif en 2015 et a fait des progrès significatifs dans la promotion des droits des personnes handicapées ces dernières années.

Le point focal est le ministère de la Famille et des Politiques sociales, qui travaille en coopération avec les parties prenantes nationales et internationales, et notamment les organisations de personnes handicapées. La Türkiye est convaincue que les personnes handicapées doivent avoir un siège à la table chaque fois qu'une décision les concernant est prise. Ainsi, avec la promulgation de la loi sur les personnes handicapées en 2005, elles sont devenues des acteurs de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi des politiques. La Türkiye a en outre déployé des efforts considérables pour renforcer le dialogue avec les organisations non gouvernementales et pour accroître la capacité de défense des droits des organisations représentatives des personnes handicapées. La Türkiye a pris des mesures pour améliorer l'accessibilité des bureaux de vote, les personnes handicapées sont prioritaires lors du scrutin et la pratique du vote mobile pour les électeurs confinés chez eux a été introduite. Les personnes handicapées sont représentées au sein du conseil d'administration des services de transport accessibles, tandis que la vision 2023 en matière d'éducation prévoit une éducation inclusive et la mise en place d'un mécanisme interinstitutionnel de suivi et de mise en œuvre pour assurer une coordination efficace de l'éducation spéciale dans tout le pays.

La Türkiye attache également une grande importance à l'emploi des personnes handicapées ; la principale politique est un marché du travail ouvert, inclusif et accessible. Au cours des 15 dernières années, le nombre de personnes handicapées employées a été multiplié par dix

dans le secteur public et par trois environ dans le secteur privé, tandis que les pensions des personnes handicapées qui n'étaient pas en mesure de travailler ont été augmentées jusqu'à 300 %. En outre, des allocations de soins sont accordées aux personnes gravement handicapées pour leur permettre de vivre à domicile avec leur famille. Un guide destiné au personnel travaillant sur la question de la tutelle et un guide sur les réglementations législatives en la matière ont été élaborés. La Türkiye accueille plus de 4,6 millions de réfugiés et de demandeurs d'asile, et tous ceux qui sont handicapés bénéficient des services et des avantages destinés aux personnes handicapées sur un pied d'égalité avec les citoyens et sans aucune discrimination.

L'article 122 du code pénal a été modifié afin d'augmenter les peines d'emprisonnement pour discrimination fondée sur le handicap de six mois à trois ans ; l'amendement a également ajouté les qualificatifs d'intention et de haine afin de renforcer l'interdiction de la discrimination à l'égard des personnes handicapées. Le fait de commettre un crime contre une personne handicapée constitue une circonstance aggravante.

On sait qu'une institution nationale des droits de l'homme, l'Institution des droits de l'homme et de l'égalité de Türkiye (TIHEK), a été créée en 2016. Le bureau du médiateur est une institution constitutionnelle chargée de contrôler les institutions publiques ; toutes ses décisions sont publiques et peuvent être consultées sur le site internet du médiateur <https://www.ombudsman.gov.tr/English/index.html>. Il est compétent pour recevoir les plaintes pour discrimination, notamment en raison d'un handicap, et pour émettre des recommandations aux parties concernées. Tout citoyen a le droit constitutionnel de s'adresser au Bureau, en personne ou par écrit et dans d'autres langues que le turc. Le Bureau collabore avec les organisations représentatives des personnes handicapées pour permettre aux enfants handicapés de s'adresser directement au Médiateur.

En ce qui concerne l'accès à la justice pour les personnes handicapées, tant les victimes que les auteurs de crimes ont droit à des interprètes et à une aide juridique gratuite. S'ils sont victimes, cela ajoute encore à l'aggravation du crime commis. L'interprétation en langue des signes est la principale priorité, c'est pourquoi les différents départements du ministère de la Justice reçoivent une formation en la matière afin de leur permettre d'évaluer la qualité de l'interprétation des signes et de prévenir la défense au motif d'une interprétation inadéquate des signes. La Türkiye réalise un investissement important dans l'amélioration de l'infrastructure technique afin de permettre aux personnes de fournir des témoignages par vidéoconférence. L'accessibilité est l'une des conditions les plus importantes des appels d'offres pour la construction de nouveaux bâtiments judiciaires.

Conformément aux priorités définies dans la stratégie nationale d'administration en ligne, la Türkiye va réviser ses services d'administration en ligne et les rendre accessibles à tous les citoyens. En outre, il existe des centres de communication qui emploient des fonctionnaires maîtrisant le langage des signes qui aident les personnes sourdes et malentendantes. L'interprétation en langue des signes est assurée dans la fonction publique. L'accessibilité à tous les espaces publics et aux transports en commun est obligatoire et une commission a été créée en 2012 pour contrôler l'accessibilité des bureaux du gouvernement. Des normes d'accessibilité ont été adoptées et leur non-respect est sanctionné, tandis que les normes internationales sont appliquées dans tous les modes de transport. Des mesures sont prises pour permettre aux prisonniers handicapés d'accéder à l'aide juridique et aux services médicaux. Environ la moitié des écoles du pays disposent de rampes d'accès, tandis que tous les établissements d'enseignement pour personnes à besoins spécifiques disposent de rampes, d'ascenseurs et de toilettes pour personnes à besoins spécifiques.

Toutes les nouvelles constructions, y compris les écoles, doivent être conformes à toutes les normes d'accessibilité. Les politiques de l'enfance sont fondées sur l'intérêt supérieur de l'enfant. Dans ce contexte, des comités des droits de l'enfant sont actifs dans toutes les provinces. L'adhésion est ouverte à tous les enfants, y compris les enfants handicapés. Des mécanismes de surveillance des droits de l'enfant sont également en place et ont été supervisés par le Bureau du médiateur et l'Institution turque des droits de l'homme et de l'égalité (TIHEK). Le "Guide d'information pour les handicapés" est préparé par la Direction générale des handicapés et des personnes âgées sous l'égide du ministère de la Famille et des Politiques sociales et est accessible via le site web (<https://ailevecalismama.gov.tr/media/35694/engelli-bilgilendirme.pdf>).

Le plan autisme 2016 est mis en place. Des institutions sont chargées de la prise en charge des personnes souffrant d'un handicap mental et des activités d'inclusion sont organisées. Des écoles spéciales sont prévues pour les enfants handicapés qui ne pouvaient pas fréquenter les écoles publiques et des classes spéciales pour ceux qui devaient rester à l'hôpital.

Une commission composée d'une série de parties prenantes a été chargée de surveiller la mise en œuvre des normes d'accessibilité. Elle évaluait l'accessibilité des institutions publiques, accordait des périodes d'adaptation à celles qui ne respectaient pas les normes et infligeait des amendes en cas de non-conformité. La commission organisait également des activités de formation et de sensibilisation pour les institutions existantes et fournissait des conseils en matière d'accessibilité.

Des mesures sont prises pour accroître l'accessibilité des bâtiments universitaires et pour faire en sorte que les transports publics soient totalement accessibles. De nombreuses activités de sensibilisation ont permis de faire connaître les améliorations apportées à l'accessibilité des tribunaux.

Il existe des programmes visant à aider les aéroports à obtenir des certificats d'accessibilité, et la majorité des aéroports du pays ont été certifiés. Il existe des lignes téléphoniques accessibles, des rampes d'accès, des bureaux de conseil pour les personnes handicapées, des panneaux adaptés à l'alphabet braille, ainsi que des panneaux de signalisation visuelle et auditive, entre autres.

Le département des statistiques du ministère de la Famille et des Politiques sociales (MoFSP) a été mis en place pour collecter des données et des statistiques désagrégées sur lesquelles se baseraient les politiques liées au handicap.

Les services de soins institutionnels coordonnés par les directions provinciales sont fournis par les centres de soins résidentiels et de réadaptation pour les personnes handicapées, les centres de jour de réadaptation et de consultation familiale qui fournissent uniquement des services de jour et les centres de soins privés qui fournissent des services sur une base résidentielle et/ou quotidienne. Les services destinés aux personnes handicapées sont assurés par la Direction générale des personnes handicapées et des personnes âgées (EYHGM) du ministère de la Santé et des Services sociaux.

Les enfants des zones rurales, y compris les enfants handicapés, bénéficient d'un transport gratuit vers l'école la plus proche. Les enseignants des élèves réfugiés handicapés reçoivent une formation continue sur le sujet. Des livres en braille sont distribués gratuitement à tous les élèves qui en ont besoin. Les taux de scolarisation des enfants handicapés s'améliorent chaque année.

Le 11e plan national de développement 2019-2023 a épousé une approche plus inclusive des personnes handicapées, à la lumière d'un objectif global visant à atteindre les objectifs

de développement durable. Les services sociaux proposés aux personnes handicapées ont été diversifiés et étendus, et les politiques concernant la participation des personnes handicapées à l'éducation, à la vie sociale et au marché du travail ont été maintenues.

La participation des citoyens handicapés aux activités sportives est encouragée. Les qualifications des entraîneurs et des enseignants sont développées pour la participation des personnes handicapées aux activités sportives. À cette fin, du matériel pédagogique enrichi, des documents visuels et écrits sont préparés et mis en pratique. La protection des espaces ouverts et verts et des espaces publics dans les villes est assurée et l'accessibilité et la sécurité de ces espaces sont améliorées.

Il est légalement obligatoire d'organiser la vie urbaine en fonction de l'accessibilité des personnes handicapées. Dans un environnement structuré conformément aux dispositions de la loi turque sur le handicap (TDA) n° 5378, les normes d'accessibilité doivent être appliquées dans les processus de planification, de conception, de construction, de fabrication, d'autorisation et d'inspection afin de garantir l'accessibilité des personnes handicapées.

Dans le cadre de cette loi, les bâtiments officiels existants appartenant aux institutions et organisations publiques, l'ensemble des routes, trottoirs, passages pour piétons, espaces verts, terrains de sport et autres infrastructures sociales et culturelles similaires, et tous les types de bâtiments construits par des personnes physiques et morales ouverts aux services publics, les systèmes de transport privés et publics ainsi que les véhicules de transport privés et publics de neuf places ou plus, à l'exception du siège du conducteur, et les services d'information et les technologies de l'information et de la communication existants doivent être adaptés à l'accessibilité des personnes handicapées. Un certificat d'accessibilité est délivré par le gouvernorat aux personnes dont la conformité à la législation sur l'accessibilité a été déterminée par les commissions de contrôle et de vérification de l'accessibilité. Les plaintes peuvent être déposées auprès de la Direction provinciale des politiques familiales et sociales pour l'audit de tous les types de bâtiments et d'espaces ouverts ainsi que des véhicules de transport public qui servent à l'usage du public. Des dispositions ont été prises dans les domiciles pour les personnes handicapées.

Les personnes handicapées peuvent demander que des modifications soient apportées à leurs appartements et à leurs immeubles en fonction de leur handicap, conformément à la loi sur la propriété. En ce qui concerne l'accessibilité dans les bâtiments nouvellement construits, conformément à la législation sur la construction et à la loi sur le handicap, il est nécessaire d'agir conformément aux dispositions relatives à l'accessibilité lors de la préparation du projet des maisons nouvellement construites et pendant la phase de construction et toutes sortes de phases d'inspection et d'approbation.

En ce qui concerne l'accessibilité des véhicules de service et des autobus interurbains, les personnes physiques et morales qui effectuent des transports touristiques par route ou fournissent des services de transport public interurbain sont tenues de répondre à la demande des personnes handicapées en matière de services de transport public accessibles et les personnes physiques et morales qui fournissent des services de transport sont tenues de répondre à la demande des étudiants ou du personnel handicapés. Les personnes handicapées ont des avantages dans les coûts de l'industrie de la communication électronique. En outre, les personnes handicapées qui ont été autorisées par un rapport médical à utiliser un véhicule à moteur adapté sont exemptées de la taxe spéciale de consommation à condition qu'elles achètent des véhicules à moteur sur le marché national. Cette exonération est également valable pour les parents de personnes atteintes d'un handicap d'un degré égal ou supérieur à 90 % qui les empêche de conduire un véhicule à moteur. Ces véhicules à moteur sont également exonérés de la taxe sur les véhicules à moteur. Tous les types d'équipements et de logiciels conçus dans le but de faciliter la vie

quotidienne (y compris l'éducation et l'emploi) des personnes handicapées sont exonérés de la TVA conformément à la loi n° 3065 sur la taxe sur la valeur ajoutée.

D'autre part, les véhicules à moteur adaptés qui sont importés par des personnes handicapées sont exonérés de droits de douane. En outre, conformément à la loi douanière n° 4458, tous les articles produits à l'étranger et importés dans le but d'améliorer l'éducation, l'emploi ou le développement personnel des personnes handicapées sont exonérés de droits de douane. Les véhicules à moteur adaptés destinés à être importés par des personnes handicapées sont également exonérés de droits de douane. Conformément à la loi n° 4760 relative à la taxe sur la consommation privée, la vente de voitures particulières d'une cylindrée inférieure à 1 600 centimètres cubes, de véhicules utilisés pour le transport de marchandises d'une cylindrée inférieure à 2 800 centimètres cubes et de toutes les motocyclettes, dans le cas où elles sont achetées par une personne dont le degré d'invalidité est égal ou supérieur à 90 %, est exonérée de la taxe spéciale sur la consommation une fois tous les cinq ans. Cette exonération est également valable pour les personnes ayant un degré d'invalidité inférieur à 90 %, si elles achètent un des véhicules mentionnés ci-dessus uniquement pour leur usage personnel et l'adaptent en fonction de leur handicap et de leurs besoins personnels. Les véhicules à moteur qui sont exonérés de la taxe sur la consommation privée sont également exonérés de la taxe sur les véhicules à moteur conformément aux dispositions pertinentes de la loi n° 197 sur la taxe sur les véhicules à moteur. Les personnes handicapées ont droit à une réduction de 20 % sur tous les vols intérieurs et internationaux. Les personnes handicapées bénéficient également d'une exonération de la taxe d'habitation.

Les recrutements de toutes sortes d'équipements et de programmes informatiques spécialement conçus pour l'éducation, la profession et la vie quotidienne des personnes handicapées sont exonérés de TVA. Les gouvernements locaux et les entités privées accordent certains taux de réduction sur les frais des services fournis aux personnes handicapées. Dans ce contexte, les chemins de fer nationaux turcs, l'Organisation maritime turque, les compagnies aériennes turques et les compagnies de transport interurbain accordent des réductions diverses aux passagers handicapés. D'autre part, conformément à l'amendement apporté à la loi n° 4736 sur les tarifs des services et des biens des institutions publiques en 2013, les personnes dont le degré d'invalidité est supérieur à 40 %, les personnes gravement handicapées et la personne qui les accompagne peuvent bénéficier des transports ferroviaires et maritimes interurbains et intra-muros, ainsi que de tous les moyens de transport de masse fournis par les municipalités, les sociétés de transport créées par les municipalités ou les sociétés privées autorisées par les municipalités à transporter des passagers en province.

En outre, les personnes handicapées peuvent bénéficier gratuitement des parcs nationaux, des théâtres publics, des représentations d'opéra et de ballet, des ruines historiques et des musées du ministère de la culture et du tourisme. Certaines municipalités accordent certains taux de réduction sur les factures d'eau des personnes handicapées, conformément aux résolutions du conseil municipal. Les opérateurs GSM accordent également des réductions sur les frais de service. Des zones de stationnement sont allouées aux personnes handicapées. Dans le règlement sur le stationnement, il est obligatoire d'allouer des zones de stationnement pour les personnes handicapées à raison de 1/20 dans les zones de stationnement, à condition que les normes de l'Institut turc de normalisation (TSE) soient respectées, et dans les endroits les plus proches des entrées-sorties et des ascenseurs dans les bâtiments publics, les parkings régionaux et les parkings publics. Conformément à l'article 61 de la loi n° 2918 sur la circulation routière, les véhicules stationnés en violation des interdictions seront frappés d'une double amende.

En outre, grâce à un amendement prévu à l'article 30 de la loi n° 4857, la totalité de la prime d'assurance de la part de l'employeur pour les personnes handicapées est prise en charge par le Fonds d'assurance chômage, ce qui vise à encourager les employeurs qui emploient des personnes handicapées bien qu'ils aient dépassé le quota ou qu'ils n'y soient pas obligés, et grâce à l'amendement prévu par la loi n° 657 sur les fonctionnaires, il s'agit de prendre des dispositions privilégiées en ce qui concerne les demandes de réinstallation des fonctionnaires qui sont handicapés ou qui ont des membres de leur famille handicapés à charge, y compris leur conjoint handicapé ou tout parent au premier degré par le sang, en raison de leur handicap.

En outre, pour les personnes handicapées,

" L'entrée au musée et aux ruines est gratuite,

" L'accès aux parcs nationaux, aux réserves naturelles et aux parcs naturels est gratuit,

" L'entrée dans les théâtres d'État est gratuite,

" Les opérateurs GSM leur font bénéficier de tarifs spéciaux,

" L'administration du développement du logement en Türkiye (TOKI) alloue 5 % du nombre prévu de résidences à nos citoyens handicapés dans le cadre de ses projets.

Les demandes sont faites à l'aide d'une copie de la carte d'identité et d'un rapport de santé sur le handicap, et les propriétaires sont déterminés par tirage au sort.

Dans le cadre de la loi n° 2022, les personnes handicapées âgées de plus de 18 ans ou les parents de personnes handicapées de moins de 18 ans, qui ne sont assujettis à aucun des régimes de sécurité sociale (SSI, SSI pour les artisans et les travailleurs indépendants ou Fonds de retraite) reçoivent un salaire à condition d'avoir obtenu un document d'indigence de la Fondation d'assistance sociale et de solidarité concernée. Le coût des matériels tels que les équipements, les fournitures médicales, les consommables et les prothèses orthopédiques nécessaires aux personnes handicapées sont pris en charge par le SSI, conformément aux dispositions de la loi n° 5510 et du règlement général sur les procédures d'assurance maladie. Les personnes handicapées ou les membres de leur famille qui souhaitent bénéficier de services médicaux à domicile peuvent en faire la demande en appelant le numéro 444 38 33 du centre d'appel national du ministère de la santé. L'équipe de soins à domicile effectue les procédures à réaliser dans l'environnement du domicile et dirige les personnes handicapées vers l'hôpital pour les opérations qui ne peuvent être réalisées dans l'environnement du domicile. Afin de relier les citoyens malentendants à la vie en cas d'urgence, le Centre de communication sanitaire sans handicap (ESIM) créé par le ministère de la Santé.

La Journée internationale des personnes handicapées (3 décembre) et la Semaine nationale des personnes handicapées (10-16 mai) contribuent largement aux activités de sensibilisation en Türkiye. À ces dates de l'année, diverses activités sont menées par la Direction générale des services aux personnes handicapées et aux personnes âgées (EYHGM), des organisations de personnes handicapées, des organisations professionnelles, des universités et certains médias diffusent des programmes sur le handicap et les droits des personnes handicapées. L'EYHGM organise plusieurs événements et soutient ou contribue à d'autres événements organisés par d'autres parties concernées. Le gouvernement étudie le développement de services communautaires pour les personnes souffrant de handicaps mentaux et psychosociaux ; des mesures ont été prises pour améliorer l'accessibilité des transports, des services et des bâtiments publics, y compris les bureaux de vote ; et la politique d'un marché du travail ouvert, inclusif et accessible a été adoptée.

Les services de réadaptation sont fournis afin de répondre aux besoins individuels et sociaux des personnes handicapées sur la base de la participation à la vie sociale et de l'égalité. La participation active et effective de la personne handicapée et de sa famille est essentielle à

toutes les étapes de la réadaptation, y compris la prise de décision, la planification, l'exécution et la fin.

Des programmes de formation sont élaborés afin de former le personnel nécessaire dans tous les domaines de la réhabilitation et les mesures nécessaires sont prises pour l'emploi de ce personnel.

Dans le cadre de la loi n° 6112 sur la création d'entreprises de radio et de télévision et de leurs services médiatiques, il est prévu que les fournisseurs de services médiatiques doivent fournir leurs services médiatiques conformément aux principes, en ayant conscience de leur responsabilité envers le public, et qu'ils ne doivent pas diffuser d'émissions susceptibles d'encourager les abus ou les violations à l'encontre des personnes handicapées (article 8). La loi prévoit également que les contrevenants à ces principes sont passibles d'une sanction. En outre, la directive sur les messages d'intérêt public, mise en œuvre le 8 août 2012 par le Conseil suprême de la radio et de la télévision (RTUK), prévoit d'accorder la priorité aux spots axés sur le handicap. Les médias nationaux accordent fréquemment une place à diverses émissions visant à sensibiliser et à faire prendre conscience du handicap. Par ailleurs, l'Association turque de radio et de télévision (TRT), organisme public de radiodiffusion, diffuse sur ses différentes chaînes des programmes destinés à différents groupes de spectateurs (enfants, jeunes et adultes).

La ligne d'assistance sociale Alo 183 (Hotline) des centres d'appel du ministère de la famille, du travail et des services sociaux a évalué les appels des personnes handicapées et offre des services d'orientation et de conseil. Ce service est disponible 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24.

La langue des signes turque est créée par l'Institution de la langue turque afin d'assurer l'éducation et la communication des personnes malentendantes. Les méthodes et principes des travaux de création et de mise en œuvre de ce système sont déterminés par le règlement qui sera publié conjointement par le ministère de l'Éducation nationale et le ministère de la Famille et des Politiques sociales, sous la coordination de l'Institution de la langue turque. Les procédures requises pour assurer la production de livres en relief, audio et électroniques, de films sous-titrés et de matériel similaire pour répondre à tous les types de besoins éducatifs et culturels des personnes handicapées sont menées conjointement par le ministère de l'éducation nationale et le ministère de la culture et du tourisme.

Selon le sous-paragraphe (ç) du premier paragraphe de l'article 189 du décret présidentiel (décret-loi aboli n° 638) sur l'organisation présidentielle n° 1, publié au Journal officiel n° 30474 du 10/07/2018, qui régleme les fonctions et les pouvoirs du ministère de la Jeunesse et des Sports, le ministère a des fonctions :

- permettre aux personnes handicapées de faire du sport*
- veiller à ce que les installations sportives soient adaptées à l'usage des personnes handicapées,*
- développer des programmes d'entraînement sportif, fournir le matériel nécessaire et soutenir les technologies connexes*
- réaliser des publications avec des activités d'information et de sensibilisation pour les personnes handicapées,*
- pour former des sportifs handicapés,*
- coopérer avec d'autres organisations concernées afin de permettre aux personnes handicapées de faire du sport.*

Afin de permettre aux personnes handicapées de faire du sport et de le généraliser, de faire en sorte que les installations sportives soient adaptées à l'usage des personnes handicapées et de développer des programmes d'entraînement sportif et des technologies de soutien, de fournir le matériel nécessaire, de réaliser des travaux d'information et de sensibilisation et de publier des ouvrages, de former des sportifs, de coopérer avec les autres institutions concernées pour permettre aux personnes handicapées de faire du sport. Des "centres sportifs municipaux pour handicapés" ont été ouverts. Des fauteuils de sport à roulettes ont été distribués aux personnes handicapées par l'intermédiaire des directions provinciales du ministère de la Jeunesse et des Sports. Avec le projet "We Remove Barriers in Sports", des services d'éducation sportive sont fournis aux personnes handicapées dans tout le pays. Conformément au règlement relatif à la récompense des personnes ayant obtenu des résultats exceptionnels dans le cadre d'activités ou d'événements sportifs publié en 2010, les sportifs, les clubs sportifs, les entraîneurs et les formateurs ayant obtenu des résultats dans les disciplines concernées des Jeux olympiques, paralympiques ou sourdlympiques dans les catégories adultes, U21, jeunes ou étoiles, ainsi que les sportifs ayant contribué à la promotion du pays dans le cadre d'activités ou d'organisations sportives internationales sont récompensés.

Grâce aux "bus pour sportifs handicapés", les sportifs handicapés de Türkiye ont accès aux activités sportives. En coopération avec le ministère de l'éducation, le ministère de la jeunesse et des sports et le ministère de la famille et des politiques sociales, des camps de jeunes sont organisés pour les jeunes handicapés.

Les unités de services aux personnes handicapées sont établies dans les municipalités métropolitaines des grandes villes afin de fournir des services d'information, de sensibilisation, d'orientation, de conseil et de réinsertion sociale et professionnelle aux personnes handicapées. Ces unités mènent leurs activités en coopération avec la fondation, l'association créée pour servir les personnes handicapées et leurs organisations subordonnées.

Conformément à l'article 35 des Principes de service des bibliothèques numérotés 2012/7 intitulé "Services pour les personnes handicapées", nos bibliothèques sont rendues accessibles aux personnes handicapées dans le cadre de la construction et de la configuration de nouveaux bâtiments. Dans le cadre du service de bibliothèque parlante offert par la Bibliothèque nationale, des livres lus par des lecteurs bénévoles pour les utilisateurs malvoyants sont proposés au service via le site web et il y a plus de 5 000 livres dans la collection web. En outre, un autre règlement est entré en vigueur en 2011 afin de garantir que les mesures nécessaires soient prises pour faciliter le passage des personnes handicapées du navire à la terre et de la terre au navire. La Direction générale de l'aviation civile a lancé le projet "Barrier Free Airports" pour garantir l'accessibilité de tous les aéroports de Türkiye.

Les personnes handicapées économiquement démunies peuvent s'adresser aux fondations d'assistance et de solidarité sociales des provinces ou des districts et demander des appareils et équipements fonctionnels ou une aide en espèces ou en nature. Ces fondations prennent également en charge le coût des équipements orthopédiques ou autres équipements d'assistance qui ne sont pas couverts par les institutions de sécurité sociale. Les élections sont organisées et contrôlées par le Comité suprême des élections (YSK). Conformément aux dispositions légales et aux pratiques du YSK, les personnes handicapées peuvent voter sur un pied d'égalité avec les autres. La loi sur les dispositions fondamentales relatives aux élections et aux registres électoraux contient des dispositions sur l'accessibilité des centres de vote et les procédures de vote.

Les employés et les employeurs turcs ont le droit de former des syndicats et des organisations supérieures, sans autorisation préalable, et ils possèdent également le droit de devenir membre d'un syndicat et de se retirer librement de celui-ci (Constitution, Art. 51). En outre, toute personne a le droit de former des associations, de devenir membre d'une association ou de se retirer de l'association sans autorisation préalable (article 33). Dans ce contexte, il n'existe actuellement aucun obstacle pratique empêchant les personnes handicapées de créer et de gérer des OSC. Il existe environ 1 000 associations menant des activités dans le domaine du handicap. En outre, il existe 10 fédérations et 2 confédérations de personnes handicapées fonctionnant comme des organisations faitières. Les organisations de personnes handicapées jouent un rôle actif, notamment dans les processus d'élaboration de politiques et de législation.

Les projets de construction de l'Administration du développement du logement (TOKI) sont planifiés conformément à la législation relative à l'accessibilité, en particulier à la norme TS-9111 de l'Institution turque de normalisation - Exigences minimales dans les bâtiments pour garantir l'accessibilité aux personnes à mobilité réduite et/ou handicapées. Des projets spéciaux sont également prévus à la demande des personnes handicapées. La Constitution garantit le droit des personnes handicapées à participer à la vie politique et publique sur la base du principe d'égalité. L'administration du développement du logement de la République de Türkiye (TOKI) développe ses projets en fonction des programmes gouvernementaux, conformément à la législation en question, et les met en œuvre dans 81 provinces de Türkiye. Avec l'article 1 du décret ayant force de loi daté du 6 juin 1997 et numéroté 572, un article a été ajouté à la loi sur le zonage et le développement n° 3194, mettant en vigueur la disposition suivante : "Pour rendre l'environnement physique accessible et habitable pour les handicapés, les normes pertinentes de l'Institut turc de normalisation doivent être suivies dans les plans de zonage, les zones d'infrastructure urbaine, sociale et technique et dans les bâtiments". TOKI agit conformément à cet article dans la construction de tous les bâtiments de ses projets de logements de masse. Dans ce contexte, la loi n° 3194 sur le zonage et l'aménagement du territoire et tous ses règlements, les "Exigences d'accessibilité des bâtiments pour les personnes handicapées et les personnes à mobilité réduite" ainsi que les "Règles de mesures structurelles sur les avenues, les rues, les places et les routes et les marquages de conception pour les personnes handicapées et les personnes âgées" sont suivis. Les personnes handicapées sont la priorité de TOKI dans la production de logements sociaux. Dans ce contexte, un quota de 5% du nombre de maisons dans les projets mis en vente par l'Administration pour les handicapés a été alloué. Non seulement un quota est alloué aux handicapés, mais des ventes spéciales sont également réalisées dans certains projets mis en vente pour les handicapés uniquement.

Des éléments tels que les rampes d'accès au bâtiment, les dispositions nécessaires à l'intérieur du bâtiment (accès facile au niveau du sol, toutes les portes mesurant 90 cm, tous les couloirs mesurant 115 cm, les ascenseurs étant adaptés aux fauteuils roulants, les rampes et les balustrades des deux côtés des escaliers) sont pris en considération pour faciliter l'accès des personnes handicapées aux maisons dans toutes les mises en œuvre de logement.

En outre, des mesures sont prises pour répondre aux besoins des personnes handicapées dans l'aménagement paysager des sites du projet. En plus des pratiques standard (rampe d'accès pour handicapés, etc.) conformément à la réglementation concernée, TOKI réalise également les aménagements nécessaires (aménagement des dimensions des portes plates, etc.) dans les maisons du rez-de-chaussée allouées comme quota de 5% du nombre de maisons pour les handicapés en cas de demande. TOKI réalise également des centres de vie sans barrière et des centres de réhabilitation accessibles en fauteuil roulant pour

répondre aux besoins spécifiques des enfants handicapés physiques, en fonction des besoins et des demandes, en coopération avec les agences gouvernementales. Dans ses réalisations, des rampes sont absolument construites pour les handicapés sur le site du projet avec une inclinaison de 6-8%.

Les travaux les plus récents sur le sujet sont les améliorations apportées à la législation sur le zonage. Ces travaux sont coordonnés par le ministère de l'Environnement et de l'Urbanisation en coopération avec les ministères concernés, les ONG et les municipalités. Afin de rendre l'environnement physique accessible et vivable pour les personnes handicapées, il est obligatoire de respecter les normes pertinentes de l'Institut turc de normalisation dans les plans d'aménagement, les zones et les structures d'infrastructures urbaines, sociales et techniques, conformément au nouveau règlement de zonage pour les zones planifiées ("règlement"), publié au Journal officiel du 3 juillet 2017.

Ce règlement a été élaboré pour se conformer aux normes STI afin d'assurer l'accessibilité des personnes handicapées. Une autre législation est le règlement sur les zones non planifiées (02/11/1985). Ce règlement comporte sept articles indiquant les droits des personnes handicapées. Les articles 5 et 8 soulignent l'obligation de se conformer aux normes STI, l'article 25 traite des questions relatives aux fonctions et aux couloirs qui doivent se trouver dans les maisons. L'article 29 explique les mesures et les normes des escaliers pour les personnes handicapées. L'article 31 traite des questions relatives aux personnes handicapées dans les marchés couverts et les arcades, l'article 32 souligne les mesures et les normes relatives aux toilettes et aux installations sanitaires pour les personnes handicapées dans les bâtiments publics. Le règlement pour la préparation des plans spatiaux (14/06/2014) est un autre document juridique qui traite de la détermination des principes d'élaboration et de préparation des plans spatiaux. Dans ce règlement, sous la section " Plan de zonage de mise en œuvre ", à l'article 24, il est dit que " Pour ne pas réduire le nombre de voies allouées à la circulation des véhicules et pour respecter les normes STI pertinentes ; les largeurs des segments des routes qui sont réservées à l'usage des piétons, des handicapés et des vélos peuvent être augmentées dans le plan de zonage de mise en œuvre sans modification du plan directeur ".

"Le règlement sur le développement d'Istanbul (20/05/2018) publié dans la ville métropolitaine d'Istanbul" traite généralement des questions de jardinage et des arrangements dans les sous-sols. L'article 23 aménage les distances de la cour et de l'arrière-cour pour les activités et les accessibilités et l'article 26 traite de la fourniture d'espaces de vie sûrs et sécurisés pour les personnes handicapées. L'article 31 traite des zones fonctionnelles et de leurs mesures à inclure dans les bâtiments, les articles 32, 33 et 34 traitent de l'entrée et des rampes, des escaliers, des portes et des fenêtres dans les bâtiments, et l'article 52 organise les réglementations concernant les capacités et les utilisations des toilettes dans les bâtiments publics. L'article 70 souligne que les décisions des commissions d'esthétique architecturale ne peuvent être en contradiction avec les normes d'accessibilité des personnes handicapées. Dans les dispositions d'application de la loi sur les taudis (17/10/1966), il est souligné que les normes élaborées par les STI doivent être prises en compte dans les bâtiments destinés aux personnes handicapées.

À la lumière de la législation nationale susmentionnée, de la Constitution aux instruments internationaux signés par la Türkiye, en passant par les lois TDA et TIHEK et les règlements connexes, la législation anti-discrimination en Türkiye couvre les domaines du logement, du transport, des communications, de la culture et des loisirs.

8. Le Comité gouvernemental a pris note des informations fournies et a décidé d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

Article 18§4 RESC - reconnaître le droit de leurs ressortissants de quitter le pays pour exercer une activité rémunérée sur le territoire des autres Parties contractantes.

9. Le Secrétariat a rappelé qu'en vertu de l'article 18§4, les Etats s'engagent à ne pas restreindre le droit de leurs ressortissants de quitter le pays pour exercer une activité rémunérée dans d'autres Parties à la Charte. Les seules restrictions autorisées sont celles qui sont prévues par la loi et qui sont nécessaires, dans une société démocratique, à la protection des droits et libertés d'autrui ou à la protection de l'intérêt public, de la sécurité nationale, de la santé publique ou de la morale.

RESC 18§4 Fédération de Russie

10. Le CEDS a conclu que la situation dans la Fédération de Russie n'était pas conforme à l'article 18§4 de la Charte au motif qu'il existait toujours des restrictions au droit des citoyens russes de quitter le pays.

11. Le représentant de la Fédération de Russie a déclaré que les restrictions à la sortie du pays concernent les personnes qui ont une compensation pour les secrets d'Etat. Elles sont valables, autorisées par la loi et par la Charte, et nécessaires à la protection de l'intérêt public et de la sécurité nationale.

12. Le représentant du Luxembourg et le représentant de la CES ont demandé combien de personnes étaient concernées par cette restriction. Le représentant russe a répondu que cette information ne peut être fournie car il s'agit d'un secret d'Etat.

13. Le représentant de la CES a souligné le fait qu'il n'y a pas eu de nouvelles informations et que la conclusion du CEDS n'a fait que confirmer des éléments antérieurs. Le représentant de la Fédération de Russie a insisté sur le fait qu'il n'avait rien à expliquer et qu'il n'avait pas besoin de fournir de données, puisque la restriction était autorisée.

14. Le représentant de la CES a rappelé que l'article 17 du règlement intérieur mentionne la possibilité de demander combien de personnes sont concernées par les restrictions afin d'évaluer la situation.

15. Le Comité gouvernemental a invité la Fédération de Russie à contacter le CEDS en ce qui concerne les informations spécifiques sur le point des chiffres et a décidé d'attendre sa prochaine évaluation.

Article 24 RESC - Droit à la protection en cas de licenciement

16. Le Secrétariat a rappelé qu'en vertu de cette disposition, en vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à la protection en cas de cessation de leur emploi, les Parties s'engagent à reconnaître :

1. le droit de tout travailleur de ne pas être licencié sans motif valable lié à son aptitude ou à sa conduite ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ;
2. le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.

17. A cette fin, les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui considère que son emploi a été résilié sans raison valable ait le droit de faire appel à un organisme impartial. Il est entendu que l'indemnisation ou toute autre mesure appropriée en cas de licenciement sans motif valable sera déterminée par les lois ou règlements nationaux, les conventions collectives ou d'autres moyens adaptés aux conditions nationales. La législation ou la jurisprudence nationale doit contenir des garanties expresses contre le licenciement avec représailles. La protection contre les représailles des personnes qui recourent aux tribunaux ou à d'autres autorités compétentes pour faire valoir leurs droits est essentielle dans toute situation où un travailleur allègue une violation de la loi. En l'absence d'une interdiction légale explicite, les États parties doivent être en mesure de montrer comment la législation nationale se conforme à l'exigence de la Charte.

18. En vertu de l'article 24, sont considérés comme des motifs valables de résiliation du contrat de travail les motifs liés à la capacité ou à la conduite du salarié et certains motifs économiques.

19. L'annexe à l'article 24 énumère les raisons pour lesquelles il est interdit de mettre fin à un emploi. Deux motifs ne sont examinés qu'au titre de l'article 24, à savoir :

- i. le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes ;
- ii. l'absence temporaire du travail en raison de maladie ou d'accident.

20. Dans ce cas, la protection contre le licenciement peut être limitée dans le temps. L'absence peut constituer un motif valable de licenciement si elle perturbe gravement la bonne marche de l'entreprise et qu'un remplacement réel et permanent doit être assuré pour le salarié absent.

21. En ce qui concerne le licenciement sans préavis en cas d'invalidité permanente, les facteurs suivants sont pris en considération pour l'évaluation :

- Le licenciement sans préavis pour cause d'invalidité permanente est-il autorisé, quelle que soit l'origine de l'invalidité ? En particulier, cela peut-il se produire en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ?
- les employeurs sont-ils tenus de verser une indemnité de licenciement dans de tels cas ?
- si, malgré l'invalidité permanente, le travailleur peut encore effectuer des travaux légers, l'employeur est-il tenu de proposer un autre placement ? Si l'employeur n'est pas en mesure de satisfaire à cette exigence, quelles sont les alternatives possibles ?

22. Quant au licenciement du salarié à l'initiative de l'employeur au motif que celui-ci a atteint l'âge normal de la retraite, il sera contraire à la Charte, à moins que la résiliation ne soit dûment justifiée par référence à l'un des motifs valables expressément établis par cette disposition de la Charte. La législation qui permet de licencier directement en raison de l'âge

et ne garantit donc pas effectivement le droit à la protection en cas de licenciement est contraire à la Charte.

23. En ce qui concerne le droit de recours, tout employé qui estime avoir été licencié sans motif valable doit avoir le droit de faire appel à un organe impartial. La charge de la preuve ne doit pas reposer entièrement sur le plaignant, mais doit faire l'objet d'un ajustement approprié entre le salarié et l'employeur. Les employés licenciés sans raison valable doivent bénéficier d'une indemnisation adéquate ou de toute autre mesure appropriée. Les systèmes de compensation sont considérés comme appropriés s'ils comprennent les dispositions suivantes :

- le remboursement des pertes financières subies entre la date du licenciement et la décision de l'instance de recours ;
- la possibilité de réintégration ; et/ou
- une indemnisation d'un niveau suffisamment élevé pour dissuader l'employeur et réparer le préjudice subi par le salarié.

24. Tout plafond d'indemnisation susceptible d'empêcher que les dommages et intérêts soient proportionnés au préjudice subi et suffisamment dissuasifs est proscrit. En cas de plafonnement de l'indemnisation du préjudice pécuniaire, la victime doit pouvoir demander l'indemnisation du préjudice non pécuniaire par d'autres voies juridiques (par exemple, la législation anti-discrimination), et les tribunaux compétents pour l'indemnisation du préjudice pécuniaire et non pécuniaire doivent statuer dans un délai raisonnable.

RESC 24 Chypre

25. Le CEDS a conclu que la situation à Chypre n'était pas conforme à l'article 24 de la Charte au motif que les employés qui n'ont pas été employés par leur employeur pendant une période continue de 26 semaines (période d'essai) n'avaient pas droit à la protection contre le licenciement et que les catégories de personnes exclues de la protection contre le licenciement illégal allaient au-delà de ce qui est autorisé par l'annexe de la Charte.

26. Le Secrétariat a présenté les éléments historiques, en indiquant que dans ses conclusions 2005, 2007, 2008 et 2012, le Comité a estimé que la situation n'était pas conforme à la Charte pour le même motif - la loi excluait de la protection contre le licenciement les employés qui n'avaient pas accompli une période continue de 26 semaines chez leur employeur, quelles que soient leurs qualifications. Le CG a examiné la situation à trois reprises. En 2013, il a pris note de l'information selon laquelle le gouvernement chypriote n'était pas en mesure de proposer aux partenaires sociaux des modifications spécifiques de la législation, d'autant plus qu'à ce jour, aucun partenaire n'a soulevé la question des modifications concernant la durée de la période d'essai. Le CA a procédé à un vote sur une recommandation qui n'a pas été adoptée (0 voix pour, 33 contre). Il a ensuite procédé à un vote sur un avertissement qui n'a pas non plus été adopté (8 voix pour, 24 voix contre). Il a demandé aux autorités chypriotes de mettre la situation en conformité avec la Charte et a décidé d'attendre la prochaine évaluation du CEDS. Lors de l'examen en 2009, les mêmes informations et le même raisonnement ont été fournis par les autorités. Le représentant de Chypre a indiqué que le CEDS n'avait jamais précisé ce qu'était une période d'essai "raisonnable" au sens de l'annexe à l'article 24, ce qui rendait plus difficile l'identification d'éventuels changements pour mettre la situation en conformité. Le Comité gouvernemental a pris note des informations fournies, a exhorté le gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre la situation en conformité et a décidé d'attendre la

prochaine évaluation du CEDS. Lors de l'examen de la situation en 2008, le représentant de Chypre a informé le CG qu'un comité technique travaillait à la modernisation de la législation sur le licenciement en tenant compte des commentaires du CEDS. Le Secrétariat a expliqué que le CEDS avait déterminé dans sa jurisprudence que l'exclusion de la protection contre le licenciement des travailleurs en période d'essai jusqu'à 6 mois était inacceptable. Le Comité a pris note des informations fournies et a décidé d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

27. Le représentant de Chypre a présenté les informations suivantes :

"Le gouvernement chypriote reconnaît que la situation actuelle concernant l'exclusion de la protection contre le licenciement des employés qui n'ont pas accompli une période continue de 26 semaines chez leur employeur, indépendamment de leurs qualifications, n'a pas changé depuis le rapport précédent.

Le gouvernement chypriote a déjà indiqué sa volonté de discuter avec les partenaires sociaux de la possibilité de modifier la législation afin de mettre la législation nationale en conformité avec les conclusions du CEDS. Cependant, étant donné qu'une définition de ce qui constitue une durée raisonnable d'une période d'essai en relation avec le point 2 de l'annexe à l'article 24 n'a pas encore été spécifiée ni par la Charte sociale européenne ni par le CEDS, nous aurions besoin de suggestions plus concrètes pour des amendements spécifiques à la législation concernant une durée raisonnable d'une période d'essai, à proposer aux partenaires sociaux.

Compte tenu de ce qui précède, comme nous l'avons déjà proposé, nous souhaiterions obtenir des conseils du CEDS pour déterminer ce que le CEDS accepterait comme période de probation raisonnable en ce qui concerne le point 2 de l'annexe à l'article 24 de la Charte sociale révisée. A cet égard, un exercice de cartographie par le secrétariat des législations respectives de toutes les parties contractantes de la Charte sociale européenne serait très utile.

En ce qui concerne les catégories de personnes exclues de la protection contre le licenciement illégal au-delà de ce qui est autorisé par l'annexe de la Charte, en vertu de la loi sur la cessation d'emploi (loi 24 de 1967-2016), le licenciement d'un employé qui a atteint l'âge légal de la retraite ne constitue pas un motif de licenciement invalide et, par conséquent, l'employé ne peut pas demander une indemnisation pour licenciement illégal.

Comme nous l'avons déjà mentionné, la législation sur l'assurance sociale permet à une personne qui perçoit une pension de continuer à travailler au-delà de l'âge de la retraite de 65 ans sans que sa pension ne soit réduite ; de plus, la cessation d'emploi ne constitue pas une perte de perspectives de carrière à cet âge.

En outre, la plupart des conventions collectives qui prévoient un âge de départ à la retraite le fixent à 65 ans, tandis que dans les cas où la convention collective ne comporte pas une telle clause ou lorsqu'il n'y a pas de convention collective, la pratique consiste à prendre sa retraite lorsque le travailleur atteint l'âge de la pension. Dans cette mesure, la plupart des salariés âgés de plus de 65 ans sont en pratique employés sur une base occasionnelle".

28. Certains représentants ont souligné le fait que le problème existe depuis longtemps et qu'un vote sur une recommandation devrait être effectué.

29. En conséquence, le Comité gouvernemental a procédé au vote d'une recommandation à cet égard, qui n'a pas été adoptée (4 pour, 7 contre et 22 abstentions). Par la suite, un vote sur un avertissement a été adopté avec succès.

ADDENDUM – Les cas restants au titre des articles 24 et 25 de la Charte

30. Le Comité gouvernemental a reporté à sa 144^e réunion en mai 2022 l'examen des cas restants au titre des articles 24 et 25 faute de temps. (Malte, les Pays-Bas et la Türkiye au titre de l'article 24 et l'Albanie et la Türkiye au titre de l'article 25).

31. Lors de sa 144^e réunion en mai 2022, le Comité gouvernemental a examiné les cas restants au titre des articles 24 et 25 et a pris les décisions suivantes

RESC 24 Malte

32. Le CEDS a conclu que la situation à Malte n'était pas conforme à l'article 24 de la Charte au motif que :

- les employés soumis à une période d'essai de six mois n'étaient pas protégés contre le licenciement ;
- le licenciement à l'initiative de l'employeur au seul motif que la personne a atteint l'âge de la retraite, qui était autorisé par la loi, n'était pas raisonnablement justifié.

33. Le CEDS a noté que pendant la période d'essai, l'emploi peut être résilié à volonté par l'une ou l'autre des parties sans indication de motif. Cette disposition a été jugée précédemment non conforme à la Charte et n'a pas changé. Bien que l'employé ait le droit de contester le licenciement en invoquant le caractère discriminatoire de celui-ci, l'employeur n'est pas tenu de fournir un motif valable de licenciement. Par conséquent, le CEDS a conclu que la situation restait non conforme à la Charte.

34. Le CEDS a également noté que pendant la période d'essai, l'emploi peut être résilié à volonté par l'une ou l'autre des parties sans indication de motif. La situation précédemment jugée non conforme à la Charte n'a pas changé. Bien que l'employé ait le droit de contester le licenciement en invoquant le caractère discriminatoire de celui-ci, l'employeur n'est pas tenu de fournir un motif valable de licenciement. Par conséquent, le CEDS a conclu que la situation restait non conforme à la Charte.

35. En ce qui concerne le licenciement au seul motif que la personne a atteint l'âge de la retraite, ce qui était autorisé par la loi, le CEDS a noté, d'après le rapport du Comité gouvernemental, que cette question était à l'ordre du jour du groupe stratégique sur les retraites qui comprend diverses parties prenantes et qui se réunit régulièrement pour discuter des réformes du système de retraite maltais et d'autres questions connexes telles que le licenciement en raison de l'âge de la retraite. Bien que l'on s'accorde sur la nécessité de modifier le droit du travail maltais, le CEDS a souligné le fait que les discussions se poursuivent afin de trouver un résultat acceptable pour toutes les parties prenantes. Selon le rapport du comité gouvernemental, les données statistiques recueillies indiquent que davantage de personnes ayant atteint l'âge de la retraite choisissent de conserver leur emploi, le nombre de ces personnes augmentant chaque année. Toutefois, le comité a noté dans le rapport que, selon le gouvernement, la loi maltaise était conforme à la législation de l'UE et à la jurisprudence de la CJUE en ce sens que cela ne constitue pas une discrimination

fondée sur l'âge, puisqu'il s'agit d'une raison objective et justifiée liée à la dynamique du marché du travail et considérée comme "fondée sur des objectifs légitimes". Le rapport souligne que les personnes recrutées après avoir atteint l'âge de la retraite bénéficient toujours de la pleine protection de la loi, y compris en ce qui concerne le licenciement.

36. Le CEDS a estimé qu'il n'y avait pas eu de changements dans la situation qu'il avait précédemment considérée comme non conforme à la Charte. Même si la loi sur l'emploi et les relations industrielles (EIRA) n'empêchait nullement le recrutement d'une personne ayant l'âge de la retraite, elle donnait à l'employeur le droit de mettre fin à la relation de travail lorsque l'employé atteignait l'âge national de la retraite. Par conséquent, le CEDS a réitéré sa précédente conclusion de non-conformité pour ce motif.

37. Le Secrétariat a rappelé que le Comité gouvernemental a examiné la situation à deux reprises en ce qui concerne les conclusions 2016 et 2012 sur cette question. Lors de l'évaluation de la situation en 2017, le Comité gouvernemental a pris note des informations fournies et a invité les autorités maltaises à prendre toutes les mesures nécessaires pour être en conformité avec l'article 24 de la Charte. En 2013, le Comité gouvernemental a pris note de l'information selon laquelle aucune modification juridique n'avait été effectuée ou envisagée en ce qui concerne la question du licenciement pendant la période de probation. Conformément à son règlement, il a procédé à un vote sur une recommandation, qui n'a pas été adoptée, puis à un vote sur un avertissement, qui n'a pas été adopté non plus. Elle a ensuite pris note des informations fournies et a demandé aux autorités de mettre la situation en conformité.

38. Le représentant de Malte a déclaré que la situation n'a pas changé et que les autorités maltaises considèrent que la situation est conforme à la Charte. Le licenciement pendant la période d'essai reste à la discrétion de l'employeur, avec un préavis d'une semaine. Des discussions sont en cours à cet égard au sein du gouvernement.

39. En ce qui concerne le licenciement pour cause d'atteinte de l'âge de la retraite, compte tenu de la dynamique du marché du travail maltais, ce sujet n'a jamais été soumis à la discussion des syndicats et n'a jamais posé de problème. Il est permis à certains employés de travailler au-delà de l'âge de la retraite.

40. Le Secrétariat a expliqué que la question en jeu n'était pas le licenciement en tant que tel, mais le fait que le licenciement dans les deux situations - pension probatoire et âge de la retraite atteint - n'a pas besoin d'être justifié.

41. En réponse à la question du président, les autorités maltaises ont expliqué qu'il existe un âge de la retraite (65 ans à partir de 2020) mais que l'âge de la retraite n'est pas fixé (une personne peut prendre sa retraite plus tôt, entre 60 et 65 ans). Il a admis qu'après l'âge de la retraite, l'employeur n'a pas besoin de motiver le licenciement.

42. Le Secrétariat a fait remarquer qu'il s'agissait peut-être d'un des cas anciens et répétés en raison d'une mauvaise compréhension des motifs de la non-conformité. La proposition est que dans le processus de réforme, un point clé du GT-CHARTÉ est de favoriser un dialogue avec les parties concernées, en particulier par le biais de recommandations proposées par le Comité gouvernemental. Ici, il pourrait être un bon exemple pour lancer cette nouvelle méthode de travail. Le représentant de la CES a noté que les informations présentées par les autorités maltaises n'étaient pas nouvelles. Il a estimé que pour les deux motifs de non-conformité, l'employeur peut licencier un employé à sa guise, sans fournir de motif, simplement parce que la personne est trop jeune ou trop âgée. La CES a exprimé sa crainte

du fait que le vote de la recommandation se ferait sans savoir ce qu'elle contiendrait. Le Secrétariat a admis que le meilleur scénario serait d'avoir l'analyse et le texte proposé prêts au moment de la discussion et de l'adoption de la décision sur les cas. Il faudrait travailler dans ce sens. Cependant, il n'est pas encore applicable à l'heure actuelle, également en raison du fait que les soumissions des États parties manquaient ou ont été soumises peu avant la réunion.

43. Le Comité gouvernemental a accepté qu'une solution de compromis soit adoptée pour les cinq cas restants de 2021 et que le Comité gouvernemental vote une recommandation, le texte étant ensuite finalisé en coopération avec les autorités maltaises, accepté par le Bureau et présenté à la Commission pour information lors de sa session plénière de novembre.

44. Le CG a voté une recommandation, qui n'a pas été adoptée en ce qui concerne le premier motif de non-conformité avec 6 voix pour, 15 voix contre et 11 abstentions (le quorum était de 22) et le deuxième motif (3 voix pour, 15 voix contre et 13 abstentions). Il a ensuite procédé au vote d'un avertissement portant sur deux motifs, respectivement, qui a été adopté par 19 voix pour, 4 voix contre et 11 abstentions (premier motif) et par 12 voix pour, 3 voix contre et 17 abstentions (deuxième motif).

RESC 24 Les Pays-Bas

45. Le CEDS a conclu que la situation aux Pays-Bas n'était pas conforme à l'article 24 de la Charte au motif que le licenciement au seul motif que la personne a atteint l'âge de la retraite, qui était autorisé par la loi, n'était pas raisonnablement justifié.

46. Le CEDS a pris note des explications suivantes du rapport :

47. "L'âge auquel une personne a le droit de percevoir une pension de vieillesse légale est spécifié dans la loi générale sur l'assurance vieillesse (AOW). De nombreuses conventions collectives de travail et contrats de travail individuels contiennent des dispositions stipulant que le contrat prend fin automatiquement lorsque le salarié atteint l'âge de la retraite. Si aucune clause de résiliation à l'âge de la retraite n'est incluse dans le contrat de travail de l'employé et que ce dernier atteint l'âge légal de la retraite ou continue à travailler par la suite, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail sans évaluation préventive du licenciement, en respectant le délai de préavis légal en vigueur. Cela est possible si le contrat de travail a été conclu avant l'âge légal de la retraite et si aucun autre accord n'a été conclu par écrit. La justification objective de cette distinction d'âge est que les employés qui ont atteint l'âge légal de la retraite ne sont pas comparables à tous égards aux employés qui n'ont pas atteint cet âge. Pour les salariés qui ont atteint l'âge légal de la retraite, la nécessité d'assurer leur propre subsistance au moyen d'un emploi ne s'applique plus. Ils peuvent prétendre à une pension de vieillesse générale comme revenu de base, souvent complétée par une prestation de retraite. Cela justifie qu'un régime moins strict en matière de droit du travail soit maintenu pour les retraités. Cela facilite le travail après l'âge légal de la retraite et constitue un objectif légitime. L'élimination des obstacles pour l'employeur à cette fin, est digne et nécessaire."

48. Le CEDS a estimé que la cessation d'emploi au seul motif que la personne a atteint l'âge de la retraite ne pouvait être justifiée par ces explications. Il a conclu qu'il n'y avait pas eu de changement dans la situation qu'il avait précédemment considérée comme non conforme à la Charte et a réitéré sa précédente conclusion de non-conformité. Le Secrétariat

a précisé que le raisonnement était mieux expliqué dans la conclusion précédente, dans laquelle le CEDS a précisé qu'en vertu de l'article 24, le licenciement du salarié à l'initiative de l'employeur au motif que celui-ci a atteint l'âge normal de la retraite (âge auquel un individu a droit à une pension) sera contraire à la Charte, à moins que le licenciement ne soit dûment justifié par référence à l'un des motifs valables expressément établis par cette disposition de la Charte, qui sont d'une part ceux liés à la capacité ou à la conduite du salarié et d'autre part ceux fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise (raisons économiques).

49. Le représentant des Pays-Bas a fourni les informations suivantes :

"Aux Pays-Bas, la résiliation d'un contrat de travail (automatiquement, de plein droit à l'âge de la retraite, ou par l'employeur sans évaluation préventive du licenciement) lorsque le salarié atteint l'âge de la retraite, constitue une distinction objectivement justifiée en raison de l'âge. Selon l'article 7, paragraphe 1, point b, de la loi sur l'égalité de traitement en matière d'emploi (Wet Gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid), la distinction injustifiée ne s'applique pas si la distinction concerne l'âge de la retraite.

La loi sur l'égalité de traitement dans l'emploi est une mise en œuvre de la directive du Conseil européen portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L303/16). L'une des considérations les plus importantes lors de l'élaboration de la loi (article 7, paragraphe 1, de la loi sur l'égalité de traitement en matière d'emploi) était que le licenciement à partir d'un certain âge permet de maintenir, sans égard à la personne, un critère objectif sur la base duquel le salarié quitte le marché du travail sans qu'il soit nécessaire de déterminer si la personne concernée est toujours qualifiée. Cette solution est préférable à un système dans lequel il faudrait évaluer au cas par cas si le salarié vieillissant remplit encore les conditions requises.

Cet argument, ainsi que les autres arguments utilisés lors de la rédaction de la loi sur l'égalité de traitement en matière d'emploi dans le contexte de l'efficacité et de la proportionnalité, sont, selon les Pays-Bas, également pertinents pour la question de savoir si le licenciement pour avoir atteint l'âge de la retraite est conforme à l'article 24 de la Charte. L'article 24 dispose que tout travailleur a le droit de ne pas être licencié sans motif valable lié à sa qualité ou à sa conduite ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. C'est précisément pour éviter de devoir évaluer au cas par cas si le salarié vieillissant remplit encore les conditions requises que les Pays-Bas ont choisi d'appliquer un critère de licenciement objectif pour le salarié pensionné. La limite d'âge choisie est largement soutenue par la société. De nombreuses conventions collectives de travail et contrats de travail individuels contiennent des dispositions stipulant que le contrat prend automatiquement fin lorsque le salarié atteint l'âge de la retraite. Cela est autorisé par la loi sur l'égalité de traitement en matière d'emploi (discrimination fondée sur l'âge). La justification objective de cette distinction est donnée dans la note explicative de la loi sur l'égalité de traitement en matière d'emploi. Le licenciement à partir d'un certain âge a pour but de garantir le maintien d'un critère objectif sur lequel le salarié quitte le marché du travail sans qu'il soit nécessaire de déterminer si la personne concernée remplit encore les conditions requises. Un deuxième argument concerne le marché du travail. Le marché du travail bénéficie également du licenciement à l'âge de la retraite. Les employés qui ont atteint l'âge légal de la retraite "laissent la place" aux jeunes diplômés et aux employés plus jeunes.

En ce qui concerne l'âge, la loi sur l'égalité de traitement en matière d'emploi autorise une distinction s'il existe une justification objective de cette distinction. La justification objective de cette distinction d'âge est que les employés qui ont atteint l'âge légal de la retraite ne sont pas comparables à tous égards aux employés qui n'ont pas atteint cet âge. Pour les salariés

qui ont atteint l'âge légal de la retraite, la nécessité d'assurer leur propre subsistance au moyen d'un emploi n'existe plus. Ils peuvent prétendre à une pension de vieillesse générale (AOW) comme revenu de base, souvent complétée par une prestation de retraite. Cela justifie qu'un régime moins strict en matière de droit du travail soit maintenu pour les retraités.

La législation néerlandaise en matière de licenciement à l'âge de la retraite n'est pas unique. Comme indiqué ci-dessus, la loi sur l'égalité de traitement en matière d'emploi est une mise en œuvre d'une directive européenne. Le 2 décembre 2000, la directive du Conseil européen portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L303/16) est entrée en vigueur. L'objectif de cette directive est d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle en matière d'emploi et de travail, en vue de mettre en œuvre dans les États membres le principe de l'égalité de traitement. L'article 6 de la directive concerne spécifiquement l'égalité de traitement fondée sur l'âge. Cet article met en évidence la justification des différences de traitement fondées sur l'âge. Le premier paragraphe de l'article 6 stipule que les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination si, dans le cadre du droit national, elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime, y compris des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et si les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

En conclusion : Compte tenu de ce qui précède, les Pays-Bas sont d'avis que la cessation d'emploi à l'âge de la retraite est justifiable dans le contexte de l'article 24 CSE par la législation sur l'égalité de traitement et les objectifs du marché du travail.

Compte tenu de ce qui précède, les Pays-Bas n'ont pas adopté ou envisagé de mesures pour modifier la situation depuis 2019 ".

50. Plusieurs représentants et le président ont posé quelques questions pour clarifier la situation, car il n'est toujours pas clair, quand le licenciement doit être justifié et quand la seule justification serait l'âge de l'employé.

51. Le Comité gouvernemental a invité les autorités à évaluer la situation avec le Secrétariat et à fournir des informations complètes et plus précises au CEDS pour la prochaine évaluation.

RESC 24 Türkiye

52. Le CEDS a conclu que la situation en Türkiye n'était pas conforme à l'article 24 de la Charte au motif que le montant de l'indemnisation qu'un travailleur pouvait recevoir en cas de licenciement illégal n'était pas adéquat.

53. Le CEDS a observé que, selon la loi sur le travail, lorsqu'il est décidé par le tribunal ou un juge spécial que le licenciement est invalide, l'employeur est tenu de réintégrer le travailleur dans un délai d'un mois. S'il ne le fait pas, l'employeur est tenu de verser une indemnité égale au minimum à quatre mois et au maximum à huit mois de salaire du travailleur. Dans les deux cas, le travailleur reçoit une indemnité égale à quatre mois de salaire pour les pertes financières subies. En outre, si le travailleur n'est pas réintégré, il reçoit également une indemnité (entre quatre et huit mois de salaire).

54. Le CEDS a rappelé qu'en vertu de la Charte, les travailleurs licenciés sans motif valable doivent se voir accorder une indemnisation adéquate ou toute autre mesure

appropriée. La Déclaration d'interprétation sur l'article 8§2 et 27§3, Conclusions 2011, précise que l'indemnisation pour licenciement illégal doit être à la fois proportionnée au préjudice subi par la victime et suffisamment dissuasive pour les employeurs. Tout plafonnement de l'indemnisation peut empêcher les dommages et intérêts de remplir ce rôle. Si un tel plafond est fixé pour l'indemnisation du préjudice pécuniaire, la victime doit pouvoir demander une indemnisation pour le préjudice moral par d'autres voies juridiques, et les tribunaux compétents pour accorder une indemnisation pour le préjudice pécuniaire et moral doivent statuer dans un délai raisonnable. Le CEDS a noté que la législation fixe un plafond à l'indemnisation maximale qu'un travailleur peut recevoir s'il n'est pas réintégré. Il n'y a pas d'information sur les dommages non pécuniaires qui peuvent être demandés par d'autres voies légales. Le CEDS a donc conclu que le montant de l'indemnisation n'était ni adéquat ni dissuasif.

55. Le représentant turc a fourni les informations suivantes :

"Selon l'article 21 de la loi sur le travail n° 4857, intitulé "Conséquences du licenciement effectué pour des raisons non valables", si le tribunal ou l'arbitre conclut que le licenciement est injustifié parce qu'aucune raison valable n'a été donnée ou que la raison alléguée n'est pas valable, l'employeur doit réengager l'employé dans un délai d'un mois. Si, à la demande de l'employé, l'employeur ne le réengage pas, il lui versera une indemnité qui ne sera pas inférieure à quatre mois de salaire et pas supérieure à huit mois de salaire. Dans sa décision d'invalidation du licenciement, le tribunal fixe également le montant de l'indemnité à verser à l'employé au cas où il ne serait pas réengagé. L'employé reçoit jusqu'à quatre mois de salaire et d'autres droits pour la période pendant laquelle il n'est pas réengagé dans le travail jusqu'à la finalisation du verdict du tribunal. Si une indemnité de préavis ou une indemnité de licenciement a déjà été versée à l'employé réintégré, elle est déduite de l'indemnité calculée conformément aux paragraphes susmentionnés. Si le préavis n'a pas été donné et si l'indemnité de préavis n'a pas été versée, le salaire correspondant au préavis est également versé au salarié qui n'a pas repris le travail. Pour la reprise du travail, l'employé doit présenter une demande à l'employeur dans les dix jours ouvrables suivant la date à laquelle le jugement définitif lui a été communiqué. Si le salarié n'en fait pas la demande dans ce délai, la résiliation est considérée comme valide, l'employeur n'étant alors tenu que des conséquences juridiques de cette résiliation.

Les dispositions des paragraphes 1, 2 et 3 du présent article ne peuvent être modifiées par un accord quelconque ; toute disposition conventionnelle contraire est réputée nulle et non avenue. L'article 20 intitulé "Objet du préavis et de la procédure de résiliation" de la loi sur le travail n° 4857 a été réglementé comme suit après la modification apportée le 12/10/2017 : "Le travailleur dont le contrat de travail est résilié, est tenu de s'adresser au médiateur conformément aux dispositions de la loi sur les tribunaux du travail avec la demande de réintégration dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la résiliation en faisant valoir qu'aucun motif n'a été indiqué dans la notification de résiliation ou que le motif indiqué n'était pas un motif valable. Si aucun accord n'est conclu à la suite de la médiation, une action en justice peut être engagée devant le tribunal du travail dans les deux semaines suivant la date de publication du procès-verbal final. Si les parties sont d'accord, le litige peut être soumis à un arbitre spécial plutôt qu'au tribunal du travail. Si l'affaire est rejetée du point de vue de la procédure en raison de l'ouverture directe de l'affaire sans demande préalable au médiateur, la décision de rejet est communiquée d'office aux parties. Les parties peuvent s'adresser au médiateur dans un délai de deux semaines après la notification d'office de la décision de rejet, qui est devenue définitive. La charge de la preuve que le licenciement est fondé sur un motif valable incombe à l'employeur. Si le travailleur prétend que le licenciement est fondé sur un autre motif, il est tenu de prouver cette affirmation.

L'affaire est réglée immédiatement. Si la décision rendue par le tribunal fait l'objet d'un appel, le tribunal régional de justice statue immédiatement et définitivement. En outre, les paragraphes suivants ont été ajoutés le 12/10/2017 à l'article 21 de la loi sur le travail n° 4857 intitulé "Conséquences de la résiliation pour des raisons non valables" : "Le tribunal ou l'arbitre spécial détermine l'indemnité réglementée au deuxième paragraphe et les honoraires et autres droits réglementés au troisième paragraphe de manière monétaire sur la base des honoraires à la date de l'affaire."

"Dans le cas où, à la suite des activités de médiation, les parties s'accordent sur la réintégration du travailleur, elles sont tenues de déterminer les éléments suivants :

- a) Date du début du travail ;*
- b) Montant monétaire de la rémunération et des autres droits réglementés par le troisième paragraphe ;*
- c) le montant de l'indemnité prévue au deuxième alinéa si le travailleur n'est pas réintégré dans son travail.*

Dans le cas contraire, on considère qu'il n'y a pas d'accord et le procès-verbal final est établi en conséquence.

en conséquence. Dans le cas où le travailleur n'est pas réintégré à la date convenue, la résiliation devient valable et l'employeur n'est responsable que des conséquences juridiques qui en découlent." Les amendements en question visent à réglementer la méthode d'action en justice qui offre une protection contre les conditions de la résiliation du contrat de travail, ainsi qu'à accélérer le processus en imposant un système de médiation obligatoire. Par ailleurs, l'employé peut demander une indemnisation non seulement sur la base de l'article 21 du Code du travail, mais aussi sur la base du Code des obligations et du Code civil, ainsi que de la loi sur l'institution des droits de l'homme et de l'égalité. Les dispositions du Code civil et du Code des obligations doivent également être prises en compte dans les relations de travail. Il est considéré comme possible pour l'employé de demander une compensation financière et morale en raison des atteintes à ses droits personnels découlant de la relation de travail, dans le cadre des dispositions générales du Code civil et du Code des obligations. Si c'est le cas, les calculs des plafonds d'indemnisation entre quatre et huit mois de salaire stipulés aux articles 17 et 21 de la loi sur le travail ne sont pas valables pour l'indemnisation des dommages financiers et moraux. Cela signifie qu'il n'existe pas de limite supérieure pour l'indemnisation des dommages financiers et moraux dans le cadre du Code civil et du Code des obligations.

À la lumière des explications susmentionnées, un travailleur peut prétendre à une indemnisation adéquate et le montant de l'indemnisation qu'un travailleur peut recevoir en cas de licenciement illégal est garanti et peut être considéré comme adéquat".

56. Le président a demandé des précisions sur la notion d'indemnisation des "attaques" de l'employeur, car l'indemnisation ne devrait pas être plafonnée, indépendamment de tout mauvais traitement de la part de l'employeur.

57. Le représentant de la Türkiye a indiqué qu'il s'agit d'une protection supplémentaire prévue par le Code civil.

58. Le président a noté que le plafond persiste, en dehors de quelques situations spécifiques. Une délégation, soutenue par la CES, a suggéré l'application de méthodes de travail.

59. En conséquence, le Comité gouvernemental a procédé au vote d'une recommandation à cet égard, qui n'a pas été adoptée (1 voix pour, 8 contre et 24 abstentions). Par la suite, un vote sur un avertissement a été adopté avec 8 voix pour, 0 voix contre et 22 abstentions.

Article 25

60. Le Secrétariat a rappelé qu'en vertu de l'article 25, tous les travailleurs ont droit à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur. Les Parties s'engagent à prévoir que les créances des travailleurs résultant de contrats de travail ou de relations de travail soient garanties par une institution de garantie ou par toute autre forme efficace de protection. Certaines catégories de travailleurs, en raison de la nature particulière de leur relation de travail, peuvent être exclues de la protection par l'autorité nationale compétente et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs.

61. Les créances des travailleurs couvertes par la présente disposition comprennent au moins :

a. les créances salariales des travailleurs relatives à une période déterminée, qui ne peut être inférieure à trois mois dans un système de privilège et à huit semaines dans un système de garantie, précédant l'insolvabilité ou la cessation d'emploi ;

b. les créances des travailleurs pour les indemnités de congés payés dues en raison du travail effectué au cours de l'année de l'insolvabilité ou de la cessation des rapports de travail ;

c. les créances des travailleurs pour les montants dus au titre d'autres types d'absences rémunérées se rapportant à une période déterminée, qui ne peut être inférieure à trois mois dans un système de privilège et à huit semaines dans un système de garantie, précédant l'insolvabilité ou la cessation de l'emploi.

62. Les lois ou règlements nationaux peuvent limiter la protection des créances des travailleurs à un montant prescrit, qui doit être d'un niveau socialement acceptable. La protection accordée, quelle que soit sa forme, doit être adéquate et efficace, y compris dans les situations où les actifs d'une entreprise sont insuffisants pour couvrir les salaires dus aux travailleurs. Des garanties doivent exister pour les travailleurs que leurs créances seront satisfaites dans de tels cas.

63. Un système de privilège, à lui seul, ne peut être considéré comme une forme efficace de protection dans les situations où il n'y a pas d'alternative à ce système et, à lui seul, il ne peut fournir une garantie efficace de protection, en raison du fait que l'employeur n'a pas d'actifs.

64. Afin de démontrer l'adéquation dans la pratique de la protection, les Etats parties doivent fournir des informations, entre autres, sur la durée moyenne de la période jusqu'à ce que le travailleur soit payé et sur la proportion globale des demandes des travailleurs qui sont satisfaites par l'institution de garantie et/ou le système de privilège.

RESC 25 Albanie

65. Le CEDS a conclu que la situation en Albanie n'était pas conforme à l'article 25 de la Charte au motif que les créances des travailleurs n'étaient pas effectivement protégées en cas d'insolvabilité de leur employeur dans le cadre du système de privilège.

66. Déjà dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), le CEDS a noté qu'il n'existait pas de mécanisme alternatif au système de privilège, qui en lui-même n'offrait pas de garantie efficace de protection des créances des travailleurs dans les situations où l'employeur n'avait plus aucun actif. Il a donc conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 25 de la Charte. En 2020, étant donné que les modifications apportées au Code du travail ont confirmé la mise en place d'un système de privilège uniquement, non complété par un mécanisme alternatif permettant de garantir efficacement les créances des travailleurs en cas d'absence d'actifs, le CEDS a réitéré sa précédente conclusion de non-conformité au motif que les créances des travailleurs n'étaient pas efficacement protégées en cas d'insolvabilité de leur employeur dans le cadre du seul système de privilège.

67. L'Albanie n'a fourni aucune information avant la réunion. Le représentant de l'Albanie a expliqué que le Code du travail ne régit pas de telles situations mais qu'une loi spécifique prévoit les obligations du débiteur dans les cas où une procédure de faillite a été engagée. Une loi est en cours d'élaboration sur la question spécifique de la garantie des créances des travailleurs dans les cas où l'employeur ne dispose pas d'actifs, en vue de son adoption en septembre.

68. Le président note que la situation n'a pas changé jusqu'à présent. Le représentant de la CES a également souligné le fait que la loi à laquelle il est fait référence date de 2016 et a été évaluée par l'OIT et par le CEDS, qui renvoie aux évaluations d'autres organismes pertinents. En conséquence, il n'y a pas eu de changement et on ne sait pas dans quelle direction iraient les nouveaux amendements.

69. Certaines délégations ont suggéré que l'Albanie soumette les informations nécessaires au CEDS, en particulier sur la nouvelle loi. Le représentant de la France a indiqué qu'elle devrait faire l'objet d'un avertissement pour le manque persistant d'informations.

70. Le représentant de la CES a fait remarquer qu'il n'est pas clair, étant donné le changement possible de rapport, si et quand l'Albanie va faire rapport sur cet aspect. Il serait donc nécessaire d'agir au présent et d'adopter les méthodes de travail.

71. Le Comité gouvernemental a procédé au vote sur une recommandation, qui n'a pas été adoptée avec aucune voix pour, 9 contre et 20 abstentions, puis a voté sur un avertissement (14 voix pour, 2 contre et 13 abstentions), qui a été adopté.

RESC 25 Türkiye

72. Le CEDS a conclu que la situation en Türkiye n'était pas conforme à l'article 25 de la Charte au motif que :

- les indemnités de congés payés dues en raison du travail effectué au cours de l'année de l'insolvabilité ou de la cessation d'emploi n'étaient pas couvertes par la législation turque ;

- les montants dus au titre d'autres types d'absences rémunérées se rapportant à une période prescrite qui ne peut être inférieure à trois mois dans un système de privilège et à huit semaines dans un système de garantie n'étaient pas couverts par la législation turque.

73. Le CEDS avait déjà conclu, dans ses précédentes conclusions (Conclusions 2016), que la situation n'était pas conforme à l'article 25 de la Charte. En 2020, le CEDS a noté dans le rapport qu'en vertu de l'article 1 de la loi sur l'assurance chômage, lorsque les salaires pour les congés payés n'étaient pas payés et que les primes d'assurance pour les salaires n'étaient pas déclarées, aucun paiement ne serait effectué. À la lumière de ce qui précède, le CEDS a estimé qu'en cas de non-paiement des cotisations de l'employeur, une telle situation pourrait pénaliser indûment les salariés lors d'une procédure d'insolvabilité. Il a donc conclu que la situation n'était toujours pas conforme à l'article 25 de la Charte.

74. Le Secrétariat a rappelé que la situation a été examinée par le Comité gouvernemental en 2017, lorsqu'il a pris note des informations fournies et a décidé d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

75. Le représentant de la Türkiye a soumis les informations suivantes :

"Premier motif de non-conformité à l'article 25 de la Charte

Dans le 1er paragraphe de l'article 53 de la loi sur le travail n° 4857, intitulé "Congé annuel payé et périodes de congé", les travailleurs qui ont travaillé pendant au moins un an bénéficient d'un congé annuel payé. En outre, le premier paragraphe de l'article 59 de la même loi, intitulé "Congé payé à la fin du contrat", stipule que si le contrat de travail est résilié pour quelque raison que ce soit, le salaire correspondant à la période de congé annuel est payé.

pour quelque raison que ce soit, le salaire correspondant aux périodes de congé annuel auxquelles le travailleur a droit mais qu'il n'a pas utilisées, lui est versé ou est versé aux bénéficiaires en sus de son salaire à la date de la résiliation du contrat. Le délai de prescription pour ce salaire commence à la date de la résiliation du contrat de travail. Selon l'article 91 de la loi sur le travail n° 4857, à la demande des travailleurs concernant leurs créances individuelles découlant de la loi, de l'emploi et des conventions collectives, des mesures peuvent être prises conformément aux dispositions du premier paragraphe, à condition que le contrat de travail se poursuive. Selon l'article 3 de la loi n° 7036 sur les tribunaux du travail, dans les procès intentés pour réclamer les créances de l'employé ou de l'employeur et les compensations basées sur les conventions individuelles ou collectives de travail et le réemploi, la demande à un médiateur est une condition d'action. Par conséquent, les litiges concernant les créances individuelles des travailleurs dont le contrat de travail a été résilié sont principalement résolus par le médiateur et, en cas d'absence d'accord, par le pouvoir judiciaire.

Dans l'article additionnel 1 de la loi sur l'assurance chômage n° 4447, dans les cas où l'employeur a des difficultés à payer en raison de sa déclaration de concordat, de l'obtention d'un certificat d'insolvabilité pour l'employeur, d'une faillite ou d'un report de la faillite, un fonds d'assurance chômage a été organisé afin de couvrir les salaires trimestriels impayés des travailleurs résultant de la relation de travail. L'article 1 de la loi n° 4447 sur l'assurance chômage, intitulé "Insolvabilité de l'employeur", stipule que

Dans l'article additionnel 1 de la loi sur l'assurance chômage n° 4447, intitulé "Insolvabilité de l'employeur", "Dans les cas où l'employeur a des difficultés de paiement en raison de la déclaration de concordat de l'employeur, de l'obtention d'un certificat d'insolvabilité de

l'employeur, de la faillite ou du report de la faillite, un fonds de garantie des salaires distinct est créé dans le cadre du fonds d'assurance chômage afin de couvrir les salaires trimestriels impayés des travailleurs résultant de la relation de travail. Dans le cadre des paiements à effectuer dans le cadre de cet article, le paiement est effectué sur la base du salaire de base, à condition que le travailleur ait travaillé sur le même lieu de travail au cours de la dernière année précédant l'insolvabilité de l'employeur.

Pour déterminer le montant des versements effectués dans le cadre du fonds de garantie des salaires, les notifications de primes faites à l'institution de sécurité sociale pour le mois concerné sont prises comme base. Le montant des salaires pour les vacances nationales, les jours fériés, les week-ends, les congés payés et les heures supplémentaires pour lesquels une notification de prime a été faite à l'institution de sécurité sociale, est évalué dans le cadre du fonds de garantie des salaires. Dans le cas où les employeurs n'effectuent pas les notifications de primes requises à l'institution de sécurité sociale au nom du travailleur, certaines sanctions sont imposées aux employeurs en vertu de la législation sur la sécurité sociale, et les dossiers sont mis à jour d'office à la suite des examens effectués. A cet égard, les primes sont notifiées à l'Institution de sécurité sociale et les créances pour les jours fériés nationaux, les jours fériés généraux, les week-ends et les congés payés, qui sont gagnés sans travailler, sont également payées dans le cadre du Fonds de garantie des salaires.

Dans le paragraphe (b) du premier alinéa de l'article 4, intitulé "Définitions", du règlement du Fonds de garantie des salaires, il est défini comme suit : "le document de créances du travailleur désigne le document montrant que le travailleur recevra des salaires par mois". Dans le cadre de l'application, la détermination du montant de la créance salariale du lieu de travail où les travailleurs ont des difficultés de paiement est déclarée par le travailleur au moyen dudit document de créance du travailleur. Le montant de la créance salariale figurant dans le document en question est comparé aux notifications de primes faites à l'institution de sécurité sociale pour le mois au cours duquel la créance salariale au nom du travailleur est concernée. Sur la base du montant le plus bas, le paiement peut être effectué dans le cadre du Fonds d'assurance-chômage. Lors de la détermination du montant du salaire des travailleurs, il est nécessaire, pour une mise en œuvre saine de l'application, de se baser sur les notifications de primes faites à l'Institution de sécurité sociale pour le mois concerné. En effet, dans ce contexte, le montant des salaires pour les jours fériés nationaux, les jours fériés généraux, les week-ends, les congés payés et les heures supplémentaires pour lesquels une notification de prime a été faite à l'institution de sécurité sociale et qui ont été gagnés sans travailler sont couverts par le Fonds de garantie des salaires. Conformément à la circulaire sur la main-d'œuvre passive concernant la mise en œuvre de la disposition pertinente, il n'est pas nécessaire de travailler sans interruption sur le même lieu de travail au cours de la dernière année, et même un seul jour de travail sur le lieu de travail au cours de la dernière année est considéré comme suffisant pour le paiement dans le cadre du Fonds de garantie des salaires. En résumé, les employés qui ont travaillé sur le lieu de travail pendant au moins un jour au cours de l'année précédant la date d'insolvabilité peuvent bénéficier du Fonds s'ils remplissent les autres conditions prévues par la législation.

A la lumière des explications susmentionnées, nous estimons que les indemnités de congés payés dues en raison du travail effectué au cours de l'année de l'insolvabilité ou de la cessation d'emploi est couverte par la législation turque.

Deuxième motif de non-conformité à l'article 25 de la Charte

- les sommes dues au titre d'autres types d'absences rémunérées se rapportant à une période déterminée qui ne peut être inférieure à trois mois dans le cadre d'un système de privilège et

à huit semaines dans le cadre d'un système de garantie ne sont pas couvertes par la législation turque.

Dans le cadre du fonds de garantie des salaires, pour que les travailleurs puissent bénéficier du fonds de garantie des salaires en cas d'insolvabilité du lieu de travail ;

- Travaillant dans le cadre de la loi n° 4447, soumis à un contrat de service pendant la période de rémunération,*
- L'employeur est insolvable en raison d'une faillite, de l'annonce d'une faillite, d'une décision de suspension de la faillite ou de l'obtention d'un certificat d'insolvabilité.*
- Le salarié doit avoir travaillé sur le même lieu de travail pendant au moins un jour au cours de la dernière année avant l'insolvabilité de l'employeur,*
- La rémunération ne doit pas avoir expiré (5 ans).*

Les travailleurs qui remplissent les conditions d'éligibilité mentionnées ci-dessus sont payés par le Fonds de garantie des salaires, qu'ils recevront pendant un maximum de 3 mois avant l'incapacité de paiement de l'employeur. Les travailleurs qui ont travaillé sur le même lieu de travail pendant au moins un jour au cours de la dernière année précédant l'insolvabilité de l'employeur peuvent recevoir un salaire de 3 mois maximum de la part de l'employeur dans le cadre du Fonds, à condition qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité du paragraphe précédent.

Montant du paiement

Dans le cadre du Fonds de garantie des salaires, les travailleurs reçoivent un montant égal à celui qu'ils recevront de l'employeur, sans dépasser 3 mois. En tout état de cause, les versements effectués dans le cadre du Fonds de garantie salariale ne peuvent pas dépasser la limite supérieure du salaire journalier déterminée conformément à l'article 82 de la loi n° 5510. Pour l'année 2021, le montant le plus élevé du paiement mensuel du Fonds de garantie des salaires est de 19 450,24 TL. Dans le cadre du Fonds de garantie des salaires, 48.665.282 TL ont été payés à 10.436 personnes en 2020. Des informations détaillées sur le Fonds de garantie des salaires peuvent être obtenues en cliquant sur ce lien :

<https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/ucret-garanti-fonu/>

Par ailleurs, l'employé peut demander une compensation non seulement sur la base de l'article 21 du Code du travail, mais aussi sur la base du Code des obligations et du Code civil, ainsi que de la loi sur les droits de l'homme et l'institution de l'égalité. Les dispositions du Code civil et du Code des obligations doivent également être prises en compte dans les relations de travail. Il est considéré comme possible pour l'employé de demander une compensation financière et morale en raison des atteintes à ses droits personnels découlant de la relation de travail, dans le cadre des dispositions générales du Code civil et du Code des obligations.

A la lumière des explications susmentionnées, les montants des paiements dus au titre d'autres types d'absences rémunérées portant sur une période prescrite qui ne peut être inférieure à trois mois dans le cadre d'un système de privilège et à huit semaines dans le cadre d'un système de garantie sont de toute façon couverts par la législation turque".

76. Le Comité gouvernemental a demandé aux autorités de fournir les informations dans son prochain rapport et d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

ANNEXE I

Liste des participants

- (1) 142e réunion, hybride, 10-12 mai 2021
- (2) 143e réunion, hybride, 13-17 décembre 2021

Liste (1)

Liste des participants

142^{eme} réunion du Comité gouvernemental
10-12 mai 2021
Hybride

MEMBERS / MEMBRES

- ALBANIA** / **Mme Genta PRODANI E**
ALBANIE *Ne participe pas*
Chef du secteur de la politique de l'emploi, département de la politique de l'emploi et des compétences,
Ministère des finances et de l'économie
genta.prodani@financa.gov.al
- ANDORRE** / **M. Joan Carles VILLAVERDE F**
ANDORRE
Chef du service de soins aux personnes et aux familles, Département des affaires sociales, Ministère des affaires sociales, de la justice et de l'intérieur, Av. Príncipe Benlloch, 30, 4t Edif. Clara Rabassa, AD500 Andorre-la-Vieille, Principauté d'Andorre Tél. + 376 874800 - Fax + 376 829347
JoanCarles_Villaverde@govern.ad
- Mme Aida LLOrens F**
Juriste attachée au Ministère des Affaires sociales, du Logement et de la Jeunesse,
Av. Príncipe Benlloch, 30, 4t Edif. Clara Rabassa, AD500 Andorre-la-Vieille, Principat d'Andorre
Tel. +376 874800 Fax. +376 829347
Aida_Llorens@govern.ad
- ARMENIA** / **M HAMBARDZUM Minasyan E**
ARMENIE
Chef adjoint du département des relations extérieures
Ministère du travail et des affaires sociales de la République d'Arménie
3, bâtiment du gouvernement
0010 Erevan, Arménie
Tél. : (374) 10 58 16 80, mob. (374) 91 91 81 83
hambardzum.minasyan@mlsa.am

AUSTRIA / **Mme Valerie DORI E**
AUTRICHE
Ministère fédéral du travail
Unité II/B/10 - La politique sociale européenne et internationale dans le droit du travail
Ministère fédéral du travail
Adresse postale : Taborstrasse 1-3, 1020 Vienne, Autriche
Bureau : Favoritenstrasse 7, 1040 Vienne, Autriche
Tel : +43 1 71100 630714 ; Mob:+43 664 289 69 44
valerie.dori@bma.gv.at
bma.gv.at

Mme Christine HOLZER
Chef adjoint de la division II/8
Ministère fédéral des affaires sociales, de la santé, des soins et de la protection des consommateurs
Sektion II - Sécurité sociale
Gruppe B /8 - Questions fondamentales concernant la sécurité sociale nationale et internationale
Stubenring 1, 1010 Wien
Tél : +43 (1) 711 00-86 6495
christine.holzer@sozialministerium.at

AZERBAIDJAN / **Mme Nurana BAYRAMOVA E**
AZERBAÏJAN
Chef de la division des relations avec les États étrangers
Département des relations internationales
Ministère du travail et de la protection sociale de la population de la République d'Azerbaïdjan
tél : +99412 541 98 01
nurana.bayramova@yahoo.com

BELGIQUE / **M. Ylber ZEJNULLAHU** F
BELGIQUE
Attaché Juriste -SPF Sécurité sociale Belge, Centre Administratif Botanique - Tour des Finances,
Boulevard du Jardin Botanique 50 boîte 135, 1000 Bruxelles
Tél. : +32 (0) 252 86 744 Gsm : 0032 470 13 09 62
Ylber.Zejnullahu@minsoc.fed.be

Mme Yana GIOVANIS
FOD Werkgelegenheid - SPF Emploi
Yana.GIOVANIS@werk.belgie.be

BOSNIA AND **Mme Hana ĆERANIĆ KEROVIĆ** E
HERZEGOVINA /
BOSNIE-HERZÉGOVINE
Conseiller expert
Ministère des droits de l'homme et des réfugiés de Bosnie-Herzégovine
Adresse : Trg BiH 1, 71 000 Sarajevo, Bosnie-Herzégovine
Numéro de téléphone : 00387 61 233 010
hana.ceranic@mhr.gov.ba

- BULGARIA**
BULGARIE / **M. Alexander EVTIMOV E**
Ne participe pas
Représentant national Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne
du Conseil de l'Europe
Unité de la coopération internationale et bilatérale, direction des affaires
européennes et de la coopération internationale, ministère du travail et de la
politique sociale, 2, Triaditza Str., BG - 1051 Sofia.
téléphone : +3592 981 53 76
alexander.evtimov@mlsp.government.bg
- CROATIA**
CROATIE / **Mme Iva MUSIĆ ORESKOVIC E**
Direction générale du travail ; Secteur des relations collectives de travail et de la
coopération internationale dans le domaine du travail
Département de la coopération internationale dans le domaine du travail
Ulica grada Vukovara 78, HR- 10 000 Zagreb, Croatie
Téléphone : +385 1 6109840, mobile : +385 99 8288111
iva.music@mrosp.hr
- CHYPRE**
CHYPRE / **Mme Natalia ANDREOU PANAYIOTOU E**
Coordinateur
Unité Affaires européennes et internationales Administratio
Ministère du travail, de la protection sociale et de l'assurance sociale - 1096
Lefkosia,
CHYPRE
Tél : +357 22401820 ; Fax : +357 / 22670993
nandreou@mlsi.gov.cy
- Mme Yiota KAMBOURIDOU E**
Agent des relations de travail A
Département des relations de travail
Ministère du travail, de la protection sociale et de l'assurance sociale
ykambouridou@dlr.mlsi.gov.cy
- CZECH**
REPUBLIC
RÉPUBLIQUE
TCHÈQUE / **Mme Brigita VERNEROVÁ E**
Conseiller ministériel principal,
Département de la coopération européenne et internationale, ministère du travail
et des affaires sociales ,
Na Poříčním právu 1, 128 01 Prague, République tchèque
Tél : +420 221 923
brigita.vernerova@mpsv.cz
- Mme Zuzana ZAJAROSOVA**
Directeur du département des affaires européennes et internationales
Ministère du travail et des affaires sociales de la République tchèque
zuzana.zajarsova@mpsv.cz
- DENMARK**
DANEMARK / **M. Anders TREBBIEN DAUGAARD E**
Chef de section
Division des affaires internationales, ministère de l'Emploi, Ved Stranden 8, DK-
1061, Copenhague K.
Tel. +45 22 71 77 61
atd@bm.dk

390

- ESTONIA**
ESTONIE
- / **Mme Agni AAV E**
Service des affaires de l'Union européenne et de la coopération internationale,
ministère des Affaires sociales,
Suur-Ameerika 1, 10129, Tallinn, Estonie
Agni.Aav@sm.ee
- Mme Helen BIIN**
Conseiller au sein du département des politiques d'égalité
Helen.Biin@sm.ee
- FINLAND**
FINLANDE
- / **Mme Riitta-Maija JOUTTMÄKI** E
Conseiller ministériel principal
Ministère des affaires sociales et de la santé de Finlande
Tel +358295163383
riitta-maija.jouttimaki@stm.fi
Adresse postale : PO Box 33, FI-00023 Gouvernement, Finlande
- Mme Eili NIEMINEN** E
Spécialiste principal
Ministère des affaires économiques et de l'emploi de la Finlande
Tel +358295048247
elli.nieminen@tem.fi
Adresse postale : PO Box 32, FI-00023 Gouvernement, Finlande
- Mme Johanna YLITEPSA** E
Spécialiste principal
Ministère des affaires économiques et de l'emploi de la Finlande
Tel +358295064207
johanna.ylitepsa@tem.fi
Adresse postale : PO Box 32, FI-00023 Gouvernement, Finlande
- FRANCE**
FRANCE
- / **Mme Julie GOMIS** F
Bureau international Travail, Emploi, Affaires sociales, Droits de l'homme (DAEI3)
Ministère des Solidarités et de la Santé, Ministère du Travail
10, place des cinq martyrs du lycée Buffon
75015 PARIS - Pièce 1102
Téléphone : +33 (0) 1 40 56 81 13
julie.gomis@sg.social.gouv.fr
- GEORGIA**
GEORGIE
- / **Mme Lika KLIMIASHVILI E**
Chef de la division des politiques du travail et de l'emploi et des conflits collectifs
du travail, département des politiques
Ministère des personnes déplacées des territoires occupés, du travail, de la santé
et des affaires sociales de Géorgie
Cellulaire : +995 (595) 97 77 44
klimiashvili@moh.gov.ge

- ALLEMAGNE** / **Mme Martina WICHMANN-BRUCHE** **E**
GERMANY
Chef de division
OCDE, OSCE, Conseil de l'Europe,
Autorité de certification ESF et EHAP
Ministère fédéral du travail et des affaires sociales
Französische Straße 9
10117 Berlin
+ 49-3018527-6657
+ 49-15143279148
martina.wichmann-bruche@bmas.bund.de
- Mme Ulrike THIEL** **E**
Conseiller
OCDE, OSCE, Conseil de l'Europe,
Autorité de certification ESF et EHAP
Ministère fédéral du travail et des affaires sociales
Französische Straße 9
10117 Berlin
ulrike.thiel@bmas.bund.de
- GREECE** / **Mme Paraskevi KAKARA E**
GRÉCE
Ministère du travail et des affaires sociales
Direction des relations internationales
Official
Tel. 0030 210 3256035
pkakara@ypakp.gr interorg@ypakp.gr
- Mme Souzana LASKARIDOU E**
Ministère du travail et des affaires sociales
Direction des relations internationales
Chef de section
Tel. 0030 210 3256149
slaskaridou@ypakp.gr ; interorg@ypakp.gr
- Panagiota MARGARONI**
pmargaroni@ypakp.gr
- HONGRIE** / **Dr. Ildikó PÀKOZDI** **E**
HUNGARY
Chef du département
Département des relations multilatérales, ministère des Capacités humaines
1054 Budapest, Széchenyi tér 7-8.
Tél : (+36) 1 795 4339
ildiko.pakozdi@emmi.gov.hu
- ICELAND** / **Mme Lísa Margrét SIGURDARDOTTIR E**
ISLANDE
Conseiller juridique
Félagsmálaráðuneyti / Ministère de la protection sociale
Hafnarhusinu vio Tryggvagotu, 105 Reykjavík, Islande
Tél : (+354) 545 8100
lisa.margret.sigurdardottir@frn.is

IRELAND
IRLANDE

/ **M. Aongus HORGAN E E**

Ministère de l'emploi et de la protection sociale, Gandon House, Amiens Street, ,
Dublin 1

Tél : +353 877991906

aongus.horgan@welfare.ie

Mme Dympna BOYLE E

Directeur adjoint, EPSCO, Unité internationale de l'OIT

Ministère de l'entreprise, du commerce et de l'emploi, 1 Earlsfort Centre, Lower
Hatch Street, Dublin 2, D02 PW01

M +353 (0) 868390579

dympna.boyle@enterprise.gov.ie | www.enterprise.gov.ie | www.gov.ie

Mme Fiona WARD E

Directeur de la division

Ministère de l'entreprise, du commerce et de l'emploi, 1 Earlsfort Centre, Lower
Hatch Street, Dublin 2, D02 PW01

Fiona.Ward@enterprise.gov.ie

M Seamus McCarthy E

Seamus.McCarthy@enterprise.gov.ie.

Mme Olivia CLARK E

Olivia.Clarke@welfare.ie

M WILSON Joe E

joe.wilson@enterprise.gov.ie

ITALIE / ITALIE

Mme Stefania GUERRERA E

Ministère du travail et des politiques sociales - Direction générale des conditions
de travail

Officier

Via Fornovo 8, 00192 Roma

Tel. (+39) 0646834027

sguerrera@lavoro.gov.it

Massimiliano LAMBIASE

Excusez

Ministère du travail et des politiques sociales - Direction générale de la sécurité
sociale

Chef du bureau

MLambiase@lavoro.gov.it

LETTONIE
LETTONIE

/ **Mme Velga LAZDIŅA-ZAKA**

Ministère de la protection sociale, Département de l'assurance sociale

28 Skolas Street, Riga, LV-1331, Lettonie

Tél. : (+371) 67021554

velga.lazdina-zaka@lm.gov.lv

E

LITHUANIA / **Mme Neringa DULKINAITĖ E**
LITUANIE
Conseiller principal du service d'aide aux décisions stratégiques et
Groupe de la coopération internationale
Téléphone portable +370 684 41153
Neringa.Dulkinaite@socmin.lt

LUXEMBOURG **M. Joseph FABER F**
Conseiller de direction première classe, Ministère du Travail, de l'Emploi et
de l'Économie sociale et solidaire, 26 rue Zithe
L 2939 LUXEMBOURG
Tel : +352 247 86113 Fax : +352 247 86191
joseph.faber@mt.etat.lu

M Michèle TOUSSAINT F
Conseiller
LE GOUVERNEMENT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire
26, rue Sainte-Zithe . L-2763 Luxembourg
Adresse postale : L-2939 Luxembourg
Tél. (+352) 247-86244
michele.toussaint@mt.etat.lu
www.mte.public.lu . www.gouvernement.lu . www.luxembourg.lu

Carine PIGEON F
Employée de l'Etat A1
Direction du service relations internationales
LE GOUVERNEMENT DU GRAND-DUCHÉ DE Luxembourg
Ministère de la Sécurité sociale
Inspection générale de la sécurité sociale
26, rue Zithe . L-2763 Luxembourg
B.P. 1308 . L-1013 Luxembourg
Tél. (+352) 247-86207 . Fax (+352) 247-86225
carine.pigeon@igss.etat.lu
igss.gouvernement.lu . www.gouvernement.lu . www.luxembourg.lu

MALTA / MALTE **M. Edward BUTTIGIEG** **E**
Directeur, Prestations contributives, Département de la sécurité sociale
38 Ordnance Street, La Valette VLT2000, Malte
Tel : 00356 2590 3224
edward.buttigieg@gov.mt

REPULIC OF MOLDOVA / **Mme Anna GHERGANOVA E**
RÉPUBLIQUE DE MOLDAVIE
Chef du département de la politique de l'emploi et de la régulation des migrations
Ministère de la santé, du travail et de la protection sociale de la République de
Moldavie
Tel : + 373 22 262126
anna.gherganova@msmps.gov.md

MONTENEGROM **Mme Jevrosima PEJOVIC E**
ONTENEGRO Faisant fonction de Directeur général, Direction du travail et de l'emploi
jevrosima.pejovic@mek.gov.me

Mme Larisa ZORONJIC
Conseiller principal
Département des relations du travail, agent public responsable des activités liées
au rapport sur la mise en œuvre de la Charte sociale européenne révisée.
larisa.zoronjic@mek.gov.me

Ministère du développement économique
kabinetmer@mek.gov.me

PAYS-BAS
PAYS-BAS

/ **J.M. (Hanneke) Palm**
Adjoint au Représentant permanent / Conseiller juridique
Représentation permanente des Pays-Bas
au Conseil de l'Europe
3 place Sébastien Brant
67000 STRASBOURG
T +33 (0) 3 88 24 75 49
M +33 (0) 6 30 94 27 62
hanneke.palm@minbuza.nl

Mme KALDEN Yvette
Ministère des affaires sociales et de l'emploi, Direction des affaires internationales,
Parnassusplein 5 | 2511 VX La Haye
= les Pays-Bas
Tel 0031 646818759

YKalden@minszw.nl

NORTH
MACEDONIA /
MACEDOINE DU
NORD

M. Darko DOCHINSKI **E**
Chef adjoint du département du droit du travail et de la politique de l'emploi,
ministère du travail et de la politique sociale
Dame Gruev, 14, 1000 Skopje
Tél : + 389 75 359 893
DDocinski@mtsp.gov.mk

- NORWAY**
NORVÈGE / **M. Trond RAKKESTAD** **E**
Ne participe pas
Conseiller principal,
Ministère norvégien du travail et des affaires sociales,
P.O Box 8019, NO-0030, Oslo
Tel : +47 22 24 84 34 / +47 402 20 488
Trond.Rakkestad@asd.dep.no
- Mme Kajs Louise Normannseth**
Conseiller, Ministère norvégien du travail et des affaires sociales, P.O Box 8019,
NO-0030, Oslo
Tel : +47 22 24 87 32 / +47 979 58 826
Kajs-Louise.Normannseth@asd.dep.no
- M. Erik DÆHLI**
Directeur adjoint du service des pensions
Ministère norvégien du travail et des affaires sociales
Erik.dahli@asd.dep.no
- POLAND**
POLOGNE / **Mme Joanna MACIEJEWSKA** **F**
Département de la Coopération Internationale
Ministère de la Famille et de la Politique Sociale,
ul. Nowogrodzka 1/3, 00-513 VARSOVIE, Pologne

Tel. +48 22 661 15 93 Joanna.Maciejewska@mrpips.gov.pl
- PORTUGAL/**
PORTUGAL **Mme Rute GUERRA E**
Sous-directrice générale
GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento (Groupe de stratégie et de
planification)
Praça de Londres, 2 - 5º - 1049-056 - Lisboa
rute.guerra@gep.mtsss.pt
- Mme Maria da Conceição G. SOUSA**
Maria.C.Sousa@seg-social.pt
- M. Rui FONSECA E**
Rui.P.Fonseca@seg-social.pt
- ROMANIA**
ROUMANIE / **Mme Andrada Mihaela TRUȘCĂ E**
Conseiller principal
Direction générale des affaires européennes et des relations internationales
Ministère du travail et de la protection sociale
Rue Dem I. Dobrescu, n° 2-4, Bucarest, Roumanie, 010026
Tél : +4 021 312 13 17 (782)
andrada.trusca@mmuncii.gov.ro

- RUSSIAN FEDERATION / FÉDÉRATION DE LA RUSSIE** / **Mme Antonina GLADKOVA** **E**
 Référent
 Département des affaires juridiques et internationales
 Ministère du travail et de la protection sociale de la Fédération de Russie 127994
 Moscou, Il'ynka street, 21.
 Tél : +7(495)587-88-89 ext. 1951 ; +7(495)870-67-21
GladkovaAG@rosmintrud.ru
- M. Yaroslav KONOVALOV**
KonovalovYA@mintrud.gov.ru
- SERBIA / SERBIE** / **Mme Dragana SAVIĆ** **E**
 Chef du groupe de la coopération internationale et de l'intégration européenne,
 département de la coopération internationale, de l'intégration européenne et de la
 gestion des projets, ministère du travail,
 Emploi, anciens combattants et affaires sociales, - Nemanjina St. 22-26, Belgrade
 Tél : + 381 11 36 16 261; Mob. : + 381 64 22 12 485
dragana.savic@minrzs.gov.rs
- SLOVAK REPUBLIC / REPUBLIQUE SLOVAQUE** / **M. Lukas BERINEC** **E**
 Département des relations internationales et des affaires européennes Ministère
 du travail, des affaires sociales et de la famille - Spítálska 4-8, 816 43, Bratislava
 Tél : +421 2 2046 1638
Lukas.Berinec@employment.gov.sk
- SLOVENIA / SLOVENIE** / **Mme Janja KAKER KAVAR E** **E**
 Secrétaire
 Ministère du travail, de la famille, des affaires sociales et de l'égalité des chances
 Štukljeva cesta 44, SI-1000 Ljubljana tel : +386 1 369 7651
janja.kaker-kavar@gov.si
- SPAIN / ESPAGNE** / **M. Francisco Javier MARCO CUEVAS E** **E**
 Conseiller technique
 Vice-direction des relations sociales internationales
 Ministère du travail et de l'économie sociale
 Calle María de Guzmán, 52. 28003 Madrid
 Tél : +34913633711
javier.marco@mites.gob.es
- M. Miguel Ángel AZNAR NIETO E**
maaznarn@mites.gob.es
- Mme Matilde VIVANCOS PELEGRIN E**
 Conseiller de l'Espace International
 Cabinet du Secrétaire d'Etat à la sécurité sociale
 Ministère de l'inclusion, de la sécurité sociale et des migrations
matilde.vivancos@seg-social.es

SWEDEN
SUÈDE

/ **Mme Lina FELTWALL E**

Chef adjoint du département, conseiller principal
Ministère de l'emploi, Division des affaires européennes et internationales
103 33 Stockholm
Mob. +46 (0) 70 212 91 92
lina.feltwall@gov.se
www.regeringen.se

M. Marcus GRY E

Conseiller principal - Chef d'unité
Ministère de la santé et des affaires sociales
Division de la coordination et du soutien - Unité d'analyse des politiques
103 33 Stockholm, Suède
Tel. 08 405 87 61
Mob. 070 295 21 38
marcus.gry@regeringskansliet.se
www.government.se

TURKEY
TÜRKIYE

/ **Mme Leyla ALP**

E

Expert, Ministère de la famille, du travail et des services sociaux, Direction générale des relations extérieures,
Emek Mahallesi 17. Cadde No:13 Pk : 06520 Emek / Ankara - Türkiye
Tel : +90 312 296 77 28, Fax : +90 312 215 23 12
lalp@ailevecalisma.gov.tr

M Selmin ŞENEL E

Représentant de la Türkiye au Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne et du Code européen de sécurité sociale
selmin.senel@ailevecalisma.gov.tr
selmin.senel@ailevecalisma.gov.tr

UKRAINE

Mme Natalia POPOVA

E

Chef de la division des relations internationales et du protocole, ministère de la politique sociale - 8/10, Esplanadna St, 01601 Kiev, Ukraine
Tél : +38 044 289 84 51 ; Fax : +38 044 289 71 85
pnn@mlsp.gov.ua

ROYAUME-UNI /
ROYAUME-UNI

M. Brendan DONEGAN- a quitté le DWP

E

Division des affaires européennes et internationales, Département du travail et des pensions, Institutions internationales et Engagement, Ground Floor, Caxton House, 6-12 Tothill St, Londres SW1H 9NA

Brendan.donegan@dwp.gsi.gov.uk

M. Kevin CODA

Policy Adviser | International Engagement | International Strategy Division | Department for Work and Pensions | Level 1-E, Caxton House, Tothill Street, London SW1H 9NA, Royaume-Uni
kevin.coda@dwp.gov.uk

PARTICIPANTS / PARTICIPANTS

SWITZERLAND / Mme Claudina MASCETTA **F**
SUISSE
Participation with the right to vote on European Code of Social Security matters only / *Participation avec droit de vote uniquement sur les points concernant le Code européen de Sécurité sociale*
Chef de secteur, Département fédéral de l'intérieur DFI, Office fédéral des assurances sociales OFAS, Affaires internationales, Secteur Organisations internationales, Effingerstrasse 20, CH-3003 Berne
Tél. +41 58 462 91 98, Fax +41 58 462 37 35
claudina.mascetta@bsv.admin.ch

Mme Valérie RUFFIEUX **F**
Juriste, Suppléante de la chef de secteur
Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral des assurances sociales OFAS
Affaires internationales INT - Organisations internationales OI
Effingerstrasse 20 - CH - 3003 Berne
tél. +41 (0) 58 463 39 40
valerie.ruffieux@bsv.admin.ch
www.ofas.admin.ch

OBSERVERS / OBSERVATEURS

ETUC / M. Stefan CLAUWAERT
Conseiller juridique et des droits de l'homme de la CES
Confédération européenne des syndicats
Bd du Roi Albert II, 5
1210 Bruxelles
Belgique
Tel:+32/2/224.05.04
sclauwaert@etuc.org

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT) / BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT) M Rishikesh
Chef d'unité (Travail forcé, travail des enfants, sécurité sociale et peuples indigènes)
Département des normes internationales du travail de l'OIT
rishikesh@ilo.org

M. Guilbault
St-pierre@ilo.org

M Mandzhieva
mandzhieva@ilo.org

INTERPRETERS / INTERPRETES

Clarissa WORSDALE (10-11/05) clarissaworsdale@hotmail.com

Katia DI STEFANO katia.di-stefano@wanadoo.fr

Elisabetta BASSU (12/05) e.bassu@gmail.com

SECRETARIAT / SECRÉTARIAT

SERVICE DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE ET DU CODE EUROPÉEN DE SÉCURITÉ SOCIALE / DEPARTMENT OF THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER AND THE EUROPEAN CODE OF SOCIAL SECURITY

M. Jan MALINOWSKI, Chef de département / Chef de service +33 (0)3 88 41 28 92
jan.malinowski@coe.int

Mr Henrik KRISTENSEN, Deputy Head of Department / Chef de Service adjoint +33 (0)3 88 41 39 47
henrik.kristensen@coe.int

Mme Amaya UBEDA DE TORRES, Administrateur/Administrateur +33 (0)3 88 41 55 90
Amaya.UBEDA@coe.int

Mme Lucja MIARA, Administrateur/Administratrice +33 (0)3 88 41 52 70
lucja.miara@coe.int

Mme Niamh CASEY, Administrateur/Administratrice +33 (0)3 88 41 39 35
niamh.casey@coe.int

Mme Sheila HIRSCHIGER, Administrateur/Administrateur +33 (0)3 88 41 36 54
Sheila.HIRSCHINGER@coe.int

Mme Caroline LAVOUE, Assistante administrative/ Assistante administrative +33 (0)3 88 41 32 14
caroline.lavoue@coe.int

Télécopieur +33 (0)3 88 41 37 00
Courriel : DGI-ESC-ECSS-Governmental-Committee@coe.int

Adresse postale :

Service de la Charte sociale européenne
Direction Générale I
Droits de l'Homme et Etat de Droit
Conseil de l'Europe
F-67075 Strasbourg Cedex

Postal address :

Service de la Charte sociale européenne
Direction Générale I
Human Rights and Rule of Law
Council of Europe
F-67075 Strasbourg Cedex

Liste (2)

Liste des participants

143^{eme} réunion du Comité gouvernemental
13-17 décembre 2021
hybride

MEMBERS / MEMBRES

- ALBANIA** / **Ms. Ada Bega,**
ALBANIE **Physically**
Specialist in Labor Relations and Social Dialogue in the Ministry of Finance and Economy.(herein cc)
Tel : +355 696184292
E-Mail ada.bega@financa.gov.al
- ANDORRA** / **Mr Joan Carles VILLAVERDE** **F**
ANDORRE **Online**
Head of the Care Service to Individuals and Families, Social Affairs Department, Ministry of Social Affairs, Justice and Interior, Av. Príncipe Benlloch, 30, 4t Edif. Clara Rabassa, AD500 Andorra la Vella, Principat d'Andorra Tel. + 376 874800 - Fax + 376 829347
JoanCarles_Villaverde@govern.ad
- Ms Aida LLOrens** **F**
Online
Juriste attachée au Ministère des Affaires sociales, du Logement et de la Jeunesse,
Av. Princep Benlloch, 30, 4t Edif. Clara Rabassa, AD500 Andorra la Vella, Principat d'Andorra
Tel. +376 874800 Fax. +376 829347
Aida_Llorens@govern.ad
- ARMENIA** / **Mr HAMBARDZUM Minasyan** **E**
ARMENIE **Online**
Deputy Head of Foreign Relations Department
Ministry of Labour and Social Affairs of the Republic of Armenia
3, Government building
0010 Yerevan, Armenia
Tel.: (374) 10 58 16 80, mob. (374) 91 91 81 83
hambardzum.minasyan@mlsa.am
- AUSTRIA** / **Ms Valerie DORI** **E**
AUTRICHE **Online**
Federal Ministry of Labour
Unit II/B/10 – European and International Social Policy in the Labour Law
Federal Ministry of Labour
Postal address: Taborstrasse 1-3, 1020 Vienna, Austria
Office: Favoritenstrasse 7, 1040 Vienna, Austria
Tel: +43 1 71100 630714; Mob:+43 664 289 69 44
valerie.dori@bma.gv.at
bma.gv.at
- AZERBAIDJAN** / **Ms Nurana BAYRAMOVA** **E**
AZERBAÏJAN **Online**

Head of Division of Relations with Foreign States
International Relations Department
Ministry of Labour and Social Protection of Population
of the Republic of Azerbaijan
tel: +99412 541 98 01
nurana.bayramova@yahoo.com

BELGIUM
BELGIUM

/ **Ms Yana GIOVANIS**

Online

Attaché

Federal Public Service Employment, Labour and Social Dialogue

Division of international relations - EU coordination

Rue Ernest Blerot 1 - 1070 Brussels (Belgium)

+32 (0) 2 233 41 59

yana.giovanis@werk.belgie.be

M. Yiber ZEJNULLAHU

Online

F

Attaché Juriste -SPF Sécurité sociale Belge, Centre Administratif Botanique - Finance
Tower,

Boulevard du Jardin Botanique 50 boîte 135, 1000 Bruxelles

Tél. : +32 (0) 252 86 744 Gsm : 0032 470 13 09 62

Yiber.Zejnullahu@minsoc.fed.be

**BOSNIA AND
HERZEGOVINA /**
*BOSNIE-
HERZÉGOVINE*

Ms Ajla Nanić

Physically

Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine

Trg Bosne i Hercegovine 1
71000 Sarajevo

Tel +387 (0)33 703 965

fax: +387 (0)33 206 655

E-mail: ajla.nanic@mhrr.gov.ba

web: www.mhrr.gov.ba

BULGARIA /
BULGARIE

Mr Aleksandar EVTIMOV

E

Online

State expert, Directorate for European Affairs and International Cooperation,

Ministry of Labour and Social Policy, 2, Triaditsa Str., BG-1051 Sofia

phone/fax: +359/2/981 53 76

E-mail: alexander.evtimov@mlsp.government.bg

CROATIA
CROATIE

/ **Ms Iva MUSIĆ ORESKOVIC**

E

Online

Directorate General for Labour; Sector for collective labour relations and
international cooperation in the field of labour

Department for international cooperation in the field of labour

Ulica grada Vukovara 78, HR- 10 000 Zagreb, Croatia

Phone: +385 1 6109840, mobile: +385 99 8288111

iva.music@mrosp.hr

CYPRUS
CHYPRE

/ **Ms Natalia ANDREOU PANAYIOTOU**

E

Online

Coordinator

European and International Affairs Unit Administratio

Ministry of Labour, Welfare and Social Insurance – 1096 Lefkosia,

CYPRUS

Tel: +357 22401820; Fax:+357 / 22670993

nandreou@mlsi.gov.cy

CZECH REPUBLIC <i>RÉPUBLIQUE TCHÈQUE</i>	/	Mr Robert Kopecký Physically EU and International Cooperation, Ministry of Labour and Social Affairs Na Poříčním právu 1, 128 01 Prague, Czech Republic Mr Pavel Janeček Online Head of the International Cooperation Unit, Ministry of Labour and Social Affairs Ph. +420 221 922 389. pavel.janecek@mpsv.cz	E
DENMARK / DANEMARK	/	Mr Jakob Kudsk Skoffer Physically Head of Division for International Affairs T +45 23 11 71 34 jaks@bm.dk	E Section
ESTONIA <i>ESTONIE</i>	/	Ms Elise OLT Online European Union Affairs and International Co-operation department, Ministry of Social Affairs, Suur-Ameerika 1, 10129, Tallinn, Estonia E-mail: elise.olt@sm.ee	E
FINLAND <i>FINLANDE</i>	/	Ms Johanna YLITEPSA Online Senior Specialist Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland Postal address: PO Box 32, FI-00023 Government, Finland Tel +358295064207 johanna.ylitepsa@tem.fi Ms Riitta-Maija JOUTTMÄKI Online Senior Ministerial Adviser Ministry of Social Affairs and Health of Finland Tel +358295163383 riitta-maija.jouttimaki@stm.fi Postal address: PO Box 33, FI-00023 Government, Finland Ms Elli NIEMINEN Online Senior Specialist Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland Tel +358295048247 elli.nieminen@tem.fi Postal address: PO Box 32, FI-00023 Government, Finland	E E
FRANCE <i>FRANCE</i>	/	Ms Julie GOMIS Online Bureau international Travail, Emploi, Affaires sociales, Droits de l'homme (DAEI3) Ministère des Solidarités et de la Santé, Ministère du Travail 10, place des cinq martyrs du lycée Buffon 75015 PARIS – Pièce 1102 Phone: +33 (0) 1 40 56 81 13 julie.gomis@sg.social.gouv.fr	F

- GEORGIA**
GEORGIE / **Ms Lika KLIMIASHVILI** **E**
Physically
Head of Labour and Employment Policy and Collective Labour Disputes Division,
Policy Department
Ministry of Internally Displaced Persons from the Occupied Territories, Labour,
Health and Social Affairs of Georgia
Cell: +995 (595) 97 77 44
iklimiashvili@moh.gov.ge
- GERMANY**
ALLEMAGNE / **Ms. Martina WICHMANN-BRUCHE** **E**
Online
Head of Division
OECD, OSCE, Council of Europe,
ESF- and EHAP-Certifying Authority
Federal Ministry of Labour and Social Affairs
Französische Straße 9
10117 Berlin
+ 49-3018527-6657
+ 49-15143279148
martina.wichmann-bruche@bmas.bund.de
- Ms. Ulrike THIEL** **E**
Online
Counsellor
OECD, OSCE, Council of Europe,
ESF- and EHAP-Certifying Authority
Federal Ministry of Labour and Social Affairs
Französische Straße 9
10117 Berlin
ulrike.thiel@bmas.bund.de
- GREECE / GRECE** **Ms Souzana Laskaridou** **E**
Online
Head of Section
Ministry of Labour and Social Affairs, International Relations Directorate, Section I
– Relations with International Organizations
E-mail: slaskaridou@ypakp.gr
- Paraskevi Kakara**
Online
Ministry of Labour and Social Affairs, International Relations Directorate, Section I
– Relations with International Organizations, Official
E-mail: pkakara@ypakp.gr interorg@ypakp.gr
Tel. 0030 2103256035
- HUNGARY**
HUNGARY / **Dr.Ildikó PÀKOZDI** **E**
Physically
Head of Department
Department for Multilateral Relations, Ministry of Human Capacities
1054 Budapest, Széchenyi tér 7-8.
Tel: (+36) 1 795 4339
ildiko.pakozdi@emmi.gov.hu

ICELAND <i>ISLANDE</i>	/ Ms Lís Margrét SIGURDARDOTTIR Online Legal Advisor Félagsmálaráðuneyti / Ministry of Welfare Hafnarhusinu v/o Tryggvagotu, 105 Reykjavík, Iceland Tel: (+354) 545 8100 lisa.margret.sigurdardottir@frn.is	E
IRELAND <i>IRLANDE</i>	/ Mr Aongus HORGAN Physically Department of Employment Affairs & Social Protection, Gandon House, Amiens Str , Dublin 1 Tel: +353 877991906 aongus.horgan@welfare.ie	E
	Ms Dympna BOYLE Online Assistant Principal, EPSCO, ILO International Unit Department of Enterprise, Trade and Employment, 1 Earlsfort Centre, Lower Hatch Street, Dublin 2, D02 PW01 M +353 (0) 868390579 dympna.boyle@enterprise.gov.ie www.enterprise.gov.ie www.gov.ie	E
ITALY / ITALY	Ms Maria Concetta CORINTO Online Ministry of labour and social policies - Directorate General of working conditions Head of unit Working language: <i>English</i> MCCorinto@lavoro.gov.it	
	Mr Ivano MEROLLI Online Ministry of labour and social policies - Directorate General of working conditions Officer Working language: <i>English</i> IMerolli@lavoro.gov.it	
	Mr Massimiliano LAMBIASE Ministry of labour and social policies - Directorate General of social security Head of office MLambiase@lavoro.gov.it	
LATVIA <i>LETTONIE</i>	/ Ms Velga LAZDINA-ZAKA Physically Ministry of Welfare, Social Insurance Department 28 Skolas Street, Riga, LV-1331, Latvia Tel.: (+371) 67021554 velga.lazdina-zaka@lm.gov.lv	E
LITHUANIA <i>LITUANIE</i>	/ Ms Jūratė Baublienė Online Adviser Strategic Decisions Support and International Cooperation Group Ministry of Social Security and Labour A. Vivulskio st. 11 03610 Vilnius, Lithuania	E

socmin.lrv.lt
M +370 659 24812
E-mail: jurate.baubliene@socmin.lt

Ms Neringa DULKINAITĖ **E**
Online

Senior Advisor of the Strategic Decisions Support and
International Cooperation Group
Mobile phone +370 684 41153
Neringa.Dulkinaite@socmin.lt

LUXEMBOURG **Mr Joseph FABER** **F**
Physically

Conseiller de direction de première classe
LE GOUVERNEMENT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire
26, rue Sainte-Zithe . L-2763 Luxembourg
Adresse postale : L-2939 Luxembourg
Tél. (+352) 247-86244
joseph.faber@mt.etat.lu
www.mte.public.lu . www.gouvernement.lu . www.luxembourg.lu

Ms. Michèle TOUSSAINT **F**
Online

Conseiller Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire,
26 rue Zithe, L - 2939 LUXEMBOURG
Tel: (+352) 247-86244 Fax: +352 247 86191
E-mail : michele.toussaint@mt.etat.lu

MALTA / MALTE **Mr Edward BUTTIGIEG** **E**
Online

Director, Contributory Benefits, Department of Social Security
38 Ordnance Street, Valletta VLT2000, Malta
Tel: 00356 2590 3224
edward.buttigieg@gov.mt

REPUBLIC OF MOLDOVA / REPUBLIQUE DE MOLDOVA **Ms Anna GHERGANOVA** **E**
Head of employment policy and regulation of migration department
Ministry of Health, Labour and Social Protection of Republic of Moldova
Tel: + 373 22 262126
anna.gherganova@msmps.gov.md

MONTENEGROM / MONTENEGRO **Ms Larisa ZORONJIC** **E**
Physically

Senior adviser
Department for Labour relations, public officer responsible for activities related to
reporting on the implementation of the European Social Charter Revised.
larisa.zoronjic@mek.gov.me

NETHERLANDS / PAYS-BAS **Ms KALDEN Yvette** **E**
Physically

Ministry of Social Affairs and Employment, Directorate of International Affairs,
Postbus 90801, 2509 LV The Hague, the Netherlands
Tel 0031 646818759
YKalden@minszw.nl

Sint Maarten str@minbuza.nl

<p>NORTH MACEDONIA / MACEDOINE DU NORD</p>	<p>Mr Darko DOCHINSKI Physically Deputy Head of the Labour Law & Employment Policy Department, Ministry of Labour and Social Policy Dame Gruev, 14, 1000 Skopje Tel.: + 389 75 359 893 ddocinski@mtsp.gov.mk</p>	<p>E</p>
<p>NORWAY / NORVÈGE</p>	<p>Ms Kajsa Louise Normannseth Online Adviser, Norwegian Ministry of Labour and Social Affairs, P.O Box 8019, NO-0030, Oslo Tel: +47 22 24 87 32 / +47 979 58 826 Kajsa-Louise.Normannseth@asd.dep.no</p>	<p>E</p>
<p>POLAND / POLOGNE</p>	<p>Ms Joanna MACIEJEWSKA Online Département de la Coopération Internationale Ministère de la Famille et de la Politique Sociale, ul. Nowogrodzka 1/3, 00-513 VARSOVIE, Pologne</p> <p>Tel. +48 22 661 15 93 Joanna.Maciejewska@mrpips.gov.pl</p>	<p>F</p>
<p>PORTUGAL/ PORTUGAL</p>	<p>Ms Rute GUERRA Online Sous Directrice Générale GEP – Gabinete de Estratégia e Planeamento Praça de Londres, 2 - 5º - 1049-056 - Lisboa rute.guerra@gep.mtsss.pt</p> <p>Mr Rui FONSECA Online Rui.P.Fonseca@seg-social.pt</p>	<p>E</p> <p>E</p>
<p>ROMANIA / ROUMANIE</p>	<p>Ms. Andrada Mihaela TRUȘCĂ Online Senior Counselor General Directorate for European Affairs and International Relations Ministry of Labor and Social Protection Dem I. Dobrescu Street, no. 2-4, Bucharest, Romania, 010026 Tel: +4 021 312 13 17 (782) andrada.trusca@mmuncii.gov.ro</p>	<p>E</p>
<p>RUSSIAN FEDERATION / FEDERATION DE LA RUSSIE</p>	<p>Mr Konovalov Yaroslav Physically Leading Adviser Department of Legal and International Affairs Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation 127994 Moscow, Il'ynka street, 21. Tel: +7(495)587-88-89 ext. 1955; E-mail: KonovalovYA@mintrud.gov.ru</p>	<p>E</p>
<p>REPUBLIC OF SERBIA /</p>	<p>Ms Dragana SAVIĆ Physically</p>	<p>E</p>

REPUBLIC SERBIE / **DE** Head of Group for International Cooperation and European Integration, Department for International Cooperation, European Integration and Project Management, Ministry of Labour, Employment, Veterans and Social Affairs, - Nemanjina St. 22-26, Belgrade
 Tel.: + 381 11 36 16 261; Mob.: + 381 64 22 12 485
dragana.savic@minrzs.gov.rs

SLOVAK REPUBLIC / **Mr Lukas BERINEC** **E**
REPUBLIQUE SLOVAQUE / **Online**
 Department of International Relations and European Affairs Ministry of Labour, Social Affairs and Family - Spítalska 4-8, 816 43, Bratislava
 Tel.: +421 2 2046 1638
Lukas.Berinec@employment.gov.sk

SLOVENIA / **Ms Klavdija Mihelj Korenika**
SLOVENIE / **Online**
 Labour Relation and Labour Rights Directorate
 Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities Štukljeva cesta 44, SI-1000 Ljubljana
 Tel: +386 1 369 7651
klavdija.mkorenika@gmail.com

SPAIN / **Mr Francisco Javier MARCO CUEVAS** **E**
ESPAGNE / **Online**
 Technical Adviser
 Vice Directorate of Social International Relations
 Ministry of Labour and the Social Economy
 Calle María de Guzmán, 52. 28003 Madrid
 Tel: +34913633711
javier.marco@mites.gob.es

Mr Miguel Ángel AZNAR NIETO **E**
maaznarn@mites.gob.es

Ms Matilde VIVANCOS PELEGRIN **E**
 Counselor of the International Area
 Cabinet of the Secretary of State of Social Security
 Ministry of Inclusion, Social Security and Migration
matilde.vivancos@seg-social.es

SWEDEN / **Ms Anna ENVALL** **E**
SUÈDE / **Online**
 Deputy Director Ministry of Employment
 103 33 Stockholm
 Enheten för EU och internationella frågor/Division for EU and International Affairs
 103 33 Stockholm
anna.envall@regeringskansliet.se

TÜRKIYE
TURQUIE

/ **Ms Leyla ALP**
Online

E

Expert, Ministry of Family, Labour and Social Services , Directorate General of External Relations,
Emek Mahallesi 17. Cadde No:13 Pk: 06520 Emek / Ankara - Türkiye
Tel : +90 312 296 77 28, Fax : +90 312 215 23 12
alp@ailevecalisma.gov.tr

Ms Selmin ŞENEL
Online

E

Representative of Türkiye to the Governmental Committee of the European Social Charter and European Code of social security
selmin.senel@ailevecalisma.gov.tr
selmin.senel@ailevecalisma.gov.tr

UKRAINE
UKRAINE

/ **Ms Alina Orlova**
Online

E

Department of international cooperation of the Ministry of Social Policy of Ukraine
01601 Kiev, Ukraine
Tel.: +38097 692 40 37
E-mail: a.a.orlova@mlsp.gov.ua

UNITED KINGDOM
ROYAUME-UNI

/ **Ms Kristina Dockray**
Online

E

Team Leader | International Engagement | International Strategy Division | Department for Work and Pensions | Pronouns she/her | Level 1-E, Caxton House, Tothill Street, London SW1H 9NA, United Kingdom |
Tel: +44 (0)207 340 4208 (DWP Ext. 3208) Mob +44 (0)7741 835922
E-mail: Kristina.Dockray@dwp.gov.uk

Mr Kevin CODA

E

Policy Adviser | International Engagement | International Strategy Division | Department for Work and Pensions | Level 1-E, Caxton House, Tothill Street, London SW1H 9NA, United Kingdom
kevin.coda@dwp.gov.uk

PARTICIPANTS / PARTICIPANTS

SWITZERLAND /
SUISSE

Ms Claudina MASCETTA

Chef de secteur, Département fédéral de l'intérieur DFI, Office fédéral des assurances sociales OFAS, Affaires internationales, Secteur Organisations internationales, Effingerstrasse 20, CH-3003 Berne
Tél. +41 58 462 91 98, Fax +41 58 462 37 35
E-mail: claudina.mascetta@bsv.admin.ch

Mme Valérie RUFFIEUX

F

Juriste, Suppléante de la chef de secteur
Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral des assurances sociales OFAS
Affaires internationales INT - Organisations internationales OI
Effingerstrasse 20 - CH - 3003 Berne

tél. +41 (0) 58 463 39 40
valerie.ruffieux@bsv.admin.ch
www.ofas.admin.ch

OBSERVERS / OBSERVATEURS

ETUC /

Mr Stefan CLAUWAERT
Physically
ETUC Senior Legal and Human Rights Advisor
European Trade Union Confederation
Bd du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
Belgium
Tel: +32/2/224.05.04
sclauwaert@etuc.org

**INTERNATIONAL
LABOUR ORGANISATION
(ILO) / BUREAU
INTERNATIONAL DU
TRAVAIL (BIT)**

Ms Emmanuelle St-Pierre Guilbault
Legal Standards Specialist
International Labour Standards Department
4, route des Morillons CH-1211 Geneva 22
Switzerland
Tel: +41 22 799 6313
E-mail: st-pierre@ilo.org

Mr Mandzhieva
mandzhieva@ilo.org

INTERPRETERS / INTERPRETES

Bettina LUDEWIG –
b.ludewigquaine@gmail.com

Clarissa WORSDALE –
djungling@hotmail.com

Didier JUNGLING –
clarissaworsdale@hotmail.com

SECRETARIAT / SECRETARIAT

**DEPARTMENT OF THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER AND THE EUROPEAN CODE
OF SOCIAL SECURITY / SERVICE DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE ET DU
CODE EUROPÉEN DE SÉCURITÉ SOCIALE**

Mr Jan MALINOWSKI, +33 (0)3 88 41 28 92
Head of Department / Chef de jan.malinowski@coe.int
Service

Mr Henrik KRISTENSEN, Deputy +33 (0)3 88 41 39 47
Head of Department / Chef de henrik.kristensen@coe.int
Service adjoint

Ms Amaya UBEDA DE TORRES +33 (0)3 88 41 55 90
Administrator/Administrateur Amaya.UBEDA@coe.int

Ms Lucja MIARA +33 (0)3 88 41 52 70
Administrator/Administrateur lucja.miara@coe.int
Ms Niamh CASEY +33 (0)3 88 41 39 35
Administrator/Administrateur niamh.casey@coe.int
Ms Marie-Claude FRECHOSO +33 (0)3 88 41 54 19
Administrative Assistant/ Assistante marie-claude@coe.int
Administrative
Finances, prepaid tickets

Télécopieur +33 (0)3 88 41 37 00

E-mail DGI-ESC-ECSS-Governmental-Committee@coe.int

Adresse postale :

Service de la Charte sociale européenne
Direction Générale I
Droits de l'Homme et Etat de Droit
Conseil de l'Europe
F-67075 Strasbourg Cedex

Postal address :

Department of the European Social Charter
Directorate General I
Human Rights and Rule of Law
Council of Europe
F-67075 Strasbourg Cedex

ANNEXE II

Tableau des signatures et ratifications

ÉTATS MEMBRES	SIGNATURES	RATIFICATIONS	Acceptation de la procédure de plaintes collectives
Albanie	21/09/98	14/11/02	
Andorre	04/11/00	12/11/04	
Arménie	18/10/01	21/01/04	
Autriche	07/05/99	20/05/11	
Azerbaïdjan	18/10/01	02/09/04	
Belgique	03/05/96	02/03/04	23/06/03
Bosnie-Herzégovine	11/05/04	07/10/08	
Bulgarie	21/09/98	07/06/00	07/06/00
Croatie	06/11/09	26/02/03	26/02/03
Chypre	03/05/96	27/09/00	06/08/96
République tchèque	04/11/00	03/11/99	04/04/12
Danemark	03/05/96	03/03/65	
Estonie	04/05/98	11/09/00	
Finlande	03/05/96	21/06/02	17/07/98 X
France	03/05/96	07/05/99	07/05/99
Géorgie	30/06/00	22/08/05	
Allemagne	03/05/96	29/03/2021	
Grèce	03/05/96	18/03/16	18/06/98
Hongrie	07/10/2004	20/04/2009	
Islande	04/11/1998	15/01/1976	
Irlande	04/11/2000	04/11/2000	04/11/2000
Italie	03/05/1996	05/07/1999	03/11/1997
Lettonie	29/05/2007	26/03/2013	
Liechtenstein	09/10/1991		
Lituanie	08/09/1997	29/06/2001	
Luxembourg	11/02/1998	10/10/1991	
Malte	27/07/2005	27/07/2005	
République de Moldova	03/11/1998		

Monaco	05/10/2004		
Monténégro	22/03/2005	03/03/2010	
Pays-Bas	23/01/2004	03/05/2006	03/05/2006
Macédoine du Nord	27/05/2009	06/01/2012	
Norvège	07/05/2001	07/05/2001	20/03/1997
Pologne	25/10/2005	25/06/1997	
Portugal	03/05/96	30/05/02	20/03/98
Roumanie	14/05/97	07/05/99	
Fédération de Russie	14/09/2000	16/10/2009	
Saint-Marin	18/10/2001		
Serbie	22/03/2005	14/09/2009	
République slovaque	18/11/1999	23/04/2009	
Slovénie	11/10/1997	07/05/1999	07/05/1999
Espagne	23/10/2000	17/05/2021	17/05/2021
Suède	03/05/1996	29/05/1998	
Suisse	06/05/1976		
Türkiye	06/10/2004	27/6/2007	
Ukraine	07/05/1999	21/12/2006	
Royaume-Uni	07/11/1997	11/07/62	

Les **dates en gras** sur fond gris correspondent aux dates de signature ou de ratification de la Charte de 1961 ; les autres dates correspondent à la signature ou à la ratification de la Charte révisée de 1996.

* **États** dont la ratification est nécessaire pour l'entrée en vigueur du Protocole d'amendement de 1991. En pratique, conformément à une décision prise par le Comité des Ministres, ce Protocole est déjà appliqué.

XÉtat ayant reconnu le droit des ONG nationales de déposer des réclamations collectives à son encontre.

ANNEXE III

Liste des conclusions de non-conformité examinées oralement suite à la proposition du Comité européen des droits sociaux (RESC + ESC)

Article 1§1

1. RESC 1§1 ALBANIE
2. RESC 1§1 ARMÉNIE
3. RESC 1§1 BOSNIE ET HERZÉGOVINE
4. RESC 1§1 MONTENEGRO
5. RESC 1§1 NORD DE LA MACÉDOINE
6. 1961 ESC 1§1 ESPAGNE
7. RESC 1§1 UKRAINE

Article 1§2

8. RESC 1§2 ARMÉNIE
9. RESC 1§2 AZERBAÏDJAN
10. RESC 1§2 CHYPRE
11. RESC 1§2 RUSSIE
12. RESC 1§2 SERBIE
13. RESC 1§2 DINDE
14. RESC 1§2 UKRAINE

Article 15§1

15. 1961 ESC 15§1 POLOGNE
16. RESC 15§1 ROUMANIE
17. RESC 15§1 UKRAINE

Article 15§2

18. RESC 15§2 ROUMANIE

Article 15§3

19. RESC 15§3 HONGRIE
20. RESC 15§3 SERBIE
21. RESC 15§3 DINDE

Article 18§2

22. 1961 ESC 18§2 ISLANDE
23. RESC 18§2 UKRAINE

Article 18§3

24. RESC 18§3 UKRAINE

Article 18§4

25. RESC 18§4 RUSSIE
26. RESC 18§4 UKRAINE

Article 24 - Droit à la protection en cas de licenciement

27. RESC 24 CHYPRE
28. RESC 24 MALTE
29. RESC 24 PAYS-BAS
30. RESC 24 TÜRKIYE

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

31. RESC 25 ALBANIE

32. RESC 25 TÜRKIYE

Article 20 - Droit des hommes et des femmes à l'égalité des chances (article 20)/Article 1 du Protocole additionnel de 1988

RESC 20 Albanie

RESC 20 Andorre

RESC 20 Arménie

RESC 20 Autriche

RESC 20 Azerbaïdjan

RESC 20 Bosnie-Herzégovine

RESC 20 Chypre

RESC 20 Estonie

RESC 20 Géorgie

RESC 20 Hongrie

RESC 20 Lettonie

RESC 20 Lituanie

RESC 20 Malte

RESC 20 Monténégro

RESC 20 Pays-Bas

RESC 20 Macédoine du Nord

RESC 20 Fédération de Russie

RESC 20 Serbie

RESC 20 République slovaque

RESC 20 Slovénie

RESC 20 Türkiye

RESC 20 Ukraine

ESC 1 du Prot. Add. de 1988 Croatie

ESC 1 du Prot. Add. de 1988 République tchèque

ESC 1 du Prot. Add. de 1988 Danemark

ESC 1 du Prot. Add. de 1988 Pays-Bas en ce qui concerne Sint Marteen

ESC 1 du Prot. Add. de 1988 Pays-Bas en ce qui concerne Curaçao

ANNEXE IV

Liste des conclusions différées (RESC + ESC)

Albanie	RESC Article 1.3
Andorre	RESC Articles 1.2, 15.3
Arménie	RESC Articles 15.2 et 24
Autriche	RESC Articles 1.2, 15.3
Azerbaïdjan	RESC Article 1.1
Chypre	RESC Articles 1.1, 1.4, 10.3, 10.4, 15.1
République tchèque	ESC Articles 1.2 et 15.2
Allemagne	ESC Articles 1.2, 1.4, 9, 18.3
Danemark	ESC Article 1.4
Espagne	ESC Articles 1.2, 15.1, 15.2
Estonie	RESC Articles 1.2, 10.1, 10.4, 15.1
Géorgie	RESC Article 1.1, 1.2
Hongrie	RESC Article 1.2, 1.3, 15.1
Islande	ESC Articles 1.2, 1.4, 15.1
Lituanie	RESC Articles 1.2, 10.1, 10.3, 15.1, 15.2, 15.3
Luxembourg	ESC Articles 1.1, 1.4, 10.1, 10.3
Lettonie	RESC Articles 1.4, 10.3, 10.5, 15.1, 15.2, 15.3
Macédoine du Nord	RESC Article 1.3, 1.4, 15.1
Malte	RESC Article 1.2
Monténégro	RESC Articles 10.2, 15.3
Pays-Bas	RESC Articles 1.2, 1.4, 10.1, 15.1, 15.2
Pays-Bas-Curacao	ESC Article 1.2
Pologne	ESC Articles 1.2 et 1.3
Fédération de Russie	RESC Articles 1.1, 10.1, 10.3
Serbie	RESC Articles 1.1, 10.1, 10.4, 18.2, 18.4, 24
République slovaque	RESC Articles 1.2, 1.4, 9, 10.1, 10.3, 15.1, 15.2, 18.2, 24
Slovénie	RESC Articles 1.2, 15.1, 15.3
Suède	RESC Article 1.2
Türkiye	RESC Articles 1.1, 1.4, 10.3
Ukraine	RESC Articles 10.5, 15.3
Royaume-Uni	ESC Articles 1.2, 10.1, 10.3, 10.4, 15.1 et 18.3.

Annexe V

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'examens précédents (réduisant ainsi le nombre de conclusions reportées pour manque d'informations). On trouvera ci-dessous une sélection d'exemples :

Article 1§1

Allemagne

Grâce à un programme destiné à aider les jeunes de 12 à 26 ans ayant des besoins particuliers à s'intégrer à l'école, à la formation et au travail (*Jugend stärken im Quartier*, Soutenir la jeunesse dans le quartier), 175 projets ont été mis en œuvre dans tout le pays entre 2015 et 2018, touchant près de 57 000 jeunes participants, dont environ 59 % ont ensuite commencé (ou recommencé) une école ou une formation professionnelle.

Lituanie

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

République slovaque

La loi n° 336/2015 sur le soutien aux districts les moins développés a été adoptée en 2015 dans le but d'atténuer les disparités régionales. Sur la base de cette loi, en 2017, les fonds alloués aux mesures actives du marché du travail dans les 12 districts les moins développés ont représenté 113 % des fonds alloués aux autres districts (en moyenne), et environ 49 300 emplois y ont été créés.

Suède

Au cours de 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" créé à leur intention.

Article 1§2

Andorre

En ce qui concerne la législation interdisant la discrimination en général, le rapport indique qu'au début de 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 par pays 2019 sur la non-discrimination du Réseau européen du droit de l'égalité que la disposition sur le renversement 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 le renversement 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 à cet égard, bien que des informations soient encore attendues sur les mesures prises pour intégrer les migrants et les réfugiés dans l'enseignement et la formation professionnels.

Slovénie

La réforme de l'enseignement professionnel et technique a ouvert la voie à l'introduction de programmes d'enseignement modulaires offrant un plus large éventail d'options, avec une augmentation des formations pratiques tenant compte des besoins des employeurs locaux en termes de compétences professionnelles. En 2017, à l'issue d'un processus de consultation mené avec les organisations patronales et les syndicats, les autorités ont réintroduit l'apprentissage dans le système éducatif. Le dispositif choisi permet aux apprentis, qui ont le statut d'étudiant, de consacrer au moins 50 % de leur temps à la formation pratique (en moyenne, un apprenti passe deux jours par semaine à l'école et trois jours chez son employeur). Ils sont également protégés par la législation du travail et ont le droit d'être rémunérés.

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 que personne morale, c'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.

ANNEXE VI

Avertissements et recommandations

Recommandations

1. RESC 20 Albanie
2. RESC 20 Andorre
3. RESC 20 Arménie
4. RESC 20 Autriche
5. RESC 20 Azerbaïdjan
6. RESC 20 Bosnie-Herzégovine
7. ESC 20 Danemark
8. RESC 20 Estonie
9. RESC 20 Géorgie
10. RESC 20 Hongrie
11. RESC 20 Lettonie
12. RESC 20 Lituanie
13. RESC 20 Malte
14. ESC 20 Pays-Bas en ce qui concerne Curaçao
15. ESC 20 Pays-Bas en ce qui concerne Sint Maarten
16. RESC 20 Macédoine du Nord
17. RESC 20 Fédération de Russie
18. RESC 20 Ukraine
19. RESC 20 Türkiye

Recommandation(s) renouvelée(s)

–

Avertissements²³

Article 1.2

ARMENIE

1. Le plafond du montant de l'indemnisation accordée dans les cas de discrimination pourrait empêcher les dommages et intérêts de compenser pleinement le préjudice subi et d'être suffisamment dissuasifs ;
2. il n'a pas été établi que la législation prévoit un renversement de la charge de la preuve dans les cas de discrimination ;
3. la durée du service civil alternatif constitue une restriction excessive du droit de gagner sa vie dans une profession librement choisie.

AZERBAÏDJAN

4. il n'a pas été établi que la protection contre la discrimination en matière d'emploi fondée sur l'orientation sexuelle est assurée ;

²³ Si un avertissement suit une notification de non-conformité, il sert à indiquer à l'État que, s'il ne prend pas de mesures pour se conformer à ses obligations en vertu de la Charte, une recommandation sera proposée dans la partie suivante d'un cycle où cette disposition est examinée.

5. La législation ne prévoit pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les cas de discrimination.

TÜRKIYE

6. les limites supérieures du montant de l'indemnisation pouvant être accordée dans les affaires de discrimination peuvent empêcher les dommages et intérêts de compenser pleinement le préjudice subi et d'être suffisamment dissuasifs ;
7. il n'a pas été établi que les fonctionnaires sont suffisamment protégés contre les suspensions ou les mutations arbitraires.

Article 15.1

ROUMANIE

1. le droit des enfants handicapés à l'éducation et à la formation en milieu ordinaire n'est pas effectivement garanti

Article 20

RÉPUBLIQUE SLOVAQUE

1. la législation n'inclut explicitement que certains éléments de rémunération dans le principe de l'égalité de rémunération ;
2. l'obligation de réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes n'a pas été remplie

Article 24

CHYPRE

3. les employés qui n'ont pas été employés par leur employeur pendant une période continue de 26 semaines (période d'essai) n'ont pas droit à la protection contre le licenciement ;
4. 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.