



16/12/2019

RAP/Cha/AND/13(2019)

## **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE**

13e rapport sur la mise en œuvre  
de la Charte sociale européenne

soumis par

**LE GOVERNMENT DE L'ANDORRE**

Articles 1, 9, 10, 15 et 20 pour la période 01/01/2015 à 31/12/2018

Rapport enregistré par le Secrétariat le  
16 décembre 2019

**CYCLE 2020**



**RAPPORT D'APPLICATION DE  
LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE (REVISEE)  
DU CONSEIL DE L'EUROPE**

**Quatrième cycle  
(2015-2018)**

**Période de référence : 1/01/2015 à 31/12/2018**

Groupe 1 : Emploi – formation égalité des chances

## **SOMMAIRE**

### **Article 1- Droit au travail**

Paragraphe 1	page 3
Paragraphe 2	page 4
Paragraphe 3	page 20
Paragraphe 4	page 22

<b>Article 9- Droit à l'orientation professionnelle</b>	page 23
---	---------

### **Article 10- Droit à la formation professionnelle**

Paragraphe 1	page 25
Paragraphe 2	page 32
Paragraphe 3	page 44
Paragraphe 4	page 47
Paragraphe 5	page 49

### **Article 15- Droits des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté**

Paragraphe 1	page 51
Paragraphe 2	page 58
Paragraphe 3	page 60

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

page 67

<b>Annexes</b>	page 70
----------------	---------

## Article 1 : Droit au travail

### Paragraphe 1 – Politique de plein emploi

**1. Le Comité répète sa demande à savoir qu'aucune information n'a été fournie concernant le montant des dépenses consacrées aux mesures actives en faveur de l'emploi (en pourcentage du PIB) et le pourcentage de chômeurs qui en bénéficient (« taux d'activation »).**

#### Réponse :

Entre 2015 et 2018, le budget alloué aux mesures actives pour l'emploi est de l'ordre de 0,10% du PIB, soit en moyenne 2 755 216 € par an.

	2015	2016	2017	2018
Budget des mesures actives pour l'emploi	3 298 957 €	2 762 000 €	2 762 000 €	2 197 906 €
% PIB	0,13 %	0,11 %	0,10 %	0,08 %

Source : Ministère de la Présidence, de l'Economie et de l'Entreprise

**2. Prière de détailler les mesures en faveur de l'emploi déployées par les pouvoirs publics dans le but précis de venir en aide à des groupes ou communautés tels que les jeunes qui n'ont pas encore fait leur entrée sur le marché du travail, les individus qui vivent dans des zones géographiques ou au sein de communautés qui se caractérisent par des niveaux particuliers de sous-emploi (angle qualitatif) ou de chômage (angle quantitatif) ou par des phénomènes de chômage grave ou chronique, ou encore les migrants et les réfugiés.**

Les articles 10§1, 10§2, 10§3 et 10§4 contiennent la réponse à cette question.

**Prière de fournir des statistiques sur l'incidence globale de la politique de l'emploi durant la période de référence : indicateurs de croissance économique, taux de chômage ventilés par sexe, âge et durée d'inactivité, dépenses publiques allouées aux mesures actives et passives mises en place sur le marché de l'emploi (en pourcentage du PIB), nombre de bénéficiaires de mesures actives (formation), taux d'activation (ratio participants / chômeurs).**

Les articles 10§3 et 10§4 contiennent la réponse à cette question.

## **Article 1 : Droit au travail**

### **Paragraphe 2 – Travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects)**

#### **1. Cadre juridique général**

Pendant la période de référence, deux lois importantes relatives à la lutte contre la traite des êtres humains ont été approuvées :

- la Loi qualifiée 10/2015 du 16 juillet 2015 portant modification de la Loi qualifiée 9/2005 du 21 février 2005 relative au Code pénal (*Llei qualificada de modificació de la Llei qualificada del Codi Penal*) ;
- la Loi 9/2017 du 25 mai 2017 relative aux mesures de lutte contre la traite d'êtres humains et de protection des victimes (*Llei de mesures per lluitar contra el tràfic d'éssers humans i protegir-ne les víctimes*).

La première de ces deux lois modifie l'article 409 du Code pénal afin d'incriminer en tant que blanchiment d'argent les fonds provenant des délits spécifiques de la traite des êtres humains prévus aux articles 121 bis, 134 bis et 157 bis du Code pénal

Ces trois articles ont été introduits dans le Code pénal par la Loi qualifiée 40/2014 du 11 décembre 2014 portant modification de la Loi qualifiée 9/2005 du 21 février 2005 relative au Code pénal, afin d'incriminer la traite des êtres humains de manière plus précise et d'adapter la norme pénale aux recommandations du Groupe d'experts sur la lutte contre la traite des êtres humains (GRETA). Cela a supposé la refonte de l'article 252 du Code pénal, qui s'intitule désormais Traite d'immigrants clandestins, et la création des articles 121 bis sur la traite d'êtres humains à des fins de prélèvement d'organes, 134 bis sur la traite d'êtres humains à des fins d'esclavage ou de servitude, et 157 bis sur la traite d'êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle.

#### Article 121 bis. Traite d'êtres humains à des fins de prélèvement d'organes

« 1. Quiconque aura recruté, transporté, transféré, hébergé ou accueilli une ou plusieurs personnes à des fins de prélèvement d'organes doit être condamné à une peine de deux à six ans d'emprisonnement, sans préjudice, le cas échéant, des peines correspondant aux autres infractions commises, lorsqu'il a été fait usage de l'un des moyens suivants au moins :

- a) recours à la violence ou à d'autres formes d'intimidation ou de coercition ou à la menace ;
- b) recours à la fraude, à la tromperie, à l'abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité ;
- c) proposition ou acceptation d'une rémunération ou d'autres avantages afin d'obtenir le consentement d'une personne exerçant une autorité, de fait ou de droit, sur une autre personne. »

#### Article 134 bis. Traite d'êtres humains à des fins d'esclavage ou de servitude

« 1. Quiconque aura recruté, transporté, transféré, hébergé ou accueilli une ou plusieurs personnes à des fins d'esclavage ou de servitude doit être condamné à une peine de deux à six ans d'emprisonnement, sans préjudice, le cas échéant, des peines correspondant aux autres infractions commises, lorsqu'il a été fait usage de l'un des moyens suivants au moins :

- a) recours à la violence ou à d'autres formes d'intimidation ou de coercition ou à la menace ;
- b) recours à la fraude, à la tromperie, à l'abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité ;
- c) proposition ou acceptation d'une rémunération ou d'autres avantages afin d'obtenir le consentement d'une personne exerçant une autorité, de fait ou de droit, sur une autre personne. »

#### Article 157 bis. Traite d'êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle

« 1. Quiconque aura recruté, transporté, transféré, hébergé ou accueilli une ou plusieurs personnes à des fins de prostitution ou d'autres délits contre la liberté sexuelle doit être condamné à une peine de deux à six ans d'emprisonnement, sans préjudice, le cas échéant, des peines correspondant aux autres infractions commises, lorsqu'il a été fait usage de l'un des moyens suivants au moins :

- a) recours à la violence ou à d'autres formes d'intimidation ou de coercition ou à la menace ;
- b) recours à la fraude, à la tromperie, à l'abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité ;
- c) proposition ou acceptation d'une rémunération ou d'autres avantages afin d'obtenir le consentement d'une personne exerçant une autorité, de fait ou de droit, sur une autre personne. »

#### Article 252. Traite d'immigrants clandestins

« 1. Quiconque aura encouragé ou participé, par esprit de lucre, au recrutement ou au transport d'immigrants clandestins, transitant par la Principauté d'Andorre ou au départ ou à destination de celle-ci, doit être condamné à une peine de trois mois à trois ans d'emprisonnement et à une amende allant jusqu'à 60 000 euros, sans préjudice des sanctions pénales encourues pour la commission d'autres délits.

2. Quiconque se sera rendu coupable de tels comportements dans l'une des circonstances suivantes doit être condamné à une peine de deux à cinq ans d'emprisonnement et à une amende allant jusqu'à 180 000 euros :

- l'auteur de l'infraction appartient à une organisation dédiée, entre autres, de manière occasionnelle ou permanente, à cette activité ou collabore avec une telle organisation.

- il a fait usage de tromperie.
- il a fait appel à la violence ou à l'intimidation.
- il a mis en danger la vie des victimes, ou fait courir un grave danger à leur santé ou à leur intégrité physique.
- les victimes ont moins de dix-huit ans ou sont des majeurs incapables.

**3.** Les peines d'emprisonnement indiquées aux paragraphes 1 et 2 du présent article doivent être fixées dans la moitié supérieure des intervalles prévus lorsque les comportements décrits sont aggravés par l'une des circonstances suivantes :

- l'auteur de l'infraction est un fonctionnaire agissant dans l'exercice de ses fonctions. Dans ce cas, outre les peines prévues ci-avant, il convient d'infliger une interdiction d'exercer une charge publique pendant une période pouvant aller jusqu'à huit ans.
- l'auteur de l'infraction est le dirigeant, l'administrateur ou le responsable de l'organisation délictueuse. »

#### Article 409. Blanchiment d'argent ou de valeurs

« 1. Quiconque aura converti ou transmis des fonds provenant, directement ou indirectement, de toute activité délictueuse passible d'une peine d'emprisonnement dont la limite minimale est supérieure à six mois, ou de tout délit relatif aux infractions suivantes :

- prostitution (articles 150 à 154 bis du Code pénal) ;
- trafic d'organes, de tissus, de cellules ou de gamètes humains (article 121 du Code pénal) ;
- traite d'êtres humains ou de mineurs (articles 121 bis, 134 bis, 157 bis et 164 du Code pénal) ;
- escroquerie, appropriation indue et administration déloyale (articles 208 à 215 du Code pénal) ;
- propriété intellectuelle et industrielle (articles 229 à 231 du Code pénal) ;
- délit d'initié (article 247 bis du Code pénal) ;
- contrebande (article 245 du Code pénal) ;
- manipulation des marchés (article 247 ter du Code pénal) ;
- traite d'immigrants clandestins (article 252 du Code pénal) ;
- trafic d'armes et d'engins explosifs (articles 264 à 267 du Code pénal) ;
- trafic de substances nocives (article 273 du Code pénal) ;
- trafic illicite de drogues toxiques (articles 281 à 285 du Code pénal) ;
- atteinte à l'environnement et aux ressources naturelles (articles 289 à 293 du Code pénal) ;



- trafic de flore protégée et d'espèces menacées ou protégées (articles 294 et 296 du Code pénal) ;
- associations illicites (articles 359 et 360 du Code pénal) ;
- concussion et extorsions illicites (articles 378 et 379 du Code pénal) ;
- corruption et trafic d'influence (articles 380 à 386 bis du Code pénal) ; ou
- falsification de documents (articles 435 à 441 du Code pénal) ;

en connaissant la provenance, et dans le but d'en occulter ou d'en dissimuler l'origine illicite ou d'aider quelqu'un ayant participé à la commission du délit à éluder les conséquences juridiques de ses actes, doit être condamné à une peine de cinq ans d'emprisonnement et à une amende d'un montant équivalent, au maximum, au triple de la valeur desdits fonds.

2. Quiconque aura commis, par imprudence grave, les activités décrites au paragraphe précédent doit être condamné à une peine pouvant aller jusqu'à un an d'emprisonnement.

3. Doit être condamnée aux peines décrites au paragraphe 1, toute personne qui, délibérément :

a) acquiert, possède ou utilise des fonds, en sachant, au moment où elle les perçoit, qu'ils sont le produit direct ou indirect d'un des délits figurant au paragraphe 1 ci-dessus.

b) dissimule ou couvre la véritable nature, l'origine, l'emplacement, le mouvement ou la propriété de fonds, ou de droits légitimes sur ces fonds, en sachant que ceux-ci sont le produit direct ou indirect d'un des délits figurant au paragraphe 1 ci-dessus.

4. Le concept de fonds s'entend tel qu'établi au paragraphe 3 de l'article 366 bis du présent Code pénal.

5. La tentative, la conspiration et la provocation sont punissables. »

Ces deux modifications traitent de manière satisfaisante la partie pénale des dernières recommandations du GRETA, en l'occurrence les propositions de la Recommandation CP (2014/14) adoptée le 5 décembre 2014 par le Comité des Parties du GRETA.

Cependant, il était également nécessaire de mettre en œuvre deux aspects supplémentaires de ces recommandations : d'une part, la prévention et l'identification des victimes de la traite d'êtres humains, afin d'éviter, dans la mesure du possible, cette forme d'esclavage moderne et, d'autre part, les actions simultanées ou postérieures à la traite d'êtres humains - la protection des victimes. C'est pour cette raison que le *Conseil General* (Parlement) a approuvé la Loi 9/2017 du 25 mai 2017 relative aux mesures de lutte contre la traite d'êtres humains et de protection des victimes.

L'article 1 de la Loi 9/2017 établit le principe général selon lequel le Gouvernement doit adopter toutes les mesures nécessaires à la prévention et à l'identification des victimes de traite d'êtres humains, conformément à la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains. Les articles 2 à 7 modifient plusieurs dispositions

de la Loi 9/2012 du 31 mai 2012 portant modification de la Loi qualifiée sur l'immigration afin d'établir un délai de réflexion et de rétablissement pour les victimes, de sorte que celles-ci puissent se rétablir et décider si elles souhaitent coopérer avec les autorités qui mènent l'enquête. Il est ainsi prévu que, pendant ce délai, les victimes ne puissent faire l'objet d'aucune mesure de police administrative et qu'elles puissent, par la suite, obtenir une autorisation de résidence et de travail renouvelable, sous réserve qu'elles remplissent les conditions requises.

Les articles 8 à 12 ont pour but de proposer aux personnes qui bénéficient d'un délai de réflexion et de rétablissement un ensemble de prestations et d'aides en vue de leur rétablissement physique, psychologique et social. Ces aides incluent le retour assisté dans le pays d'origine ou dans un autre pays offrant sécurité et soutien, si l'intéressé en fait la demande ; elles sont supposées garanties dans tous les cas. C'est pour cette raison que les articles 10 à 12 modifient la Loi 6/2014 du 24 avril 2014 relative aux services sociaux et médico-sociaux (*Llei de serveis socials i socio-sanitaris*).

Enfin, les articles 13 à 15 modifient la Loi 17/2008 du 3 octobre 2008 relative à la sécurité sociale (*Llei de la seguretat social*), afin que les victimes de traite d'êtres humains et leurs enfants mineurs bénéficient d'une prise en charge à 100 % de leurs frais de santé (sur la base des tarifs de la sécurité sociale), et d'inclure ces victimes dans les régimes spéciaux de sécurité sociale et de réglementer spécifiquement les obligations d'affiliation et de cotisation.

[Annexe I : Loi 9/2017 du 25 mai 2017 relative aux mesures de lutte contre la traite d'êtres humains et de protection des victimes]

En outre, pendant la période de référence, le *Consell General* a examiné quatre lois qui modifieront profondément la réglementation juridique des relations de travail, de l'égalité de traitement et de la non-discrimination.

En sa séance du 6 décembre 2018, il a approuvé trois lois importantes :

- la Loi 31/2018 du 6 décembre 2018 sur les relations de travail (*Llei de relacions laborals*) ;
- la Loi qualifiée 32/2018 du 6 décembre 2018 relative à l'action syndicale et patronale (*Llei qualificada d'acció sindical i patronal*) ;
- la Loi qualifiée 33/2018 du 6 décembre 2018 relative aux actions collectives (*Llei qualificada de mesures de conflicte col·lectiu*).

La première de ces lois est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2019, les deux autres sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Les prochains rapports incluront des informations détaillées sur le contenu de ces lois et les changements qu'elles apportent par rapport à la législation précédente, dont les caractéristiques principales ont été exposées dans les différents rapports de ces dernières années.

Nous signalons uniquement que, conformément à la Loi 31/2018 du 6 décembre 2018 sur les relations de travail, les mineurs qui ont moins de 15 ans ne peuvent, en aucun cas, travailler en tant que salariés.

En effet, l'article 21 de cette Loi établit ce qui suit :

## « Article 21. Travail des mineurs

1. « Le recrutement et le travail des jeunes de quinze ans sont interdits, sans aucune exception. »

2. Les jeunes âgés de quinze ans ne peuvent exercer aucune activité professionnelle pendant la période scolaire. Ils peuvent cependant travailler pendant les vacances scolaires dans une limite de deux mois par année civile, à condition de bénéficier d'au moins un mois de congé pendant les vacances scolaires d'été et de la moitié des vacances scolaires le reste de l'année.

3. Sans préjudice de la disposition prévue au paragraphe 1 du présent article, les jeunes âgés de quatorze ans et plus peuvent suivre une formation professionnelle dans le cadre d'un programme de formation socio-éducative intégré au calendrier et à l'horaire scolaires, et sous la tutelle des ministères compétents en matière d'éducation et d'affaires sociales, jusqu'à la fin de la scolarité obligatoire.

4. Les jeunes âgés de quinze ans et plus peuvent, conformément à ce qu'établissent les paragraphes 2 et 3 ci-dessus, exercer des travaux légers, adaptés à leur âge, qui ne nuisent pas à leur développement physique ou moral.

Par ailleurs, ils ne peuvent travailler plus de huit heures par jour, et doivent bénéficier d'une interruption d'une heure minimum par jour et d'un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs minimum.

Entre deux journées de travail, les mineurs doivent bénéficier d'un repos minimum de douze heures consécutives. »

Rappelons que la législation précédente (Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 relative au Code des relations de travail) interdisait le recrutement et le travail des jeunes âgés de 14 ans, et étendait la possibilité de travailler pendant les vacances scolaires aux jeunes de 14 et 15 ans, dans certaines limites.

Toutefois, l'avancée législative la plus importante pour ce groupe thématique est sans aucun doute l'approbation par le *Consell General*, au début de l'année 2019, de la Loi 13/2019 du 15 février 2019 relative à l'égalité de traitement et à la non-discrimination (*Llei per a la igualtat de tracte i la no discriminació*).

Cette Loi est entrée en vigueur le 21 mars 2019, au lendemain de sa publication dans le Bulletin Officiel de la Principauté d'Andorre.

Le prochain rapport sur ce groupe thématique fournira des informations détaillées sur le contenu de cette Loi.

Néanmoins, dans la mesure où le Comité européen des droits sociaux a, dans ses conclusions précédentes, manifesté son inquiétude quant à certaines lacunes de notre législation, nous indiquons dans le présent rapport quelques-unes des améliorations importantes établies par cette Loi.

Le point le plus important à souligner est que cette Loi, conformément aux recommandations du Comité européen des droits sociaux, réglemente de manière spécifique l'inversion de la charge de la preuve dans les procès civils pour discrimination :

« Article 25. Inversion de la charge de la preuve

1. Dans les procès où la partie plaignante allègue une discrimination et fournit des éléments de preuve fondés de l'existence de cette dernière, il incombe à la partie défenderesse d'apporter une justification objective et raisonnable, suffisamment étayée, des mesures adoptées et de leur proportionnalité. À cet effet, l'organe judiciaire a la possibilité de demander, d'office ou à la demande de l'une des parties, un rapport des organismes publics compétents en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination.

2. Le paragraphe précédent ne s'applique pas aux procès pénaux ni aux procédures administratives de sanction. »

En cas de discrimination avérée, la Loi établit, en plus des dommages et préjudices matériels, la présomption de préjudice moral et oblige l'organe judiciaire à prendre en compte cette circonstance dans le calcul de l'indemnité :

« Article 26. Indemnisation des dommages et préjudices

1. Lorsque la décision de justice déclare l'existence d'une violation du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, l'organe judiciaire doit se prononcer sur le montant de l'indemnité revenant à la partie requérante, en fonction du préjudice moral lié à la violation de ce droit fondamental et des dommages et préjudices matériels qui en ont découlé.

2. Une fois la discrimination reconnue, l'existence d'un préjudice moral est présumée et le montant de ce dernier doit être fixé en tenant compte des circonstances du cas et de la gravité du comportement et de ses effets.

Les paragraphes 2 à 4 de la première disposition finale de cette même Loi modifient les articles 84 (licenciement non motivé), 85 (licenciement pour causes objectives) et 87 (licenciement pour motif disciplinaire), et introduisent une nouvelle disposition, qui établit que tout licenciement est nul et sans effet « ...lorsqu'il a pour origine une discrimination fondée sur l'un des motifs interdits par la Constitution ou la législation, ou qu'il suppose une violation des droits fondamentaux et des libertés publiques ».

Le paragraphe 5 de cette disposition finale modifie le paragraphe 4 de l'article 91 de la Loi 31/2018 comme suit :

« Article 91. Démission justifiée du salarié

[...]

4. Lorsque la démission d'un salarié a pour origine une violation des droits fondamentaux ou des libertés publiques, ou une discrimination fondée sur l'un des motifs interdits par la Constitution ou la législation, ou pour raison d'affiliation ou de non-affiliation à une organisation syndicale, le salarié a la possibilité soit de demander l'indemnité établie au paragraphe précédent et l'indemnisation des dommages et préjudices additionnels découlant de l'infraction ou de l'acte discriminatoire, soit d'exiger sa réintégration dans l'entreprise ainsi que la perception des salaires dus depuis la date de sa démission et une indemnité pour les dommages et préjudices additionnels découlant de l'acte discriminatoire, fixée par la juridiction compétente. »

Le paragraphe 6 de cette même disposition finale modifie également le paragraphe 3 de l'article 92 (Indemnisations) de la Loi 31/2018, comme suit :

« Article 92. Indemnisations

[...]

3. Dans les cas établis par le paragraphe précédent (licenciement non motivé, licenciement infondé ou licenciement irrégulier d'une employée enceinte) ou lorsque le licenciement constitue une violation des droits fondamentaux ou des libertés publiques, ou une discrimination fondée sur l'un des motifs interdits par la Constitution ou la législation, ou pour raison d'affiliation ou de non-affiliation à une organisation syndicale, ou en cas de licenciement d'un délégué du personnel, d'un membre du comité d'entreprise ou, le cas échéant, d'un salarié avec mandat, l'intéressé a la possibilité soit de demander l'indemnité établie au paragraphe précédent et l'indemnisation des dommages et préjudices additionnels découlant de l'infraction ou de l'acte discriminatoire, soit d'exiger sa réintégration dans l'entreprise ainsi que la perception des salaires dus depuis la date du licenciement et une indemnité pour les dommages et préjudices additionnels découlant de l'infraction ou de l'acte discriminatoire, fixée par la juridiction compétente. »

En ce qui concerne l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, pour un travail de valeur égale, le paragraphe 1 de la première disposition finale de la Loi 13/2019 du 15 février 2019 relative à l'égalité de traitement et à la non-discrimination modifie la Loi 31/2018 du 6 Décembre 2018 sur les relations de travail et introduit un nouvel article. Celui-ci établit expressément qu'aucune discrimination ne peut être exercée à l'encontre des femmes en ce qui concerne les éléments ou les conditions de la rémunération :

« Première disposition finale. Modification de la Loi sur les relations de travail

1. Un nouvel article 71 bis est ajouté à la Loi 31/2018 du 6 décembre 2018 sur les relations de travail :

« Article 71 bis. Égalité de rémunération

1. L'employeur a l'obligation de payer, pour un travail de valeur égale, la même rémunération, quelle que soit la nature de cette dernière, sans possibilité d'introduire la moindre discrimination envers les femmes en ce qui concerne les éléments ou les conditions de cette rémunération.

2. Sont considérés d'une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités et d'efforts, de responsabilités, et de charge physique, mentale et psychosociale.

3. Lorsqu'il déclare l'existence d'une discrimination de rémunération fondée sur le sexe, l'organe judiciaire doit reconnaître, comme faisant partie intégrante de l'indemnisation des dommages et préjudices, les différences de rémunération découlant de l'inégalité de traitement pour toute la durée pendant laquelle la discrimination a été constatée. »

Nous avons souhaité expliquer brièvement dans ce rapport les principales nouveautés de notre législation, tout en étant conscients que ces modifications législatives n'entrent pas dans la période de référence du présent rapport. Notre objectif est que le Comité européen des droits sociaux puisse apprécier l'effort considérable que réalise l'État andorran, peut-être à un rythme plus lent que celui qui était demandé, pour modifier son ordre juridique en matière de relations de travail et de lutte en faveur de l'égalité et de la non-discrimination, et adapter la législation andorrane aux paramètres de la Charte sociale européenne (révisée) et à l'interprétation de celle-ci par le Comité.

## **2. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur toute décision des tribunaux andorrans relative à l'interdiction de la discrimination dans l'emploi, y compris les décisions du tribunal de première instance (la Batllia).**

### Réponse :

En ce qui concerne la demande du Comité relative aux informations sur les décisions des tribunaux relatives aux affaires de discrimination (y compris celles de la *Batllia*) et aux indemnités versées dans les cas de discrimination, comme indiqué dans le rapport précédent, il est très rare que des salariés portent plainte pour discrimination et, par conséquent, les décisions de justice fondées sur l'interdiction de la discrimination dans l'emploi sont très peu nombreuses.

Les décisions de justice concernant des démissions justifiées de salariés se fondent sur une analyse de celles-ci au vu de l'article 97.1 de la Loi 35/2018 du 18 décembre 2018 sur les relations de travail :

« Article 97. Démission motivée du salarié

1. Le salarié peut résilier son contrat de travail unilatéralement et sans préavis, quelle que soit la modalité du contrat de travail, pour les motifs suivants :

a) manquement grave ou léger mais réitéré de l'employeur aux mesures de sécurité et de santé au travail ou exposition du salarié à des risques supérieurs aux risques strictement inhérents à l'exercice de sa profession ;

b) exigence d'un travail autre que celui stipulé dans le contrat, à l'exception des cas extraordinaires ou d'urgence ;

c) non-paiement ou retards injustifiés et répétés dans le paiement du salaire ;

d) non-affiliation du salarié à l'organisme de sécurité sociale (*Caixa Andorrana de Seguretat Social*) ou fausses déclarations de l'employeur à celui-ci ;

e) manquement contractuel grave de l'employeur ;

f) préjudice dolosif ou par imprudence grave du fait de l'employeur ou de ses représentants envers le salarié ;

g) inexécution de l'obligation de fournir un travail effectif au salarié ;

h) de manière générale, tout acte de l'employeur ou de ses représentants qui, en quelque manière que ce soit, soit vexatoire pour le salarié ou porte atteinte à sa dignité en tant qu'être humain, ou suppose un comportement constitutif de harcèlement moral, sexuel ou fondé sur le sexe. »

La Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 relative au Code des relations de travail, en vigueur pendant la période de référence, n'établissait pas explicitement la discrimination comme motif justifiant une démission, même si elle mentionne les démissions ayant pour origine un acte discriminatoire dans son article 97.4. C'est pour cette raison que les décisions de justice relatives à l'interdiction de la discrimination dans l'emploi sont peu nombreuses.

Il existe cependant quelques décisions de justice relatives à la démission justifiée d'un salarié, qui font explicitement référence à l'interdiction de toute discrimination, comme par exemple, la décision 189/2015 du 17 septembre 2015 de la Chambre civile du Tribunal Suprême de Justice, relative à la démission justifiée d'un salarié dont l'horaire de travail avait été modifié de manière unilatérale par l'employeur. Même si le Tribunal unipersonnel du *Battle*, conformément à la demande présentée, ne fonde pas sa décision sur un traitement discriminatoire, le Tribunal Suprême de Justice met lui l'accent sur le fait que l'employeur avait modifié unilatéralement l'horaire de travail, qui constitue l'un des éléments essentiels du contrat de travail, du salarié et que « le salarié était le seul membre du personnel à avoir fait l'objet d'une telle modification ».

Cette décision de la Chambre civile du Tribunal Suprême de Justice confirme intégralement la décision du 30 mai 2015 du Tribunal unipersonnel du *Battle*, qui a déclaré que la démission du salarié était pleinement justifiée et que, par conséquent, ce dernier avait droit à l'indemnité légalement prévue.

Quant au montant de l'indemnité pour démission justifiée, l'article 98 de la Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 relative au Code des relations de travail prévoit une indemnité équivalant à 45 jours de salaire par année d'ancienneté et plafonnée à 30 mensualités maximum. Dans cet exemple, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise étant d'environ 7 ans, le Tribunal a condamné l'entreprise à verser une indemnité de 14 815,42 euros.

La décision 82/2017 du 30 mai 2017 de la Chambre civile du Tribunal Suprême de Justice, relative également à une démission justifiée, est beaucoup plus explicite :

« (...) même s'il est évident que l'employeur détient le pouvoir d'organisation (notamment en matière d'heures supplémentaires, qui doivent être proposées par l'employeur) et, par corrélation, le pouvoir disciplinaire, il doit cependant les exercer sans faire preuve d'abus ou de discrimination et dans le respect de l'égalité entre les salariés.

Ainsi, le pouvoir disciplinaire doit être utilisé dans le cadre légal strict et dans le seul objectif de faire respecter le pouvoir de direction de l'entreprise.

Ces principes sont affirmés clairement et de manière répétée par le Code des relations de travail.

En effet, l'article 4 établit que l'employeur et le salarié doivent exécuter le contrat de travail de bonne foi et éviter tout abus de droit, conduite antisociale ou discrimination.

L'article 45 rappelle que, dans l'exécution de son contrat de travail, le salarié a le droit d'accomplir son travail en bénéficiant de conditions de travail égales à celles des autres employés sans subir aucun type de discrimination et a droit à la dignité.

Les articles 74 et 75 indiquent que l'employeur a l'obligation de donner un travail effectif à l'employé conformément à ce qui a été convenu (conditions, lieu et durée), de

s'abstenir, en acte et en parole, de porter atteinte à la dignité de l'employé ou d'entraver le libre développement de sa personnalité ; lorsqu'il s'acquitte du paiement du salaire, donne des instructions, organise le travail et fournit au salarié les moyens nécessaires à l'accomplissement de sa tâche, l'employeur doit respecter les principes d'égalité et de non-discrimination, et, dans l'exercice de son pouvoir de direction, doit toujours respecter les principes d'égalité de traitement, d'interdiction d'actes arbitraires et de non-discrimination.

Nous constatons donc que l'employeur n'a pas respecté ces principes puisque, sans motif objectif et dans l'intention évidente d'empêcher le salarié de bénéficier de la même organisation du travail que ses collègues, il l'a privé de la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires et l'a empêché de réaliser son travail normalement dans l'objectif de le punir.

Un tel comportement constitue un manquement contractuel grave au sens de l'article 97.1.e, étant donné que tout contrat de travail doit être exécuté dans le respect des principes énoncés ci-dessus, ainsi qu'un traitement vexatoire et une atteinte à la dignité du salarié au sens de l'article 97.1.h. »

Cette décision de la Chambre civile du Tribunal Suprême de Justice confirme intégralement la décision du 16 décembre 2016 du Tribunal unipersonnel du *Batlle*, qui a déclaré que la démission du salarié était pleinement justifiée et que, par conséquent, ce dernier avait droit à une indemnité de 17 142,84 euros.

Malheureusement, nous ne disposons pas d'informations concernant les décisions du tribunal de première instance (*Batlilia*) relatives aux infractions de discrimination, étant donné qu'à la différence des décisions du Tribunal Suprême de Justice qui sont consultables sur le site Web <http://www.justicia.ad/ca/jurisprudencia>, ces décisions ne sont pas indexées et ne relèvent pas du domaine public. Nous ne pouvons donc pas fournir de réponse plus complète à la demande du Comité européen des droits sociaux sur les décisions du Tribunal unipersonnel du *Batlle* concernant la discrimination au travail.

*[Annexe II : décision 82/2017 du 30 mai 2017 de la Chambre civile du Tribunal Suprême de Justice]*

**3. Le Comité rappelle que les seuls emplois pouvant être interdits aux étrangers sont donc ceux intrinsèquement liés à la protection de l'ordre public ou de la sécurité nationale et impliquant l'exercice de la puissance publique (Conclusions 2006, Albanie). Le Comité note que les postes de pompiers et gardes forestiers sont réservés aux ressortissants andorrans.**

**Le Comité demande si ces dernières catégories impliquent l'exercice de la puissance publique.**

Réponse :

L'article 5 de la Loi 1/2019 du 17 janvier 2019 relative à la fonction publique (*Llei de la funció pública*) établit ce qui suit :

« Article 5. Fonctionnaires



1. Le personnel de la fonction publique est nommé pour occuper des postes permanents dont les attributions supposent l'exercice de l'autorité ou la participation directe ou indirecte à l'exercice des prérogatives de puissance publique de l'État.
2. Sont réservés au personnel de la fonction publique les postes d'*interventor* (contrôleur communal, d'État, etc.), des corps spéciaux des douanes, de prévention et d'extinction des incendies et de sauvetage, de l'administration pénitentiaire, de la police et des gardes forestiers. Tout corps spécial doit être réglementé par une loi propre.
3. Le personnel de la fonction publique doit posséder la nationalité andorrane.
4. Les fonctionnaires, après nomination définitive, sont liés à l'Administration publique par une relation de travail stable, soumise au droit administratif, et ne peuvent être licenciés que pour les causes et dans les conditions établies dans la présente Loi. »

Par conséquent, en application de cet article, les postes mentionnés au paragraphe 2, y compris les postes de pompiers et de gardes forestiers, sont réservés aux nationaux.

*[Annexe III : Loi 1/2019 du 17 janvier 2019 relative à la fonction publique]*

#### **4. Le Comité demande que le prochain rapport continue à fournir/fournisse des informations sur les indemnités versées dans les cas de discrimination.**

##### Réponse :

En ce qui concerne le montant des indemnités pour discrimination, nous pouvons donner l'exemple de la décision du 17 mai 2018 du Tribunal unipersonnel du *Batlle* (celle-ci n'est pas fondée sur une discrimination, mais le montant de l'indemnité fixée aurait été identique si tel avait été le cas), qui a condamné une société à verser à deux salariés qui avaient résilié leur contrat de travail de manière justifiée et qui avaient une très longue ancienneté dans l'entreprise, une indemnité de 182 002,53 euros et 93 334,33 euros. Cette décision a été confirmée intégralement par la décision 63/2019 du 25 juillet 2019 de la Chambre civile du Tribunal Suprême de Justice.

#### **5. Le Comité demande également comment les interdictions de discriminations directes et indirectes sont mises en œuvre.**

##### Réponse :

Enfin, signalons, comme indiqué dans la partie Cadre juridique général du présent rapport, que la Loi 31/2018 du 6 décembre 2018 sur les relations de travail, qui n'était pas en vigueur pendant la période de référence, abroge la Loi 35/2018 et inclut explicitement comme motif de démission tout acte de l'employeur constituant une discrimination. Il est fort probable que le prochain rapport sur ce groupe thématique, dont la période de référence sera comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 31 décembre 2022, inclue des réponses plus complètes aux questions du Comité.

#### **6. Le Comité demande s'il existe une stratégie nationale pour lutter contre toutes les formes de discrimination dans l'emploi.**

##### Réponse :

Pendant la période de référence, l'Andorre n'a pas mis en place de stratégie spécifique pour lutter contre la discrimination dans l'emploi.

Dans la pratique, les salariés qui considèrent être victimes de discrimination peuvent porter plainte auprès du Service de l'Inspection du Travail et/ou démissionner de manière justifiée et demander l'indemnité fixée par le Code des relations de travail.

Cependant, comme indiqué précédemment, dans la pratique, les plaintes pour discrimination sont quasiment inexistantes et, même dans le cas d'une éventuelle discrimination, étant donné que la discrimination n'est pas explicitement typifiée comme l'un des motifs justifiant la démission du salarié, les actions en justice se fondent en général sur l'alinéa h du paragraphe 1 de la Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 relative au Code des relations de travail :

« h) De manière générale, tout acte de l'employeur ou de ses représentants qui, en quelque manière que ce soit, est vexatoire pour l'employé ou porte atteinte à sa dignité en tant qu'être humain, ou suppose un comportement constitutif de harcèlement moral, sexuel ou fondé sur le sexe. »

Par ailleurs, le Code des relations de travail en vigueur pendant la période de référence interdit la discrimination dans plusieurs de ses articles :

« Article 4. Principes généraux

L'employeur et l'employé doivent exécuter le contrat de travail de bonne foi et éviter tout abus de droit, conduite antisociale ou discrimination pour raison de naissance, de race, de sexe, d'orientation sexuelle, d'origine, de religion, d'opinion, de toute autre considération d'ordre personnel ou social, d'affiliation ou de non-affiliation à un syndicat. Sont nulles les clauses qui constituent un acte discriminatoire ; chacune des parties peut, de manière individuelle ou collective, demander leur déclaration de nullité devant un tribunal.

Les dispositions du Code des relations de travail sont impératives et, excepté indication contraire, constituent des règles minimales d'application obligatoire auxquelles les employeurs et les salariés ne peuvent renoncer. En cas de doute, l'interprétation et l'application de la réglementation du travail doivent être effectuées selon le principe *in dubio pro operario*. »

« Article 45. Droits du salarié

Dans l'exécution de son contrat, le salarié a le droit d'accomplir son travail en bénéficiant de conditions de travail égales à celles des autres salariés sans subir aucun type de discrimination, de travailler dans les conditions de sécurité et d'hygiène nécessaires à son intégrité physique et morale, d'adhérer ou non à un syndicat ou à une association professionnelle, et de défendre ses intérêts économiques et sociaux conformément à la loi. Il a droit à l'avancement dans son travail, à la formation, à la dignité, à l'intimité, à un salaire et aux autres avantages régis par le Code des relations de travail. »

« Article 74. Obligations de l'employeur

L'employeur a l'obligation d'être ponctuel dans le paiement du salaire, de donner un travail effectif au salarié conformément à ce qui a été convenu (conditions, lieu et durée), de s'abstenir, en acte et en parole, de porter atteinte à la dignité du salarié ou d'entraver le libre développement de sa personnalité, et de respecter la réglementation relative à l'immigration, les mesures de sécurité et d'hygiène pertinentes et, dans tous les cas, les mesures établies par l'OIT.

Quand il s'acquitte du paiement du salaire, donne des instructions, organise le travail et fournit au salarié les moyens nécessaires à l'accomplissement de sa tâche, l'employeur doit respecter les principes d'égalité et de non-discrimination, et fournir à chaque salarié le matériel adéquat pour la tâche à accomplir. »

« Article 75. Pouvoir de direction

L'employeur organise le travail de l'entreprise en dictant les règlements intérieurs nécessaires et les ordres/instructions adéquats aux salariés, en respectant toujours les principes d'égalité de traitement, d'interdiction d'actes arbitraires et de non-discrimination. (...) »

Le paragraphe 3 de l'article 159 de cette même Loi typifie la discrimination comme infraction lourde, passible d'une amende de 3001 à 24 000 euros.

**7. Le Comité considère qu'en ce qui concerne l'interdiction du travail forcé et les autres aspects du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris, la situation est en conformité. Il demande que les prochains rapports continuent à fournir des informations sur l'évolution de la situation en droit et en pratique concernant ces différents aspects.**

Réponse :

La section Cadre juridique général contient la réponse à cette question (approbation de la Loi qualifiée 10/2015 du 15 juillet 2015 portant modification de la Loi qualifiée 9/2005 du 21 février 2005 relative au Code pénal et de la Loi 9/2017 du 25 mai 2017 relative aux mesures de lutte contre la traite d'êtres humains et de protection des victimes).

**8. Prière de communiquer des informations actualisées sur la législation interdisant toutes formes de discrimination dans l'emploi.**

**Prière de préciser quelles mesures ont été prises pour évaluer le nombre de cas d'exploitation de personnes vulnérables, de travail forcé et d'esclavage moderne. Existe-t-il des textes de loi qui traitent de l'exploitation de la vulnérabilité, du travail forcé et de l'esclavage moderne ?**

**Des secteurs tels que l'agriculture, le bâtiment, l'hôtellerie et la restauration, l'industrie manufacturière et le travail domestique, qui sont particulièrement touchés par l'exploitation du travail, font-ils l'objet de contrôles réguliers ?**

**Prière de fournir des informations sur les éventuelles mesures prises en vue de mettre à l'abri de l'exploitation les travailleurs de l'économie de plateforme ou de l'« économie à la demande », dont les emplois sont bien souvent précaires.**

Comme indiqué précédemment, pendant la période de référence, la réglementation qui interdisait la discrimination dans l'emploi était la Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 relative au Code des relations de travail, notamment les articles 4, 45, 74 et 75.

Comme expliqué au paragraphe Cadre juridique général, le *Consell General* a approuvé, le 25 mai 2017, la Loi 9/2017 relative aux mesures de lutte contre la traite d'êtres humains et de protection des victimes.

La première disposition finale de cette Loi établit que « dans un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de la présente Loi, le ministère compétent en matière d'affaires sociales, en collaboration avec le ministère de l'Intérieur, doit élaborer et approuver un programme de détection précoce des victimes de traite d'êtres humains ».

En application de cette disposition, l'avis de publication du 6 juin 2018 du Protocole d'action pour la protection des victimes de traite d'êtres humains (*Protocol d'actuació per a la protecció de les víctimes de tràfic d'éssers humans*), signé par le secrétariat d'État à la Justice et à l'Intérieur, le secrétariat d'État aux Affaires sociales et à l'Emploi, le secrétariat d'État à la Santé, la présidente de la *Batllia* et le Procureur général, a été publié dans le Bulletin Officiel de la Principauté d'Andorre n°36 de l'année 2018 (13 juin 2018).

Ce Protocole a pour objectif d'établir les méthodes de détection, d'identification, d'assistance et de protection des victimes dans le cadre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains, d'établir une coordination entre les institutions concernées, et de définir les mécanismes de communication entre les administrations ayant des responsabilités en la matière, ainsi que les procédures de communication et de coopération avec les organisations et organismes qui portent assistance aux victimes de traite d'êtres humains et la société civile.

Le Protocole s'applique aux victimes de traite d'êtres humains conformément aux articles du Code pénal mentionnés précédemment, l'objectif étant de créer un cadre de protection des victimes.

Ce Protocole établit les mesures spécifiques et les méthodes que doivent suivre les fonctionnaires concernant la détection des victimes de traite d'êtres humains, leur identification, la certification de leur condition de victimes, la manière dont doivent être menés les entretiens, les mesures de protection à mettre en place et les ressources d'assistance à proposer, le délai de rétablissement et de réflexion, la possibilité d'obtenir un permis de résidence en Andorre pour les victimes de traite d'êtres humains en situation irrégulière, le retour volontaire, les mesures de coopération bilatérale entre pays d'accueil et pays d'origine, les mesures de protection particulières pour les victimes mineures.

Il convient de signaler que ce Protocole spécifie expressément que la procédure d'identification doit suivre les méthodes du Manuel de lutte contre la traite d'êtres humains, afin de prévenir, réprimer et sanctionner la traite des êtres humains, notamment celle des femmes et des enfants, adopté en l'an 2000 à Palerme et qui complète la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée. Il établit également que les entretiens avec les victimes de la traite d'êtres humains doivent suivre la liste de recommandations de l'Organisation mondiale de la Santé,

fondées sur un ensemble de dix principes recteurs prenant en compte des considérations éthiques et de sécurité ((OMS)1 - Ethical and Safety Recommendations for interviewing Trafficked Women, Genève, 2003, [http://www.who.int/mip/2003/other\\_documents/en/Ethical\\_Safety-GWH.pdf](http://www.who.int/mip/2003/other_documents/en/Ethical_Safety-GWH.pdf)).

*[Annexe IV : Protocole d'action pour la protection des victimes de traite d'êtres humains]*

Pendant la période de référence, aucun plan d'action spécifique n'a été établi pour renforcer les inspections dans les secteurs de l'agriculture, de la construction, de l'hôtellerie et de la restauration, de l'industrie manufacturière ou du travail domestique.

Aucune action spécifique n'a été mise en place pour contrôler les conditions de travail de l'économie de plateforme ou de l'« économie à la demande », car ces types d'emplois n'ont pas été recensés en Andorre.

## Article 1 : Droit au travail

### Paragraphe 3 – Services gratuits de placement

**1. Le Comité demande, une nouvelle fois, que le prochain rapport donne des informations sur les agences privées de placement, sur leur mode de fonctionnement et sur la coordination de leurs activités avec le Service pour l'emploi.**

#### Réponse :

Comme indiqué dans le rapport précédent, les agences de placement fonctionnent indépendamment du Service pour l'emploi. Elles doivent obtenir une autorisation du Département du commerce pour pouvoir exercer leur activité, comme toutes les autres activités économiques réalisées en Andorre.

À l'heure actuelle, la Loi 4/2019 du 31 janvier 2019 sur l'emploi (*Llei d'ocupació*), qui est entrée en vigueur le 21 février 2019, définit ces agences comme des organismes prestataires de services de placement, autorisées par le Gouvernement à fournir ces services aux usagers du Service pour l'emploi.

Les différents services sont fournis directement par le Service pour l'emploi, qui emploie à cette fin ses propres ressources ou des organismes collaborateurs habilités à cet effet. Les accords conclus avec ces organismes doivent être autorisés par le Gouvernement, conformément à la réglementation.

« Article 2. Concepts

Aux fins de la présente Loi, l'on entend par :

[...]

k) organismes prestataires de services de placement : organisations à but non lucratif, entreprises ou organismes de formation et agences de sélection et de placement habilitées par le Gouvernement à proposer des services de placement aux usagers du Service pour l'emploi

Article 9. Organismes prestataires de services et modalités de la prestation

1. Les différents services sont fournis directement par le Service pour l'emploi, soit par ses propres ressources, soit par des organismes collaborateurs habilités à cet effet. Les accords conclus avec ces organismes doivent être autorisés par le Gouvernement, conformément à la réglementation.

2. Il convient de faciliter la collaboration entre les organismes publics et privés et le Service pour l'emploi. Il convient tout particulièrement de promouvoir la collaboration avec :

a) les organisations à but non lucratif spécialisées dans l'insertion professionnelle des personnes vulnérables ;

b) les entreprises et organismes de formation, afin de mener des actions de formation professionnelle ;

c) les entreprises privées proposant des services de placement, y compris des services de réemploi en cas de restructuration ayant un impact significatif sur le marché du travail.

3. La prestation de ces services peut s'effectuer dans les locaux du Service pour l'emploi ou des organismes prestataires de service, ou, le cas échéant, à l'aide de moyens techniques pour entretiens non présentsiels prévus à cet effet.

Article 14. Droits des organismes prestataires de services pour le Service pour l'emploi

Les organismes prestataires de services pour le Service pour l'emploi bénéficient des droits suivants :

- a) droit d'être informés, de manière générale et spécifique, sur le portefeuille de services proposé ;
- b) droit d'avoir accès aux instruments opérationnels du Service de l'emploi, tout en respectant les limitations prévues par la réglementation en matière de protection des données personnelles ;
- c) droit de participer à l'élaboration et à l'exécution des politiques d'emploi dans le cadre des prévisions de la stratégie nationale pour l'emploi.

Article 15. Obligations des organismes prestataires de services pour le Service pour l'emploi

Les organismes prestataires de services pour le Service pour l'emploi doivent respecter les obligations suivantes :

- a) agir conformément aux principes et politiques du Service pour l'emploi ;
- b) se doter de systèmes de suivi et de contrôle garantissant la vérification de l'efficacité et de l'efficience de leurs prestations en matière d'emploi ;
- c) fournir toutes les informations relatives à leur activité demandées par le Service pour l'emploi ;
- d) garantir les droits des usagers bénéficiant de leurs services. Plus particulièrement, ces organismes doivent veiller au respect de la réglementation relative à la protection des données personnelles et du droit à la non-discrimination de leurs usagers. »

*[Annexe V : Loi 4/2019 du 31 janvier 2019 sur l'emploi]*

**Article 1 : Droit au travail**

**Paragraphe 4 – *Orientation, formation et réadaptation professionnelles***

**1. L'Andorre ayant accepté les articles 9, 10§3 et 15§1 de la Charte, les mesures relatives à l'orientation professionnelle, la formation et la rééducation professionnelle des travailleurs adultes ainsi que l'orientation et la formation professionnelle des personnes handicapées sont traitées dans le cadre de ces dispositions.**

**Le Comité a considéré que la situation était conforme à la Charte en ce qui concerne les mesures relatives à l'orientation professionnelle (article 9) et à la formation professionnelle des personnes handicapées (article 15§1).**

**En revanche, il a ajourné sa conclusion concernant les mesures relatives à la formation et à la rééducation professionnelle des travailleurs (article 10§3). Pour les mêmes raisons, le Comité ajourne sa conclusion sur l'article 1§4.**

Réponse :

L'article 10§3 contient la réponse à cette question.



## **Article 9 : Droit à l'orientation professionnelle**

**1. Le rapport ne contient en revanche pas d'informations sur le budget relatif aux prestations d'orientation professionnelle dispensées par le Service de l'emploi. Le Comité rappelle que, pour être conforme à l'article 9 de la Charte, l'orientation professionnelle doit être dispensée :**

- 1. gratuitement ;**
- 2. par un personnel qualifié et suffisamment nombreux ;**
- 3. à un nombre significatif de personnes et en cherchant à atteindre le public le plus large possible et avec un budget suffisant.**

**Le Comité demande que les prochains rapports contiennent systématiquement des informations à jour sur ces éléments, et en particulier des données chiffrées sur les moyens, effectifs et nombre de bénéficiaires des services d'orientation professionnelle sur le marché du travail.**

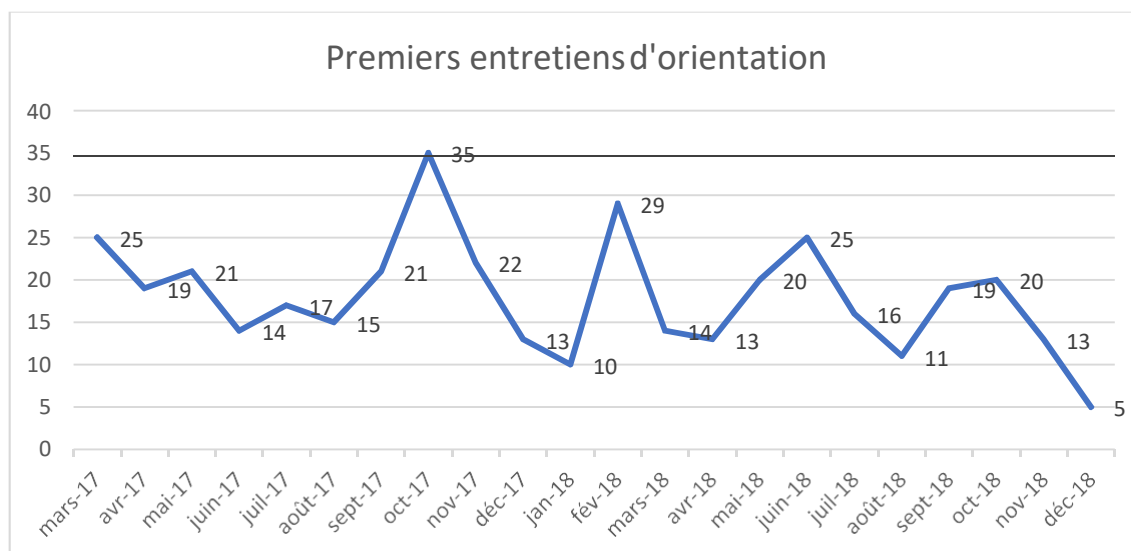
### Réponse :

Dans le cadre de la stratégie nationale pour l'emploi, le Service pour l'emploi a mis en place un service d'orientation professionnelle proposé à tous les demandeurs d'emploi depuis 2017. Ce service est gratuit et assuré par trois conseillères qualifiées.

Ce service est proposé systématiquement aux demandeurs d'emploi au moment de leur inscription et permet de leur offrir une prestation personnalisée. Des actions sont ainsi planifiées afin d'optimiser la recherche d'emploi, d'évaluer les profils en fonction des compétences et de mettre en place des parcours d'orientation adaptés, en s'appuyant également sur des tests de compétences et/ou des intérêts professionnels.

Le service d'orientation professionnelle permet d'identifier les besoins en formation. Des entretiens de suivi sont également mis en place pour accompagner les demandeurs d'emploi dans leurs démarches et leur insertion sur le marché du travail.

Entre mars 2017 et décembre 2018, 397 personnes ont pu bénéficier de ce service, soit une moyenne de 18 nouvelles personnes tous les mois. Parmi ces demandeurs d'emploi, 26 % ont trouvé un emploi par le biais du Service pour l'emploi et 47 % grâce à leurs recherches personnelles (le service d'orientation professionnelle a aussi pour but de donner des outils aux demandeurs d'emploi afin de les aider dans leur recherche personnelle d'emploi).



Source : Ministère de la Présidence, de l'Economie et de l'Entreprise

**2. Le Comité demande également que le prochain rapport indique quelles mesures d'information (médiats, brochures, événements etc.) sont mises en œuvre en matière d'orientation professionnelle sur le marché du travail. Il réserve entretemps sa position sur ces points.**

Réponse :

Le Service pour l'emploi veille à ce que tout demandeur d'emploi soit informé des services dont il peut bénéficier. Les moyens utilisés varient en fonction du niveau d'accès aux nouvelles technologies des demandeurs d'emploi. Ainsi, les premières informations sont fournies par téléphone ou en personne aux demandeurs d'emploi qui s'adressent au Service pour l'emploi. Le site Web du Service pour l'emploi fournit également des informations détaillées sur le service d'orientation professionnelle et explique notamment en quoi il consiste, ses avantages et les démarches à suivre.

Par ailleurs, toute personne souhaitant s'inscrire auprès du Service pour l'emploi a l'obligation de déclarer, sur les formulaires d'inscription au format Web ou papier, qu'elle a reçu les informations sur le Service d'orientation professionnelle proposé par le Service pour l'emploi afin de l'aider à optimiser sa recherche d'emploi, et d'indiquer si elle accepte ou refuse d'y avoir recours.

## **Article 10 : Droit à la formation professionnelle**

**Paragraphe 1** – *Formation technique et professionnelle ; accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire*

### **1. Cadre juridique général**

La troisième section de la Loi 17/2018 du 26 juillet 2018 portant organisation du système éducatif andorran (articles 51, 52, 53 et 54) définit la formation continue tout au long de la vie.

La formation continue tout au long de la vie commence à 16 ans et donne à toute personne qui le souhaite le droit à une éducation tout au long de sa vie.

Les objectifs de la formation sont les suivants :

- favoriser l'égalité des chances en matière de formation afin que tout un chacun puisse développer son projet personnel et professionnel ;
- Favoriser l'accès et la continuité des études et la mobilité professionnelle ;
- promouvoir la découverte et la connaissance approfondie de la culture andorrane.
- fournir des ressources afin de promouvoir l'inclusion et la participation civique et sociale.

« Article 51

La formation continue tout au long de la vie commence à 16 ans.

Article 52

L'accès à la formation continue tout au long de la vie, en fonction du type de formation, est établi par les décrets correspondants.

Article 53

La formation continue tout au long de la vie doit rendre effectif le droit à l'éducation tout au long de sa vie. Les objectifs sont les suivants :

1. favoriser l'égalité des chances en matière de formation afin que tout un chacun puisse développer son projet personnel et professionnel ;
2. favoriser l'accès et la continuité des études et la mobilité professionnelle ;
3. promouvoir la découverte et la connaissance approfondie de la culture andorrane ;
4. fournir des ressources afin de promouvoir l'inclusion et la participation civique et sociale.

Article 54

La formation continue tout au long de la vie comprend le développement de compétences à partir d'apprentissages formels et informels. Elle est structurée à partir des domaines suivants :

1. la formation de base et l'alphabétisation dans plusieurs domaines ;
2. l'accès à des diplômes officiels du système éducatif et la continuité des études ;

3. l'identité et de la culture andorranes ;
4. la qualification professionnelle en collaboration avec les administrations et les secteurs professionnels concernés. »

*[Annexe VI : Loi 17/2018 du 26 juillet 2018 portant organisation du système éducatif andorran]*

Le Décret du 25 février 2015 portant organisation de l'enseignement de base obligatoire du système éducatif andorran décrit le profil d'élève souhaité (à 16 ans, à la fin de l'enseignement secondaire).

« Article 6. Profil d'élève et compétences générales

1. Le profil d'un élève correspond à l'ensemble des compétences générales (capacités, connaissances, valeurs et attitudes) que l'élève doit avoir acquises à la fin de l'enseignement de base obligatoire du système éducatif andorran. Ces compétences générales, que l'élève continuera à développer tout au long de sa vie, répondent à un consensus social et constituent le profil idéal pour relever avec succès les défis auxquels les jeunes seront confrontés.

2. Le profil d'élève guide et oriente les décisions en matière d'éducation.

3. Les sept compétences générales qu'un élève doit avoir acquises à la fin de l'enseignement de base obligatoire sont les suivantes :

- a) compétence sociale et citoyenneté démocratique ;
- b) communication multilingue ;
- c) compétence mathématique, scientifique et technologique ;
- d) compétence numérique ;
- e) compétence culturelle et artistique ;
- f) capacité d'apprendre à apprendre ;
- g) autonomie personnelle et esprit d'initiative.

4. Le profil d'élève est inclus dans l'annexe I. »

*[Annexe VII : Décret du 4 mars 2015 portant organisation de l'enseignement de base obligatoire du système éducatif andorran]*

**2. Prière d'indiquer quelles stratégies et mesures ont été adoptées pour faire en sorte que les compétences acquises dans le cadre de l'éducation et de la formation professionnelles correspondent aux exigences du marché de l'emploi, en particulier celles qui résultent de la mondialisation et de l'évolution des technologies, de manière à rapprocher éducation et travail.**

Réponse :

En 2016, l'Agence pour la promotion économique de l'Andorre (*Agència de Promoció Econòmica d'Andorra. ACTUA*), avec le soutien du ministère chargé de l'éducation, a lancé un projet pilote dont le but est de créer un modèle de partenariat entre les

entreprises et les organismes de formation professionnelle qui, depuis le début, organisent des stages de formation en entreprise.

Le projet TANDEM a pour objectif de promouvoir, de manière organisée et systématique, l'innovation et l'esprit d'entreprise dans des programmes de formation professionnelle, ainsi que les aptitudes et les compétences professionnelles que le XXI siècle requiert. Ce projet s'est fortement consolidé dans toutes les branches de formation professionnelle.

11 étudiants ont participé à ce projet pendant l'année scolaire 2016-2017 et 60 étudiants y ont participé pendant l'année scolaire 2017-2018 (soit 100% des élèves du baccalauréat professionnel).

Le Centre de formation pour adultes (*Centre de Formació d'Adults*, CFA) est un établissement public du système éducatif andorran, qui dépend du ministère en charge de l'éducation et qui participe à la formation tout au long de la vie. Le ministère lui alloue un budget annuel destiné à son fonctionnement et à ses ressources humaines.

#### **Budget du Centre de formation pour adultes (2015-2018)**

Années	2015	2016	2017	2018
Budget	323 301,60 €	324 815,59 €	379 359,02 €	394 733,25 €

Source : Ministère de l'Education et de l'Enseignement supérieur

Les adultes de plus de 16 ans peuvent s'inscrire gratuitement aux cours proposés par le CFA. Aucune participation financière n'est demandée aux étudiants.

#### Modalités pratiques

Les cours ont lieu de septembre à juin ; les inscriptions sont trimestrielles ou semestrielles selon les cours ou les études choisis.

Les formations actuelles se structurent en 3 grands axes.

Instrumental. Cet axe permet l'acquisition de compétences de base dans le secteur de la communication, des sciences, des sciences humaines, des nouvelles technologies, et promeut une participation dans les secteurs culturel et social.

Certificateur. Cet axe propose des programmes de formation sanctionnés par un certificat ou un diplôme permettant d'accéder à d'autres niveaux d'étude allant jusqu'à l'enseignement supérieur.

Permanent. Ce dernier axe propose des cours qui permettent l'acquisition de compétences et l'actualisation des connaissances dans différents domaines : les technologies de l'information et de la communication, les connaissances sur l'Andorre, les sciences, la communication, les sciences humaines, etc. Cet axe met l'accent sur l'approfondissement des valeurs civiques, sur une participation plus complète à la vie sociale, et sur la connaissance de la réalité sociale et culturelle de l'Andorre.

Les étudiants choisissent en fonction de leurs besoins et de leurs intérêts parmi les formations proposées.

#### 1 - Apprentissage de base (instrumental)

- Lecture et écriture
- Catalan, niveau de base
- Espagnol, niveau de base

- Mathématiques, niveau de base
- Géographie et histoire

## 2 - Préparation à des diplômes

Pour le moment, le CFA prépare uniquement au diplôme de *Graduat en Segona Ensenyança* (brevet d'études secondaires, qui s'obtient normalement à 16 ans).

Les cours trimestriels proposés sont les suivants :

- catalan ;
- espagnol ;
- français ;
- anglais ;
- mathématiques ;
- sciences physiques et de la nature ;
- sciences sociales (histoire, géographie et institutions) ;
- informatique.

### Formation permanente

Cours semestriels de 30 à 60 heures qui s'adressent à toute personne souhaitant acquérir de nouvelles compétences ou améliorer ses connaissances dans un domaine spécifique.

Les domaines proposés sont les suivants.

Technologies de l'information et de la communication (TIC)

En ce qui concerne les technologies de l'information et de la communication (TIC), les formations proposées sont les suivantes :

- initiation à Windows ;
- Word, niveau 1 et niveau 2 ;
- Excel, niveau 1 et niveau 2 ;
- introduction à Internet et au courrier électronique ;
- Powerpoint ;
- téléphonie mobile ;
- utilisation des tablettes ;
- édition de vidéos.

La durée des cours est de 60 heures.

### Connaissance de l'Andorre

Les formations proposées sont les suivantes :

- histoire et institutions ;
- milieu naturel ;
- sciences humaines et sociales de l'Andorre.

Cette formation est sanctionnée par un diplôme en sciences humaines et sociales. Les titulaires de ce diplôme sont dispensés de l'entretien d'intégration auquel les résidents étrangers qui demandent la nationalité andorrane doivent se présenter.

« Article 16. Commission sur la nationalité andorrane

Les titulaires d'un diplôme en sciences humaines et sociales de l'Andorre sont dispensés de l'entretien d'intégration auquel les résidents étrangers qui demandent la nationalité andorrane doivent se présenter. »

*[Annexe VIII : Décret du 3 janvier 2019 portant création du Diplôme en Sciences humaines et sociales de l'Andorre]*

#### Arts et sciences humaines

Les formations proposées sont les suivantes :

- à l'époque de l'art roman ;
- la femme dans l'iconographie médiévale ;
- la représentation du mal dans l'iconographie médiévale ;
- une touche d'art ;
- la beauté et la laideur dans l'art.

#### Sciences

Les formations proposées sont les suivantes :

- mathématiques, niveau avancé 1
- mathématiques, niveau avancé 2
- éducation pour la santé.

#### Communication

Les formations proposées sont les suivantes :

- club de lecture ;
- slam ;
- anglais, niveau A1 et niveau A2 ;
- espagnol, niveau A1 et niveau A2 ;
- français, niveau A1 et niveau A2.

#### **Évolution des effectifs d'étudiants (2015-2018)**

Année scolaire	1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre	Total
2015-2016	261	215	210	686
2016-2017	271	230	192	693
2017-2018	257	246	231	734

Source : Ministère de l'Education et de l'Enseignement supérieur

**3. Prière de donner des informations sur les mesures déployées en vue d'intégrer les migrants et les réfugiés dans les filières d'éducation et de formation professionnelles.**

Dans le système éducatif andorran, les nouveaux arrivants âgés de 6 à 12 ans sont scolarisés dans les établissements de l'enseignement primaire, et bénéficient pendant deux années scolaires d'un accompagnement et d'un soutien au niveau de l'apprentissage de la langue et de la culture de l'Andorre afin de faciliter leur immersion dans le pays.

En ce qui concerne l'enseignement secondaire, une classe d'accueil (*aula d'acollida*) a été créée en septembre 2006 pour répondre aux besoins des élèves nouvellement arrivés âgés de 12 à 16 ans. Ces nouveaux élèves ne restent pas dans cette classe pendant la totalité du temps scolaire : en fonction des apprentissages acquis auparavant, ils participent à d'autres cours et ateliers avec leur classe de référence afin de favoriser les relations avec d'autres camarades de classe.

Dans le cadre de ce projet, les élèves bénéficient d'un accompagnement afin de pouvoir développer leurs compétences linguistiques, académiques et culturelles, et intégrer l'école ordinaire puis les filières générales ou de la formation professionnelle. Le maintien dans l'*aula d'acollida* dépend du niveau acquis de l'élève, le processus d'apprentissage n'étant pas le même pour tous. Il est de 2 ans maximum.

Les enfants susceptibles d'intégrer cette classe d'accueil sont les enfants nouvellement arrivés et provenant d'établissements étrangers, ou les élèves des autres systèmes éducatifs qui ne connaissent pas les langues d'apprentissage du système éducatif andorran.

Pendant la période de référence, aucun élève primo-arrivant n'a intégré une filière de formation professionnelle.

#### **Primo-arrivants (2015-2018)**

Année scolaire	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Nombre d'élèves	14 garçons	12 garçons	21 garçons
	6 filles	8 filles	13 filles
Total	20	20	34

Source : Ministère de l'Education et de l'Enseignement supérieur

Le 22 mars 2018, le Parlement andorran a adopté pour la première fois une loi réglementant l'accueil de réfugiés, limité à des circonstances précises. Cette Loi, la *Loi relative à la protection temporaire et transitoire pour raisons humanitaires*, est entrée en vigueur le 23 mars 2018. Ainsi, les deux premières familles de réfugiés, en provenance de Syrie, sont arrivées en Andorre le 25 octobre 2018.

En ce qui concerne le droit au travail, les adultes de ces deux familles ont été accompagnés et aidés dans leur apprentissage du catalan et dans leur recherche



d'emploi. Les deux pères de famille, qui souhaitaient travailler immédiatement, ont obtenu un emploi. Ils ont bénéficié d'un suivi assidu de leur situation professionnelle par l'équipe du Département des Affaires sociales chargée de l'accueil des réfugiés. Cet accompagnement nécessaire a été effectué non seulement avec les familles, mais aussi avec les employeurs, afin que ceux-ci prennent pleinement conscience de la situation particulière de ces employés et de leur besoin de s'absenter de leur lieu de travail pour suivre les cours de langue organisés par le Gouvernement afin de favoriser leur intégration.

Quant à l'accès à l'emploi des deux mères de famille, elles ont été accompagnées pendant le processus d'inscription au Service pour l'emploi et ont eu un entretien semi-structuré avec l'aide de leur représentant. Au cours de cet entretien, leur formation et leur expérience professionnelle ont été évaluées, et elles ont donc été inscrites dans le secteur d'activité correspondant le plus possible à leur profil.

Elles n'ont pas reçu d'offre d'emploi, car leur entrée sur le marché du travail a été retardée pour des motifs personnels. En effet, l'une d'elles a dû subir une intervention chirurgicale et a donné la priorité à son rétablissement. Quant à l'autre, elle était enceinte à son arrivée ; elle a depuis donné naissance à son enfant et a commencé à suivre les cours officiels de catalan.

Le Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur a adopté un protocole d'accueil des enfants et adolescents réfugiés. Ce protocole prévoit un premier entretien avec la famille, au cours duquel le responsable des inspections du ministère de l'Éducation présente les différents systèmes éducatifs existant en Andorre, avec l'assistance d'un interprète.

Les familles ont pu choisir le système éducatif qu'elles souhaitaient. Ainsi, la famille qui avait des enfants en âge de scolarisation obligatoire a choisi le système éducatif andorran. L'aîné est aujourd'hui majeur et il a été convenu que l'enseignement le plus adapté serait une formation pour adultes (*Graduat de Segona Ensenyança*, Brevet d'études secondaires). Le deuxième enfant, une fille, a réussi son année, elle est entrée dans l'enseignement secondaire cette année.

Quant à la deuxième famille, la fille aînée a d'abord été inscrite en crèche ; elle est entrée à l'école maternelle andorrane cette année. Le deuxième enfant a commencé cet été une adaptation en crèche et, actuellement, tout se déroule normalement.

L'intégration des familles réfugiées s'est déroulée normalement grâce à un accompagnement individuel du Service de prise en charge des réfugiés en début d'année scolaire. Par la suite, une coordination avec les familles a eu lieu pour effectuer les ajustements nécessaires en fonction des besoins détectés.

*[Annexe IX : Loi 4/2019 de protection temporaire et transitoire pour raisons humanitaires]*

## Article 10 : Droit à la formation professionnelle

### Paragraphe 2 – Apprentissage

**1. Le Comité prend note des données statistiques relatives au nombre de contrats d'apprentissage. Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 10§2 de la Charte, les éléments pris en compte pour apprécier l'apprentissage sont les suivants : durée de l'apprentissage et répartition du temps entre théorie et pratique. Les principaux indicateurs permettant de déterminer le respect de cette disposition sont l'existence d'un système d'apprentissage et autres dispositifs de formation pour les jeunes, le nombre d'apprentis et le montant total des dépenses – publiques et privées – afférentes à ces types de formation.**

**Le Comité demande que ces renseignements figurent dans le prochain rapport.**

#### Réponse :

Création d'un plan en faveur de l'emploi des jeunes de 16 à 20 ans

Le Programme en faveur de l'emploi des jeunes de 16 à 20 ans (*Programa per a la millora de l'ocupabilitat dels joves de 16 a 20 anys*), qui a débuté en 2015, est une mesure ayant pour objectif l'insertion professionnelle des jeunes.

Le Programme en faveur de l'emploi des jeunes de 16 à 20 ans (*FOCUS 16-20*) s'adresse aux jeunes de 16 à 20 ans qui n'ont pas obtenu de brevet d'études secondaires ou de certificat équivalent.

Ce projet propose une structure diversifiée en faveur de la formation professionnelle et de l'emploi des jeunes en trois phases, avec pour objectif de fournir une formation aux jeunes qui ont achevé leur scolarité obligatoire sans obtenir de brevet d'études secondaires (*graduat en segona ensenyança*), et qui n'ont pas ou quasiment pas développé leurs compétences depuis.

Afin de garantir le développement optimal des compétences de ces jeunes, le plan Focus 16-20 ans comprend deux modules permettant de développer des compétences spécifiques, transversales et professionnelles, ainsi qu'une phase d'acquisition de compétences professionnelles. Ces trois phases permettent aux jeunes d'accéder à l'emploi et à la formation en entreprise.

L'objectif de ce programme est l'insertion professionnelle des jeunes n'ayant pour bagage que des compétences de base. Il a été créé dans le but de favoriser l'insertion professionnelle de ces jeunes, en les faisant évoluer aussi bien intellectuellement que physiquement, en leur fournissant des ressources de base pour s'intégrer dans la société de manière autonome et responsable.

Le ministère chargé de l'éducation a lancé le programme en faveur de l'emploi des jeunes afin de proposer à ces derniers un cadre de formation qui leur permette de développer leurs compétences et d'intégrer le marché du travail avec plus de garanties de réussite.

Dans le cadre professionnel, le ministère chargé de l'emploi a mis en place un programme en faveur du recrutement et de la formation pratique en entreprise, destiné aux jeunes ayant suivi une formation.

Il convient de souligner que certains des jeunes inscrits à ce programme assistent aussi aux cours du Centre de formation de base pour adultes (CEBA) afin d'obtenir le brevet d'études secondaires (*graduat en segona ensenyança*) en candidats libres et de poursuivre leurs études.

Le programme en faveur de l'emploi des jeunes encourage le recrutement des jeunes et leur formation pratique en entreprise en prenant en charge une partie du salaire de ces jeunes afin de favoriser leur embauche.

**Nombre de jeunes inscrits au programme, répartition entre théorie et pratique, formations externalisées et nombre de jeunes ayant trouvé un emploi soit par leurs propres moyen soit par le biais du ministère chargé de l'emploi (2015-2018)**

Période	Nombre d'inscrits (garçons/filles)	Cours théoriques et stages	Formations complémentaires	Contrats de travail
Janvier – juin 2015	19 jeunes (9 garçons et 10 filles)	8 semaines de cours théoriques et 7 semaines de stage en entreprise	Prévention des risques professionnels (2 heures). Formation à la manipulation des aliments (4 heures). Cours techniques de service à la clientèle (12 heures)	
Septembre – novembre 2015	14 jeunes (7 garçons et 7 filles)	6 semaines de cours théoriques et 4 semaines de stage en entreprise		5 jeunes ont trouvé un emploi par leurs propres moyens et 3 jeunes ont été embauchés via le programme d'aides du ministère chargé du travail
Janvier – juin 2016	17 jeunes (13 garçons et 4 filles)	10 semaines de cours théoriques et 9 semaines de stage en entreprise	Prévention des risques professionnels (2 heures). Formation à la manipulation des aliments (4 heures). Cours techniques de vente (4 heures). Cours	1 jeune a trouvé un emploi par ses propres moyens

			de décoration de vitrines (4 heures)	
Septembre 2016 – janvier 2017	11 jeunes (11 garçons)	6 semaines de cours théoriques et 3 semaines de stage en entreprise, suivies de 4 semaines de cours et 4 semaines de stage en entreprise	Prévention des risques professionnels (2 heures). Formation à la manipulation des aliments (4 heures). Cours techniques de vente (4 heures). Cours de décoration de vitrines (4 heures)	2 jeunes ont trouvé un emploi par leurs propres moyens et 3 jeunes ont été embauchés via le programme d'aides du ministère chargé du travail
Février – juin 2017	10 jeunes (7 garçons et 3 filles)	5 semaines de cours théoriques et 3 semaines de stage en entreprise, suivies de 5 semaines de cours et 4 semaines de stage en entreprise	Prévention des risques professionnels (2 heures). Formation à la manipulation des aliments (4 heures). Cours techniques de vente (4 heures). Cours de décoration de vitrines (4 heures)	1 jeune a été embauché via le programme d'aides du ministère chargé du travail
	12 jeunes (10 garçons et 2 filles)	6 semaines de cours théoriques et 3 semaines de	Prévention des risques professionnels	

Septembre 2017 – janvier 2018		stage en entreprise, suivies de 4 semaines de cours et 4 semaines de stage en entreprise	(2 heures). Formation à la manipulation des aliments (4 heures). Cours de décoration de vitrines (4 heures)	3 jeunes ont trouvé un emploi par leurs propres moyens
Février – juin 2018	13 jeunes (9 garçons et 4 filles)	6 semaines de cours théoriques et 3 semaines de stage en entreprise, suivies de 4 semaines de cours et 4 semaines de stage en entreprise	Prévention des risques professionnels (2 heures). Formation à la manipulation des aliments (4 heures).	1 jeune a été embauché via le programme d'aides du ministère chargé du travail
Septembre – décembre 2018	12 jeunes (6 garçons et 6 filles)	6 semaines de cours théoriques et 3 semaines de stage en entreprise, suivies de 4 semaines de cours et 4 semaines de stage en entreprise	Prévention des risques professionnels (2 heures). Formation à la manipulation des aliments (4 heures). Cours techniques de vente (12 heures)	2 jeunes ont trouvé un emploi par leurs propres moyens et 3 jeunes ont été embauchés via le programme d'aides du ministère chargé du travail
Total	94 jeunes (69 garçons – 69 %) et (29 filles – 31 %)	Cours théoriques : 59 % de la durée du programme. Stages en		14 jeunes ont trouvé un emploi après avoir suivi la formation. 10 jeunes ont été

		entreprise : 41 % de la durée du programme		embauchés via le programme d'aides du ministère chargé du travail
--	--	--	--	--

Source: Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

## 2. Données statistiques relatives au nombre de contrats d'apprentissage pendant la période de référence (2015-2018)

Réponse :

### Nombre total de contrats d'apprentissage présentés (2015-2018)

	Contrats pour mineurs	Contrats d'apprentissage	Contrats de stages	Contrats en conditions particulières	Total
2015	444	8	54	187	693
2016	714	8	60	221	1003
2017	892	10	42	199	1143
2018	821	13	67	147	1048

Source : Ministère de la Présidence, de l'Économie et de l'Entreprise

### Contrats pour mineurs (2015-2018)

	2015	2016	2017	2018
Présentés	444	714	892	821
Autorisés	434	700	877	802

Source : Ministère de la Présidence, de l'Économie et de l'Entreprise

### Contrats d'apprentissage (2015-2018)

	2015	2016	2017	2018
Présentés	8	8	10	13
Autorisés	8	8	10	13

Source : Ministère de la Présidence, de l'Économie et de l'Entreprise

### Contrats de stage (2015-2018)

	2015	2016	2017	2018
Présentés	54	60	42	67
Autorisés	54	60	42	67

Source : Ministère de la Présidence, de l'Economie et de l'Entreprise

### Contrats de travail en conditions particulières (2015-2018)

	2015	2016	2017	2018
Présentés	187	221	199	147
Autorisés	187	221	199	147

Source : Ministère de la Présidence, de l'Economie et de l'Entreprise

### Nombre de contrats pour mineurs autorisés (2015-2018)

	Jeunes hommes	%	Jeunes filles	%	Total
2015	178	41 %	256	59 %	434
2016	335	47,9 %	365	52,1 %	700
2017	432	49,3 %	445	50,7 %	877
2018	393	49 %	409	51 %	802

Source : Ministère de la Présidence, de l'Economie et de l'Entreprise

### Types de contrat en fonction de la durée (2015-2018)

	2015	2016	2017	2018
Contrats à durée indéterminée	112	225	223	234
Contrats à durée déterminée	261	338	509	401
Contrats pour les week-ends	61	137	145	167
Total	434	700	877	802

Source : Ministère de la Présidence, de l'Economie et de l'Entreprise

### Nationalités des mineurs (2015)

2015	Jeunes hommes	Jeunes filles	Total	%
Andorrans	123	179	302	69,6 %
Espagnols	12	25	37	8,5 %
Français	1	6	7	1,6 %
Portugais	21	38	59	13,6 %
Autres	17	8	25	5,8 %
Total	178	256	434	

Source : Ministère de la Présidence, de l'Economie et de l'Entreprise

### Nationalités des mineurs (2016)

2016	Jeunes hommes	Jeunes filles	Total	%
Andorrans	242	251	493	70,4 %
Espagnols	28	31	59	8,4 %
Français	4	4	8	1,14 %
Portugais	45	58	103	14,7 %
Autres	16	21	37	5,3 %
Total	335	365	700	

Source : Ministère de la Présidence, de l'Economie et de l'Entreprise



### Nationalités des mineurs (2017)

2017	Jeunes hommes	Jeunes filles	Total	%
Andorrans	321	311	632	72 %
Espagnols	33	59	92	10,5 %
Français	9	5	14	1,6 %
Portugais	52	51	103	11,8 %
Autres	17	19	36	4,1 %
Total	432	445	877	

Source : Ministère de la Présidence, de l'Economie et de l'Entreprise

### Nationalités des mineurs (2018)

018	Jeunes hommes	Jeunes filles	Total	%
Andorrans	293	302	595	74,2 %
Espagnols	30	41	71	8,9 %
Français	3	6	9	1,1 %
Portugais	37	44	81	10,1 %
Autres	30	16	46	5,7 %
Total	393	409	802	

Source : Ministère de la Présidence, de l'Economie et de l'Entreprise

**Nombre de contrats pour mineurs autorisés par métier (2015-2018)**

	2015	2016	2017	2018
<b>Secteur du commerce</b>	211	367	413	409
• Vendeur/Hôtesse de vente	159	299	334	331
• Magasinier	3	4	15	13
• Caissier	35	47	39	52
• Autres dans le secteur du commerce	14	17	25	13
<b>Secteur hôtelier</b>	124	222	260	240
• Serveur/Personnel d'équipe	87	157	211	206
• Cuisinier	12	35	14	15
• Femme de chambre	3	4	3	1
• Groom	2	0	2	0
• Plongeur	5	6	5	0
• Autres dans le secteur hôtelier	15	20	25	18
<b>Autres secteurs</b>	99	111	204	153
• Secteur primaire (agriculture/jardinerie)	7	15	15	10
• Personnel administratif	18	17	19	39
• Coiffure	1	1	0	0
• Livreur (commerce ou hôtellerie)	1	5	5	3
• Entreprise de nettoyage	3	2	5	2
• Personnel auxiliaire des stations de ski	9	5	6	14
• Autres	22	35	94	34
• Travailleur temporaire dans les <i>Comuns</i>	38	31	60	51
Total général	434	700	877	802

Source : Ministère de la Présidence, de l'Economie et de l'Entreprise

### Nombre de contrats d'apprentissage par métier (2015-2018)

	2015	2016	2017	2018
Électricien	3	1	3	2
Mécanicien	1	2	0	2
Peintre/Enseigniste/ Vernisseur	0	0	1	0
Menuisier	1	2	1	2
Serrurier/Ferronnier	1	0	0	2
Construction	0	0	1	2
Manutention/maintenance	0	0	2	0
Autres	2	3	2	3
Total	8	8	10	13

Source : Ministère de la Présidence, de l'Economie et de l'Entreprise

### Contrats de stage (2015-2018)

	Hommes	%	Femmes	%	Total
2015	24	44,4 %	30	55,6 %	54
2016	22	36,6 %	38	63,3 %	60
2017	9	21,43 %	33	78,57 %	42
2018	25	37,3 %	42	62,7 %	67

Source : Ministère de la Présidence, de l'Economie et de l'Entreprise

**Contrats de travail en conditions particulières (2015-2018)**

	Hommes	%	Femmes	%	Total
2015	90	48,13 %	97	51,88 %	187
2016	123	55,6 %	98	44,3 %	221
2017	105	52,8 %	94	47,2 %	199
2018	67	45,6 %	80	54,4 %	147

Source : Ministère de la Présidence, de l'Economie et de l'Entreprise

**Article 10 : Droit à la formation professionnelle****Paragraphe 3 – Formation et rééducation professionnelles des travailleurs adultes****1. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des données relatives au taux d'activation.**Réponse :

Pendant la période de référence, les politiques actives pour l'emploi ont continué à être l'une des priorités du Gouvernement, qui a mis au point des mesures de lutte contre le chômage, notamment le chômage des plus défavorisés, à partir de 2016.

Différents programmes ont été maintenus et développés, dont les résultats sont exposés ci-dessous.

**Programmes en faveur de l'embauche (2015-2018)**

Programmes en faveur de l'embauche	2015	2016	2017	2018
Nombre d'embauches dans le cadre des programmes de contrats temporaires pour les travaux dans le secteur public	311	81	123	124
Nombre d'embauches dans le cadre des programmes pour l'emploi et la formation en entreprise	23	4	15	26
Nombre d'embauches dans le cadre du programme en faveur de l'emploi dans les zones géographiques éloignées	0	3	3	6
Total	334	88	141	156

Source : Ministère de la Présidence, de l'Economie et de l'Entreprise

Les bénéficiaires de ces programmes étaient sans emploi. Le tableau suivant indique le nombre annuel moyen de chômeurs inscrits et les taux d'activation correspondants :

	2015	2016	2017	2018
Nombre moyen de demandeurs d'emploi inscrits	569	480	388	385
Taux d'activation	58,70 %	18,33 %	36,34 %	40,52 %

Source : Ministère de la Présidence, de l'Economie et de l'Entreprise

A partir de 2016, le Gouvernement a élaboré une nouvelle stratégie de mise en œuvre progressive d'un système d'approche personnalisée et intégrée de l'emploi, destiné à toutes les personnes inscrites au Service pour l'emploi. La priorité est l'accès aux programmes des politiques actives pour l'emploi pour les personnes présentant des difficultés à accéder au marché du travail. Notons aussi que les demandeurs d'emploi qui peuvent bénéficier de ce nouveau programme doivent se trouver en situation de vulnérabilité (sauf cas exceptionnel). Ce service a permis d'améliorer la formation de ces personnes, leur intégration professionnelle et leurs performances au travail.

## **2. Il demande aussi, concernant la formation continue, comment se répartit le coût de la formation professionnelle entre pouvoirs publics, régimes d'assurance chômage, entreprises et ménages.**

### Réponse :

Pendant la période de référence, le coût de la formation continue a été financé majoritairement par les pouvoirs publics : différents ministères du Gouvernement (en charges du travail et de l'éducation) et la Chambre du Commerce, de l'Industrie et des Services d'Andorre.

L'Andorre ne dispose pas de budget pour la formation continue venant des régimes d'assurance chômage. Les entreprises et les ménages ne payent pas les formations continues.

### **Budget pour la formation continue (2015-2018)**

	Ministère en charge du travail	Ministère en charge de l'éducation	Total
2015	12 568 €	13 143 €	25 711 €
2016	11 034 €	11 613,02 €	22 647,02 €
2017	9 854 €	7 150 €	17 004 €
2018	9 975 €	11 002 €	20 977 €
Total	43 431 €	42 908,02 €	86 339,02 €

Source : Ministère de l'Education et de l'Enseignement supérieur et Ministère de la Présidence, de l'Economie et de l'Entreprise

**3. Prière de décrire les stratégies et mesures (cadres juridiques, réglementaires et administratifs, modes de financement et modalités pratiques) mises en place pour offrir des possibilités de qualification et de recyclage dans tout l'éventail des compétences (connaissances numériques de base, nouvelles technologies, interactions homme - machine et nouveaux environnements de travail, utilisation et fonctionnement de nouveaux types d'outils et machines) dont les travailleurs ont besoin pour être compétitifs sur les nouveaux marchés du travail.**

L'article 10§1 contient la réponse à cette question.

## **Article 10 : Droit à la formation professionnelle**

### **Paragraphe 4 – Chômeurs de longue durée**

**1. Le rapport indique que le « chômeur » qui ne trouve pas d'emploi après 12 mois est considéré comme « chômeur de longue durée ».**

**D'après les données du Service pour l'emploi, le nombre de chômeurs de longue durée était 37 en 2011 et 127 en 2014. Le taux de chômage de longue durée était 5,8 % en 2011 et 16,5 % en 2014. Le Comité prend note de l'augmentation du nombre des chômeurs de longue durée entre 2011 et 2014.**

**Le Comité rappelle que pour évaluer la situation de l'Andorre par rapport à l'article 10§4 de la Charte, il nécessite des informations sur :**

- a) les types de mesures de formation et de recyclage proposés sur le marché du travail:**
- b) le nombre de personnes qui suivent ce type de formation – avec une attention particulière pour les jeunes chômeurs de longue durée ;**

#### Réponse :

Dans le cadre de la stratégie nationale pour l'emploi, le Service pour l'emploi a mis en place, depuis 2016, des mesures visant à améliorer la qualité de ses services et de l'orientation de ses usagers, et à mettre en place des programmes de formation pour l'emploi en fonction des besoins du marché du travail.

Pour cela, le Service pour l'emploi a conçu et mis en œuvre des parcours d'orientation professionnelle individualisés, destinés à améliorer les possibilités d'insertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail, et les procédures associées nécessaires (rendez-vous via un agenda, offre de formation en fonction des parcours personnalisés, saisie de données sur Internet, large diffusion des offres de formation et d'emploi sur Internet, etc.).

Des efforts considérables ont été réalisés à cet effet. Le Service pour l'emploi a obtenu de nouvelles ressources : un nouveau poste prévu dans l'enveloppe budgétaire 2018 de formateur pour l'emploi. Ce professionnel a pu être intégré à la structure fixe du service, l'objectif étant d'aider les personnes inscrites à améliorer leur situation afin de garantir leur employabilité tout au long de leur vie professionnelle.

Ainsi, le Service pour l'emploi organise son offre de formation autour de formations dites transversales (informatique, langues, hygiène alimentaire et manipulation des aliments, connaissance du pays pour guider les touristes, prévention et secours civiques, langage administratif, etc.) et d'autres formations professionnalisantes (techniques de vente, comptabilité, commis de cuisine, agent polyvalent de restauration, réceptionniste d'hôtel, agent de sécurité privé, utilisateur de transpalettes, secrétaire de direction, manutentionnaire, introduction au métier de boucher, etc.).



Ces formations sont gratuites pour les demandeurs d'emploi inscrits en recherche d'emploi. Elles peuvent être en partie dispensées en interne par les services de formation professionnelle et continue du Ministère de l'Education, ou en externe par des entreprises de formation.

De plus, le Service pour l'emploi organise régulièrement des ateliers de rédaction de CV, de préparation à un entretien d'embauche et sur le marché du travail.

Les formations sont proposées en personne aux demandeurs d'emploi au cours des entretiens individuels d'orientation, mais les demandeurs d'emploi peuvent également en faire la demande s'ils le souhaitent ; l'offre de formation est aussi envoyée par courrier électronique aux demandeurs d'emploi et diffusée sur le site Web du Service pour l'emploi afin de toucher le plus grand nombre de personnes possible.

Les données ci-dessous font référence aux formations suivies par les demandeurs d'emploi inscrits au Service pour l'emploi. Ces formations sont comptabilisées pour les périodes allant de septembre à juillet de l'année indiquée.

**Formations suivies par les demandeurs d'emploi inscrits au Service pour l'emploi  
(2015-2018)**

	2015	2016	2017	2018
Nombre de formations suivies	48	57	42	46
Nombre d'heures de formation	754	819	640	882
Nombre de demandeurs d'emploi inscrits aux formations	442	587	389	499

Source : Ministère de la Présidence, de l'Economie et de l'Entreprise

**c) et leur impact sur la réduction du chômage de longue durée.**

Réponse :

Pour la période allant de 2015 à 2018, le nombre de personnes inscrites en recherche d'emploi depuis plus de 12 mois, c'est-à-dire en chômage de longue durée, est de 70 en 2015, 59 en 2016, 36 en 2017 et 36 en 2018. Le taux est donc passé de 17,3 % en 2015 à 9,5 % en 2018. Il est en diminution grâce aux mesures mises en place par le Service pour l'emploi dans le cadre de la stratégie nationale pour l'emploi.

**2. Le Comité demande également que le prochain rapport indique si l'égalité de traitement en matière d'accès des chômeurs de longue durée aux dispositifs de formation et de recyclage est garantie aux non nationaux résidant légalement sur le territoire.**

Réponse :

L'égalité de traitement en matière d'accès des chômeurs de longue durée aux dispositifs de formation et de recyclage est garantie à toutes les personnes, quelle que soit leur nationalité, résidant légalement sur le territoire andorran et inscrites en tant que demandeurs d'emploi auprès du Service pour l'emploi.

## **Article 10 : Droit à la formation professionnelle**

### **Paragraphe 5 – Pleine utilisation des moyens disponibles**

**1. Les Etats parties qui imposent des conditions de séjour permanent ou d'une certaine durée de résidence aux ressortissants des autres Etats parties pour demander une aide financière en vue de faire des études ou de suivre une formation violent la Charte.**

**En conséquence, le Comité considère que la situation de l'Andorre n'est pas conforme à la Charte étant donné qu'aux termes de la loi, les étudiants doivent satisfaire à une condition de durée de résidence de trois ans pour pouvoir demander une aide financière.**

#### Réponse :

En 2020, le Gouvernement soumettra au *Consell General* (Parlement) une proposition de modification de la Loi 9/2014 relative à l'aide aux études afin de supprimer la condition de durée de résidence de 3 ans pour pouvoir bénéficier d'une aide financière pour poursuivre des études supérieures. Par conséquent, nous pourrions répondre à la demande du Conseil de l'Europe dans le prochain rapport.

**2. Il ressort du rapport que le Conseil de la qualité de l'Université d'Andorre s'attache à promouvoir une culture de la qualité et à garantir l'amélioration continue de la qualité de l'enseignement supérieur. Ce conseil a mis en place plusieurs dispositifs d'évaluation, notamment en ce qui concerne les diplômes délivrés par l'université d'Andorre et la qualité de l'enseignement et des services. Plusieurs référentiels et procédures ont été élaborés dans cette optique.**

**Le Comité demande si les partenaires sociaux sont impliqués dans l'évaluation.**

#### Réponse :

Outre ses prérogatives et ses mécanismes internes de qualité et de feedback, l'Université d'Andorre est liée par la nouvelle loi à un contrat-programme pluriannuel, dans le cadre duquel les acteurs sociaux et les personnes composant le Conseil universitaire de l'Université d'Andorre établissent ses lignes stratégiques.

Comme le Conseil est composé en grande partie de personnes extérieures à l'Université, les stratégies sont prévues en fonction des besoins de la société.

Composition du Conseil universitaire :

- a) Le recteur, qui le préside
- b) Deux représentants de l'Administration générale désignés par le Gouvernement
- c) Deux représentants du personnel enseignant élus par et parmi le personnel enseignant de deux établissements différents
- d) Deux représentants des étudiants élus par et parmi les étudiants

e) Un représentant du personnel administratif et technique élu par et parmi le personnel administratif et technique

f) Un représentant des secteurs professionnels et d'activité, désigné par le Gouvernement

g) un représentant des personnes ou des organismes privés qui collaborent avec l'Université d'Andorre.

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

**Paragraphe 1 – Formation professionnelle des personnes handicapées**

**1. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations exactes et précises sur le nombre total de personnes handicapées en Andorre.**

Réponse :

Au 31 décembre 2018, la Principauté d'Andorre comptait 1648 personnes handicapées reconnues comme telles par la CONAVA. Les données sont ventilées comme suit :

**Nombre total de personnes handicapés (2015-2018)**

<b>Année</b>	<b>Nombre total de personnes handicapées</b>	<b>% d'hommes</b>	<b>% de femmes</b>
2015	842	41 %	59 %
2016	1124	46 %	54 %
2017	1406	50 %	50 %
2018	1648	51 %	49 %

Source : Ministères des Affaires sociales, du Logement et de la Jeunesse

L'augmentation du nombre de personnes handicapées ces dernières années est due à plusieurs facteurs.

Le nombre d'enfants handicapés diagnostiqués a augmenté, car il existe davantage de services spécialisés dans le pays et la détection s'effectue plus précocement.

Par ailleurs, depuis 2 ans, les enfants de 0 à 3 ans ayant besoin d'une prise en charge précoce doivent être évalués par la CONAVA pour pouvoir bénéficier de cette prise en charge.

Le nombre d'évaluations réalisées par la CONAVA a également augmenté pour des raisons financières, car les intéressés peuvent alors demander une pension de solidarité.

Enfin, cette augmentation est également due au fait que bon nombre de ces évaluations sont uniquement demandées afin d'obtenir une carte spéciale de stationnement. L'augmentation des difficultés de mobilité peut être liée à l'allongement de l'espérance de vie et, donc, à une augmentation de la dépendance. De nombreuses familles demandent une carte spéciale de stationnement pour effectuer les déplacements avec les membres de leur famille dépendants.

**2. Le Comité demande que le prochain rapport l'informe de l'impact concret de la Loi 9/2014 du 3 juin 2014 relative à l'aide aux études (BOPA n°39, année 26,**

## **02/07/2014) sur l'intégration des élèves handicapés dans l'enseignement ordinaire.**

Actuellement, cette loi établit des aides financières directes et automatiques destinées à l'acquisition du matériel scolaire, au transport et à la cantine scolaire, pour tous les élèves en âge de suivre la scolarité obligatoire. Les ressources humaines et matérielles permettant d'adapter l'environnement scolaire aux besoins éducatifs des élèves handicapés sont fournies par le Gouvernement andorran, sans aucun frais pour les familles. La scolarité des élèves handicapés n'est donc pas conditionnée par les politiques d'aide aux études.

Les élèves présentant des besoins éducatifs particuliers qui doivent être scolarisés à l'étranger en raison de leur handicap bénéficient d'aides à la restauration scolaire, au matériel, au transport et à l'hébergement ; les frais supplémentaires liés à leur scolarité sont pris en charge dans leur intégralité.

Les jeunes en situation de handicap qui souhaitent poursuivre des études dans l'enseignement non obligatoire ou dans l'enseignement supérieur peuvent bénéficier de bourses destinées aux frais d'inscription, à la restauration, à l'entretien, au logement, au matériel et au transport ; il existe des adaptations aux conditions de réussite requises pour l'obtention de ces bourses afin que ces étudiants puissent suivre leur formation. Par exemple, un étudiant handicapé n'a pas l'obligation de s'inscrire à 60 ECTS annuels ni d'en obtenir 90 % pour bénéficier d'une bourse. Il doit s'inscrire à 30 ECTS et en obtenir 90 %.

### **3. Prière d'indiquer également le fondement législatif sur lequel repose l'intégration**

Réponse :

#### Cadre législatif sur lequel repose l'intégration

Loi qualifiée du 3 septembre 1993 sur l'Education (*Llei, del 3 de setembre del 1993, Qualificada d'Educació*)

« Article 8.

La prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers est régie par le principe de l'inclusion scolaire. »

*[Annexe X : Loi qualifiée du 3 septembre 1993 sur l'Education]*

Loi du 17 octobre 2002 relative à la garantie des droits des personnes handicapées (*Llei, de 17 d'octubre del 2002, de garantia dels drets de les persones amb discapacitat*)

« Article 14. Education

1. La Loi reconnaît l'égalité des chances des enfants, des jeunes et des adultes handicapés dans l'accès à l'éducation dans des environnements intégrés, selon les termes établis par les réglementations développant le droit constitutionnel à l'éducation, et notamment le droit à :

a) la scolarisation obligatoire et gratuite, entre 6 et 16 ans, pour l'enseignement élémentaire et secondaire ; ces enfants ont aussi le droit d'être scolarisés à partir de l'âge de 3 ans et jusqu'à leurs 18 ans pour finaliser leurs études secondaires, si les parents ou les tuteurs en font la demande. Le droit à la gratuité de l'enseignement est garanti dans les établissements publics ;

b) l'accès à l'éducation de base pour adultes grâce au système de formation pour adultes ;

c) à une orientation scolaire et professionnelle.

2. Les élèves handicapés sont scolarisés en milieu ordinaire, excepté lorsque la gravité du handicap ou toute autre situation exceptionnelle ne le permet pas, leur scolarité devant alors s'effectuer conformément aux paragraphes 4 et 5 du présent article. La scolarité des enfants à besoins éducatifs particuliers doit respecter les règles suivantes :

a) l'éducation spécialisée s'entend comme un soutien éducatif au sein de l'enseignement ordinaire, composé de l'ensemble des programmes, services et, de manière générale, actions de soutien indispensables aux besoins éducatifs de ces élèves.

b) les objectifs de l'enseignement pour les élèves handicapés doivent être les mêmes que pour les autres élèves, et cet enseignement doit être adapté à leurs caractéristiques. À cet effet, ces enfants ont le droit de bénéficier de programmes éducatifs individualisés, élaborés conjointement par les enseignants de l'enseignement ordinaire, les responsables de l'enseignement spécialisé et les parents ou tuteurs.

c) afin de favoriser autant que possible l'inclusion des élèves handicapés, et en application du principe de la restriction d'emplacement la plus faible possible, il convient de structurer les différents espaces des établissements éducatifs et d'étudier la situation de chaque élève.

d) la participation des élèves handicapés aux différentes activités éducatives et didactiques est garantie.

e) afin de dispenser un enseignement de qualité aux élèves handicapés, les établissements de l'enseignement ordinaire doivent disposer des ressources humaines et matérielles suivantes : équipes d'enseignement spécialisé pour assurer le suivi des élèves, conseils pédagogiques destinés aux instituteurs et professeurs, adaptation des programmes et instruments didactiques spécifiques.

f) Un réseau éducatif unique est créé pour la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers, organisé autour d'un service chargé de l'orientation scolaire et de l'intervention psychopédagogique.

3. Ces critères généraux s'appliquent à tous les systèmes éducatifs de l'Andorre, conformément aux conventions établies. Ils s'appliquent donc également, avec les adaptations et spécifications requises, aux garderies d'enfants, à l'éducation de base des adultes et à la formation professionnelle et universitaire.

4. La Loi garantit aux enfants handicapés, dans la forme établie par voie réglementaire, leur scolarisation en milieu hospitalier en cas d'hospitalisation dans les établissements hospitaliers de la Principauté d'Andorre et leur

scolarisation à domicile en cas d'immobilisation de plus de trois mois, quelle qu'en soit la cause.

5. Lorsque la gravité du handicap ne permet pas d'accès au système éducatif, l'enfant handicapé a droit à une aide spécifique, qui est reçue en Andorre sous réserve que les centres et services adaptés au type de handicap existent. À titre exceptionnel, lorsque la spécificité du handicap l'exige, cette aide peut être reçue à l'étranger, dans des centres préalablement agréés, conformément à la procédure et aux conditions requises établies par voie réglementaire. Pour ce type d'aide, après l'audition des parents ou représentants légaux, un rapport doit être rédigé conjointement par l'organe responsable de l'orientation scolaire et de l'intervention psychopédagogique et par la CONAVA.

6. La prise en charge des frais supplémentaires découlant d'une situation de handicap peut être cumulée aux aides établies par la législation en matière d'aide aux études, selon les conditions requises, les critères et les barèmes techniques établis par voie réglementaire.

#### Article 15. Formation professionnelle

1. L'ensemble de la réglementation relative à la formation professionnelle et à l'apprentissage en entreprise s'applique aux personnes handicapées ; le contrat peut être signé directement par la personne handicapée ou par ses parents ou tuteurs si l'intéressé est un mineur ou un majeur incapable.

2. Afin de garantir l'égalité des chances, et en fonction des caractéristiques et du degré de handicap de l'apprenti, il est possible, à titre exceptionnel, d'assouplir et d'adapter les différents éléments constitutifs du contrat d'apprentissage (par exemple, l'âge de l'apprenti, la durée du contrat de travail, les horaires de travail, les jours de repos et la rémunération).

3. Pour l'application des mesures exceptionnelles établies au paragraphe précédent, un rapport rédigé conjointement par la CONAVA et l'organe chargé de l'orientation scolaire et de l'intervention psychopédagogique, est nécessaire, qui, en raison des compétences des organes mentionnés, lie le Service de l'Inspection du Travail aux effets de l'autorisation dudit contrat. »

*[Annexe XI : Loi du 17 octobre 2002 relative à la garantie des droits des personnes handicapées]*

Décret du 10 décembre 2008 portant réglementation de la scolarisation des élèves handicapés dans les établissements publics ordinaires (*Decret de regulació de l'escolarització de l'alumnat amb discapacitat en centres públics d'educació ordinària*)

#### « Article 3. Principes généraux

1. Doivent être garantis les principes de respect de la différence, d'acceptation des personnes handicapées, leur participation pleine et effective dans le cadre d'une école inclusive, l'égalité des chances, l'accessibilité et la non-discrimination.

2. Les mesures de soutien nécessaires pour réduire les obstacles à

l'apprentissage doivent être garanties ; la pleine participation des élèves handicapés au sein de la communauté éducative doit être assurée.

#### Article 4. Critères généraux

1. Le ministère chargé de l'éducation a pour mission de promouvoir les actions de prévention du handicap et d'effectuer un dépistage précoce du handicap, de promouvoir les innovations éducatives, et d'apporter des stratégies, ressources et structures afin de rendre l'école de plus en plus inclusive.

2. Le ministère chargé de l'éducation garantit la scolarisation des enfants handicapés dans un environnement le plus normalisé possible, en tenant compte des demandes des parents ou représentants légaux de ces enfants.

3. Le ministère chargé de l'éducation, par le biais de ses départements et des conventions établies avec les institutions spécialisées, doit garantir les actions nécessaires pour faire en sorte que tout ce que le présent Décret établit soit possible.

4. Tous les établissements éducatifs publics existant en Andorre ont l'obligation d'accueillir les enfants handicapés, dans des conditions d'égalité avec les autres élèves, et de favoriser le développement d'aptitudes en matière de respect et de solidarité au sein de toute la communauté éducative.

5. Les institutions spécialisées doivent garantir la qualité et la spécialisation des interventions de tous les professionnels en matière d'éducation spécialisée.

6. Des commissions de scolarisation sont créées pour chaque système éducatif : il s'agit d'organes de régulation des actions éducatives spécifiquement destinées aux élèves handicapés, afin de garantir la scolarisation de ces derniers dans des conditions adaptées à leurs besoins et dans un environnement aussi normalisé que possible. »

*[Annexe XII : Décret du 10 décembre 2008 portant réglementation de la scolarisation des élèves handicapés dans les établissements publics ordinaires]*

Loi 17/2018 du 26 juillet 2018 portant organisation du système éducatif andorran (*Llei d'ordenament del sistema educatiu andorrà*)

« Article 7.

Les principes de base devant guider l'intervention éducative et la méthodologie appliquée en classe à tous les enseignements du système éducatif andorran sont les suivants :

bases psychopédagogiques permettant de construire des schémas de connaissance et développement des compétences ;  
adoption d'une méthodologie active plaçant l'élève au centre de son propre processus d'apprentissage et assurant sa participation à ce processus ;  
fonction d'orientation de l'enseignant ;  
travail en équipe, collaboration et coopération entre élèves ;  
recherche personnelle et résolution des situations complexes de manière autonome ;  
interaction, vivre-ensemble et participation démocratique ;



rôle des émotions et de la motivation dans l'apprentissage ;  
diversification, individualisation et personnalisation de l'aide pédagogique ;  
inclusion de tous les élèves en tenant compte de leurs besoins éducatifs par la différenciation pédagogique ;  
évaluation formative et continue en tant qu'élément de régulation et d'amélioration de l'apprentissage ;  
utilisation de schémas diversifiés, globaux et réels de connaissances afin de développer les compétences. »

*[Annexe VI : Loi 17/2018 portant organisation du système éducatif andorran]*

Décret du 4 mars 2015 portant organisation de l'enseignement de base obligatoire du système éducatif andorran (*Decret d'ordenament de l'educació bàsica obligatòria del sistema educatiu andorrà*)

« Article 2. Principes de l'action éducative

L'action éducative des cycles de l'enseignement de base obligatoire est fondée sur les principes d'équité, de respect des droits de l'homme et des valeurs de la citoyenneté démocratique, l'égalité des sexes, l'éducation inclusive, l'éducation à la diversité, le plurilinguisme, l'interculturalité, le développement durable et, de manière générale, les droits et principes consacrés par la Convention sur les droits de l'enfant approuvée par l'Assemblée générale des Nations unies le 20 novembre 1989. »

Article 3. Éducation inclusive et éducation à la diversité

1. L'éducation inclusive à tous les niveaux d'enseignement prend en compte le développement maximal des aptitudes mentales et physiques, de la personnalité et du talent créatif de chaque élève, tout en favorisant l'estime de soi et la participation sociale de chacun.

2. Le système éducatif andorran concentre ses efforts sur des réponses éducatives liées à la diversité de la société. L'éducation à la diversité suppose la construction d'écoles accueillantes, sûres, collaboratives et stimulantes pour tous les élèves.

Chapitre quatre. Prise en charge de la diversité

Article 16. Besoins éducatifs des élèves

1. La conception de la pratique éducative dans l'enseignement de base obligatoire tient compte de la diversité des élèves, c'est-à-dire des différences de niveau de connaissance, de motivation, d'intérêt, de points forts et points faibles, et dans la manière d'aborder l'apprentissage.

2. En cas d'impact significatif sur le développement des compétences spécifiques et transversales, la prise en charge de la diversité suppose l'identification et la mise en œuvre obligatoires de mesures éducatives particulières permettant à chaque élève de réussir son apprentissage.

3. Il existe trois types de besoins éducatifs particuliers identifiés : les besoins liés aux difficultés d'adaptation à l'environnement scolaire, les besoins liés aux difficultés d'apprentissage et les besoins découlant du handicap. »

[Annexe VII : Décret du 4 mars 2015 portant organisation de l'enseignement de base obligatoire du système éducatif andorran]

4. Prière de faire état des progrès réalisés pour garantir l'accès et l'intégration des enfants handicapés dans l'enseignement ordinaire. Prière d'indiquer les tendances observées en la matière, en précisant notamment le nombre d'enfants handicapés qui suivent une filière normale d'éducation, le nombre de ceux qui fréquentent un établissement d'enseignement spécial, le nombre de ceux se voient dispenser un enseignement à temps partiel, etc.

**Nombre d'élèves handicapés scolarisés dans l'enseignement ordinaire (2015-2018)**

Année scolaire	Elèves handicapés scolarisés dans l'enseignement primaire ordinaire	Elèves handicapés scolarisés dans l'enseignement secondaire ordinaire et en formation professionnelle	Elèves scolarisés dans un centre spécialisé
2015	93	69	11
2016	103	78	8
2017	123	83	9
2018	132	83	9

Source : Ministère de l'Education et de l'Enseignement supérieur

Le nombre d'enfants handicapés scolarisés dans l'enseignement ordinaire a augmenté de manière significative, ce qui a eu les effets suivants :

- une augmentation du personnel spécialisé et du budget y afférent.

**Nombre d'éducateurs spécialisés (2014-2018)**

Année scolaire	Educateurs spécialisés (intervention générale, langage, aide visuelle et éducation physique) et auxiliaires de vie scolaire
2014-2015	89
2015-2016	100
2016-2017	112
2017-2018	128

Source : Fondation privée Notre Dame de Meritxell

- une augmentation du budget destiné à soutenir l'inclusion dans les écoles ordinaires.

**Budget alloué à l'inclusion dans les écoles ordinaires (2015-2018)**

Année	Dépenses du personnel spécialisé : éducateurs spécialisés (intervention générale, langage, aide visuelle et éducation physique) et auxiliaires de vie scolaire
2015	2 299 121,67 €
2016	2 588 220,92 €
2017	2 879 993,19 €
2018	3 123 786,39 €

Source: Ministère de l'Education et de l'Enseignement supérieur

- une amélioration des compétences des professionnels relative à la prise en charge des élèves handicapés (qualification et formation spécifique dans le domaine de l'inclusion et du handicap)

#### **Nombre de formations dispensées au personnel enseignant des écoles ordinaires et au personnel spécialisé (2015-2018)**

Année scolaire	Nombre de formations dispensées au personnel enseignant des écoles ordinaires	Nombre de formations dispensées au personnel spécialisé
2014-2015	3	6
2015-2016	8	9
2016-2017	5	10
2017-2018	8	16

Source: Ministère de l'Education et de l'Enseignement supérieur et Fondation Privée Notre Dame de Meritxell

- une diversification et une augmentation de la banque de ressources : matériels spécifiques destinés à minimiser ou éliminer certaines barrières à l'apprentissage et à faciliter le développement autonome des élèves handicapés en milieu scolaire (sièges élévateurs, mobilier adapté, claviers d'ordinateur adaptés, boutons-poussoirs, tablettes, loupes électroniques, adaptateurs pour WC, etc.).

- une amélioration des tendances observées relatives à la qualité des interventions. L'on observe dans les écoles ordinaires un changement de paradigme, de l'intégration vers l'inclusion scolaire. Ce changement se perçoit dans l'évolution terminologique du cadre légal de référence et dans les mesures pédagogiques et organisationnelles appliquées avec :

- un assouplissement des programmes, des structures organisationnelles et des pratiques pédagogiques en classe.

- une coordination garantissant des interventions multidisciplinaires intégrées.

#### **Nombre d'élèves bénéficiant d'un enseignement à temps partiel**

Les élèves souffrant d'un handicap reconnu et d'un trouble mental grave (TMG) peuvent bénéficier d'une scolarisation dans un établissement ordinaire et d'une assistance à temps partiel dans les services de santé mentale pour enfants et adolescents (hôpital de jour pour enfants et adolescents, service de réadaptation à base communautaire pour adolescents).

Ces services cliniques disposent, en plus des équipes médicales, d'un personnel enseignant qui dépend du ministère en charge de l'éducation, qui aident ces jeunes dans leur scolarité et maintiennent un rythme scolaire en coordination avec les établissements ordinaires dans lesquels chaque élève est scolarisé.

**Nombre d'élèves bénéficiant d'un enseignement à temps partiel dans les services de santé mentale (2015-2018)**

Année scolaire	Hôpital de jour pour enfants et adolescents	Service de réadaptation à base communautaire pour adolescents
2015-2016	3	3
2016-2017	4	6
2017-2018	6	5

Source: Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et Service de Soins de Santé Andorran

**4. Prière d'indiquer également le fondement législatif sur lequel repose l'intégration ainsi que les voies de recours offertes en cas d'exclusion du système éducatif pour cause de handicap.**

Selon le Code de l'Administration, tout citoyen a droit au recours administratif. Dans le cas d'une exclusion du système ordinaire pour cause de handicap, puisqu'il s'agit d'une résolution administrative, c'est le protocole ordinaire de recours contre les décisions administratives qui est suivi.

Pendant la période de référence, aucun recours administratif n'a été exercé.

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

**Paragraphe 2 – *Emploi des personnes handicapées***

1. Le rapport se réfère au Règlement du 17 novembre 2004 relatif à l'emploi et à la sécurité sociale des personnes handicapées qui prévoit les procédures de collaboration et de coordination pour favoriser l'embauche des personnes handicapées. D'après le rapport, aucune aide n'a été demandée pour aménager des locaux et garantir l'accès à l'emploi aux personnes handicapées pendant la période de référence, et il n'existe pas de jurisprudence à ce sujet. Toutefois, le présent rapport ne répond pas à la question de savoir si l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables a favorisé une hausse de l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire. Le Comité réitère donc sa question.

Selon le rapport, un projet spécifique avec le Service pour l'emploi a également été mis en place en vue de normaliser ces situations et d'établir un circuit ordinaire au sein d'un organisme commun à toute population. Le Comité demande que le prochain rapport détaille le contenu et les résultats de ce projet.

Réponse :

Le Service pour l'emploi dispose, pour le circuit ordinaire auquel il est fait référence, de deux conseillères d'orientation, d'une personne chargée de la préparation à l'emploi et d'un prospecteur d'emplois.

Pour ce qui est du fonctionnement de ce circuit, une fois la personne handicapée inscrite, le Service pour l'emploi détermine si elle a besoin d'un soutien, définit son profil professionnel et développe ses compétences professionnelles (par le biais d'entretiens, d'une formation professionnelle et d'ateliers spécifiques) afin qu'elle puisse obtenir un emploi.

Ensuite, le prospecteur d'emplois recherche des entreprises qui proposent des emplois adéquats et adaptés aux besoins de l'intéressé et que celui-ci pourra réaliser de manière ordinaire. La préparation à l'emploi est adaptée au rythme de la personne handicapée et aux exigences de l'entreprise.

Une fois que la personne handicapée a pris ses fonctions, un suivi ponctuel ou permanent est réalisé au cours duquel intervient la personne chargée de la préparation à l'emploi. Ce suivi consiste en un accompagnement effectué par un spécialiste afin de favoriser l'inclusion du travailleur handicapé et la réalisation des tâches demandées.

Outre le circuit ordinaire, le Gouvernement a créé, dans le cadre de sa stratégie pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées pour 2016-2019, un Réseau d'entreprises inclusives (*Xarxa d'Empreses Inclusives*) afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à l'emploi en milieu ordinaire.

L'objectif est de mettre en relation des personnes handicapées à la recherche d'un emploi et des entreprises souhaitant recruter des personnes handicapées dans un environnement professionnel inclusif, accessible et dans les mêmes conditions de travail et de salaire que les autres travailleurs, toujours en milieu ordinaire et avec l'aide de spécialistes de l'inclusion professionnelle.

Pour faire partie de ce réseau, les entreprises intéressées doivent signer une convention avec le ministère en charge des affaires sociales et identifier les offres d'emploi pouvant s'adapter aux besoins des personnes handicapées.

Le Service pour l'emploi recommande à ces entreprises des travailleurs handicapés dont le profil correspond à ces offres d'emploi, afin qu'elles effectuent le processus de recrutement. Les entreprises identifiées comme inclusives ont à leur disposition plusieurs services d'aide à l'inclusion professionnelle : orientation spécialisée des candidats, accompagnement dans l'entreprise avant la prise de fonction, suivi du recrutement, achat de produits d'assistance, etc. De plus, elles sont exonérées du paiement de la part patronale de la cotisation de sécurité sociale (15,5 %). Pendant une grande partie de l'année, elles peuvent demander à bénéficier de diverses subventions dont les montants vont de 250 € à 550 € par mois pendant 12 mois, y compris une subvention d'un montant maximum de 300 € destinée à la formation des travailleurs.

Dans ce cadre, une coordination est mise en place entre la Division de promotion de l'autonomie personnelle (*Àrea de Promoció de l'Autonomia Personal*) et la Division de l'aide aux personnes et aux familles (*Àrea d'Atenció a les Persones i les Famílies*) du ministère chargé des affaires sociales, et le Service andorran des soins de santé, l'école spécialisée de Notre Dame de Meritxell et le Service pour l'emploi.

Le Réseau d'entreprises inclusives, promu par le Gouvernement, compte une vingtaine d'entreprises en tout, qui proposent au total 25 postes.

**2. Prière de faire état des progrès réalisés pour garantir aux personnes handicapées l'accès à l'emploi en milieu ordinaire, en précisant notamment les mesures prises récemment pour combattre la non-discrimination et promouvoir l'emploi. Prière de fournir des données chiffrées concernant le nombre de personnes handicapées en activité et le nombre de celles qui sont au chômage.**

**Prière de fournir des informations actualisées concernant l'obligation faite à l'employeur de prendre des mesures conformes au critère d'aménagements raisonnables pour garantir l'accès effectif à l'emploi des personnes handicapées.**

Le Service pour l'emploi d'Andorre a mis en place, en 2016, une stratégie d'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail, conformément aux obligations contractées par l'Andorre avec la ratification de la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Le Service pour l'emploi est ainsi devenu un service d'insertion professionnelle pour tous les citoyens ; il propose un parcours spécifique, dont l'objectif est d'assurer l'accès des personnes handicapées au marché du travail ordinaire, sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs.

En 2017, 97 personnes handicapées ont bénéficié de ce service, dont 20 ont été embauchées à la fin de l'année : 2 dans le secteur public et 18 dans le secteur privé.

En 2018, 154 personnes handicapées ont bénéficié de ce service, dont 41 ont été embauchées à la fin de l'année : 16 dans le secteur public et 25 dans le secteur privé.

Il convient de noter que la Loi 4/2019 du 31 janvier relative à l'emploi (*Llei d'ocupació*), en vigueur depuis février 2019, comprend les mesures nécessaires pour garantir le droit au travail prévu à l'article 29 de la Constitution, garantir le droit subjectif à l'emploi des personnes handicapées et établir un système efficace, préventif et proactif de protection contre le chômage. En outre, elle établit les principes recteurs de tous les organismes composant le « système pour l'emploi »\* de la Principauté d'Andorre, tels que l'égalité des chances, la non-discrimination, la cohésion sociale, la gratuité et l'universalité, entre autres.

Par ailleurs, le Service pour l'emploi mène des actions de sensibilisation auprès des entreprises grâce au projet Réseau d'entreprises inclusives (*Xarxa d'Empreses Inclusives*), ainsi que des formations de sensibilisation au travail des personnes handicapées (en collaboration avec le Service des politiques d'égalité).

Les bénéficiaires du Réseau d'entreprises inclusives sont les personnes handicapées inscrites au Service pour l'emploi, qui intègrent ainsi le marché du travail dans un milieu ouvert, inclusif et accessible, avec différents degrés de soutien et après l'aménagement du lieu de travail, si nécessaire.

Les entreprises pouvant faire partie de ce réseau sont des entreprises inclusives, qui s'engagent fermement pour l'inclusion des personnes handicapées, qui identifient des postes pouvant être occupés par les bénéficiaires du programme et qui mènent des politiques de RH inclusives au sein de leurs organisations.

Les entreprises identifiées comme inclusives ont à leur disposition plusieurs services d'aide à l'inclusion professionnelle : orientation spécialisée des candidats, accompagnement dans l'entreprise avant la prise de fonction, suivi du recrutement, achat de produits d'assistance, possibilité de collaboration avec un conseiller à l'emploi et conseils techniques, si nécessaire, pour garantir l'accessibilité du lieu de travail.

\*NdT : ensemble des organismes, services et programmes nécessaires pour promouvoir et mener la politique publique de l'emploi.

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

**Paragraphe 3 – *Intégration et participation des personnes handicapées à la vie sociale***

1. Le Comité demande à nouveau que le prochain rapport fournisse des informations sur l'existence d'une éventuelle législation antidiscriminatoire couvrant les domaines précités ainsi que sur sa teneur et sur les voies de recours, judiciaires et non judiciaires, qu'elle prévoit en cas de discrimination, en faisant également état de la jurisprudence pertinente. En l'absence de ces informations dans le rapport, le Comité considère qu'il n'est toujours pas établi que la législation antidiscriminatoire couvre les domaines précités, ni que des voies de recours effectives soient ouvertes pour ceux qui allèguent un traitement discriminatoire dans les domaines spécifiés.

Réponse :

L'Andorre a approuvé la Loi 27/2017 du 30 novembre 2017 relative aux mesures urgentes pour l'application de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (*Llei de mesures urgents per a l'aplicació del Conveni relatiu als drets de les persones amb discapacitat*), qui modifie certains textes légaux afin de les adapter à cette Convention.

Ainsi, la Loi 27/2017 modifie la Loi du 17 octobre 2002 relative à la garantie des droits des personnes handicapées, qui introduit le concept de discrimination fondée sur le handicap, qui s'applique à toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap et ayant pour objectif ou effet d'entraver ou de laisser sans effet la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits humains et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou autre. Ainsi, le refus d'aménagements raisonnables est considéré comme une discrimination fondée sur le handicap.

*[Annexe XIII : Loi 27/2017 relative aux mesures urgentes pour l'application de la Convention relative aux droits des personnes handicapées]*

Pour la défense des droits mentionnés ci-avant, le 26 juillet 2018, le *Consell General* a commencé l'examen du projet de loi relatif à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, qu'il a approuvé le 15 février 2019. La Loi relative à l'égalité de traitement et à la non-discrimination (*Llei per a la igualtat de tracte i la no-discriminació*) régleme le droit à la protection juridictionnelle, la tutelle administrative et institutionnelle en cas de violation du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, qui s'applique aux personnes handicapées. Elle insiste sur le fait que toute action qui empêche l'adoption d'aménagements raisonnables constitue une discrimination fondée sur le handicap.

2. Dans sa conclusion précédente (Conclusion 2012), le Comité a également constaté que la situation de l'Andorre n'était pas conforme à l'article 15 §3 de la Charte révisée au motif qu'il n'était pas établi que les personnes handicapées aient un accès effectif aux aides techniques. Selon le rapport, la nouvelle loi relative aux services sociaux et médico-sociaux est entrée en vigueur le 24 avril



**2014. Cette loi établit que les aides techniques sont destinées à l'aménagement du logement, à la suppression des obstacles architecturaux, à la communication, et à l'achat de produits d'assistance. Le Comité prend note de cette évolution et :**

**Le Comité demande que le prochain rapport lui décrive les progrès réalisés qui résultent de la mise en œuvre de cette nouvelle législation.**

Réponse :

L'application de la Loi 6/2014 relative aux services sociaux et médico-sociaux (*Llei relativa de serveis socials i socio-sanitaris*) a entraîné, en 2017, l'octroi de 150 aides à des personnes handicapées pour un montant de 315 313,05 € ; en 2018, 256 aides ont été accordées pour un montant de 493 200,09 € et destinées aux aides prévues par la législation relative aux services sociaux.

Pour continuer à avancer dans cette voie, le Gouvernement et les *Comuns* doivent mettre en place les mécanismes et les alternatives techniques rendant les moyens de communication accessibles et utilisables, y compris les systèmes et technologies de l'information et de la communication (TIC) et les systèmes de signalisation pour toute la population, en veillant tout particulièrement à ce que tous les services publics soient accessibles aux personnes handicapées.

**3. Le Comité prend note que, selon le rapport, la réglementation prévoyant une aide à intégrer ou à aménager le logement est en cours d'élaboration et demande que le prochain rapport fournisse des informations précises sur cette réglementation.**

Réponse :

L'application de la Loi 6/2014 s'effectue en partant du biais du Décret du 7 juin 2017 portant approbation du Règlement relatif aux aides techniques et technologiques des services sociaux et médico-sociaux et du Portefeuille de services sociaux et médico-sociaux. Il structure les prestations techniques et technologiques définies et précisées par le Portefeuille de services sociaux et médico-sociaux.

*[Annexe XIV : Loi 6/2014 relative aux services sociaux et médico-sociaux]*

Il réglemente essentiellement les critères et le droit d'accès aux prestations techniques et technologiques, et la procédure d'obtention de ces prestations. L'article 21.2 notamment réglemente les modalités et l'accès aux prestations d'aménagement du logement et de suppression des obstacles architecturaux et à la communication. À cet effet, les personnes intéressées peuvent s'adresser à la Commission pour l'accessibilité (*Comissió per al Foment de l'Accessibilitat*).

*[Annexe XV : Règlement relatif aux prestations financières des services sociaux et médico-sociaux]*

*[Annexe XVI : Modification du Décret du 7 juin 2017 portant approbation du Règlement relatif aux aides techniques et technologiques des services sociaux et médico-sociaux par le Décret du 31 octobre 2017 portant approbation du Règlement relatif aux aides techniques et technologiques des services sociaux et médico-sociaux]*

Quant à leur nature, les aides à l'aménagement du logement sont cofinancées et accordées jusqu'à épuisement des fonds (*prestació de concurrència*), excepté pour les personnes présentant un degré de dépendance très élevé : les prestations sont alors garanties et cofinancées. Il est toutefois possible de demander des aides financières ponctuelles, conformément au Décret du 18 mai 2016 portant approbation du Règlement relatif aux prestations financières des services sociaux et médico-sociaux.

L'article 15.4 du Règlement relatif aux prestations financières des services sociaux et médico-sociaux réglemente la finalité et les conditions d'obtention des aides financières destinées à l'aménagement du logement et à la suppression des obstacles architecturaux et à la communication.

Les aides à l'aménagement du logement ont pour but d'aider toute personne handicapée à améliorer l'accessibilité de son logement et son autonomie. Elles servent également à supprimer les obstacles architecturaux du domicile et à en améliorer la communication, conformément aux principes de la conception universelle. Les aides à l'acquisition de produits d'assistance non récupérables, c'est-à-dire des dispositifs, instruments, technologies et programmes non récupérables, ont pour but d'aider à améliorer l'autonomie des bénéficiaires ; les aides pour l'adaptation des véhicules des personnes handicapées et à mobilité réduite servent au paiement des adaptations légalement exigées sur le permis de conduire des personnes handicapées.

**4. Prière de décrire les mesures prises (et les progrès réalisés) pour veiller à ce que les personnes handicapées jouissent du droit à l'autonomie dans la société, en précisant notamment s'il existe des dispositifs destinés à favoriser le maintien d'un mode de vie autonome, des structures d'hébergement en milieu protégé, des services de soutien à domicile, en établissement de soins et autres structures d'accueil au sein de la collectivité, sous la forme par exemple d'une assistance personnelle.**

Réponse :

En avril 2018, le Gouvernement a inauguré le Service pour l'autonomie personnelle (*Servei per a l'Autonomia Personal*) : un appartement témoin permet aux personnes handicapées et à leurs familles d'apprendre à connaître, d'essayer et d'utiliser, en situation réelle, les produits d'assistance qui leur conviennent le mieux et de déterminer si ceux-ci sont adaptés à leurs besoins. En 2018, 88 personnes ont bénéficié d'une consultation en rapport avec les produits d'assistance.

Le Gouvernement s'appuie également sur le Service d'aide à domicile (*Servei d'Atenció Domiciliària*, SAD) qui propose une aide personnelle, une aide domestique et un soutien social au domicile de la personne concernée et/ou de sa famille, afin de satisfaire aux besoins des personnes dépendantes, en perte d'autonomie ou qui ont besoin d'aide pour réaliser leurs activités quotidiennes. À l'heure actuelle, 164 utilisateurs bénéficient de ce service.

Le Ministère des Affaires sociales, du Logement et de la Jeunesse dispose également d'une Banque d'aides techniques (*Banc d'Ajudes Tècniques*), un service de conseil technique conçu pour les personnes ayant besoin d'aménager leur domicile, et pour fournir les aides techniques nécessaires à l'amélioration de l'autonomie et de la qualité

de vie des personnes concernées et de leurs familles. En 2018, 70 personnes handicapées ou dépendantes ont ainsi été prises en charge.

La Division de promotion de l'autonomie personnelle (*Àrea de Promoció de l'Autonomia Personal*) du Ministère des Affaires sociales, du Logement et de la Jeunesse dispose d'une thérapeute qui oriente et conseille les personnes intéressées, leur montre l'utilisation correcte des produits d'assistance, et se déplace à leur domicile pour une mise en pratique en situation réelle à l'endroit même où ces produits doivent être utilisés. Ce conseil est personnalisé et gratuit.

Par ailleurs, l'Andorre dispose d'un programme de vie autonome intitulé *Je rentre chez moi*, destiné aux personnes présentant un handicap intellectuel et/ou un trouble mental associé, qui ont besoin de ressources éducatives (accompagnement personnel) pour gérer leur vie quotidienne chez eux ou dans la société. À l'heure actuelle, 9 personnes bénéficient de ce programme.

Enfin, le Gouvernement dispose d'un Service d'assistant personnel (*Servei d'Assistent Personal*) destiné à faciliter l'autonomie, la vie indépendante et l'inclusion sociale des personnes handicapées et à éviter leur isolement ou leur séparation de la communauté, notamment pour celles qui présentent des problèmes de santé qui affectent leur mobilité et qui, en raison de leur degré de dépendance, ont besoin d'une aide technique pour réaliser les activités de la vie quotidienne. Ce soutien est apporté par un assistant personnel, qui aide la personne handicapée dans les activités qu'elle souhaite effectuer mais qu'elle n'est pas capable de réaliser en raison de son handicap. Ce service s'adresse à toutes les personnes ayant besoin d'un soutien intensif pour jouir d'une pleine autonomie et qui présentent un handicap reconnu en Andorre. Pendant la période de référence, 2 personnes bénéficient de ce service.

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

**1. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur toute décision des tribunaux andorrans relative à l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi et de profession, y compris les décisions du tribunal de première instance (la *Batllia*).**

Réponse :

Pendant la période de référence, il n'y a eu aucune décision des tribunaux andorrans relative à l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi.

**2. Il demande si les tribunaux inférieurs ont respecté la décision du Tribunal Suprême de Justice en ce qui concerne l'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires impliquant discrimination fondée sur le sexe.**

Réponse :

Durant la période de référence, le *Consell General* (Parlement) a approuvé le projet de loi relatif à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, première priorité établie par le Livre blanc sur l'égalité (voir le paragraphe sur l'égalité des chances). La Loi 13/2019 du 15 février 2019 relative à l'égalité de traitement et à la non-discrimination (*Llei per a la igualtat de tracte i la no-discriminació*) régleme nte pour la première fois l'inversion de la charge de la preuve. Ainsi, l'article 25 de cette Loi établit ce qui suit :

« Article 25. Inversion de la charge de la preuve

1. Dans les procès où la partie plaignante allègue une discrimination et fournit des éléments de preuve fondés de l'existence de cette dernière, il incombe à la partie défenderesse d'apporter une justification objective et raisonnable, suffisamment étayée, des mesures adoptées et de leur proportionnalité. À cet effet, l'organe judiciaire a la possibilité de demander, d'office ou à la demande de l'une des parties, un rapport des organismes publics compétents en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination.

2. Le paragraphe précédent ne s'applique pas aux procès pénaux ni aux procédures administratives de sanction. »

*[Annexe XVII : Loi 13/2019 relative à l'égalité de traitement et à la non-discrimination]*

**3. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les indemnités accordées par les tribunaux dans des affaires de discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi et de profession.**

Réponse :

Le traitement des données statistiques constitue l'un des défis que doit relever notre Administration. L'approbation de la Loi 28/2017 du 30 novembre 2017 relatif au Plan de statistiques 2018-2021 (*Llei del Pla d'estadística 2018-2021*), ainsi que la volonté d'une transversalité interministérielle, doit permettre un traitement adéquat des données statistiques à moyen terme.

**4. Le rapport antérieur précise que le Gouvernement souhaite promouvoir le Plan d'action national pour l'égalité. En 2014, le Gouvernement a soutenu un projet de loi en vue de l'éradication de la violence à l'égard des femmes et de la violence domestique, et la création au niveau national et communal de départements chargés de l'égalité des sexes. Il a été prévu que ces deux projets soient mis en œuvre en 2015. Le Comité demande des informations sur la mise en œuvre et l'impact des projets mentionnés ci-dessus sur l'égalité des sexes.**

Réponse :

Dans le rapport précédent, l'Andorre a indiqué les actions réalisées en matière d'égalité des chances au sein de la Commission nationale pour l'égalité (*Comissió Nacional per a la Igualtat*).

La Commission nationale pour l'égalité prévoyait l'approbation d'un Plan national pour l'égalité (*Pla Nacional de la Igualtat*, ci-après PANI). À cet effet, des groupes multisectoriels ont été créés (l'enfance et la jeunesse, les personnes âgées, les femmes, les personnes handicapées et les immigrants), qui ont traité différentes problématiques et ont défini plusieurs priorités en matière d'égalité des chances.

Au cours de la dernière législature (2015-2019), le Gouvernement andorran a mené d'importantes réformes législatives, notamment la modernisation du système de protection sociale grâce à la Loi 6/2014 du 24 avril 2014 relative aux services sociaux et médicosociaux (*Llei de serveis socials i socio-sanitaris*). Il a également créé la Division des politiques pour l'égalité (*Àrea de Polítiques d'Igualtat*), grâce au Décret du 27 janvier 2016 relatif à la structuration du Ministère des Affaires sociales, de la Justice et de l'intérieur (*Decret d'estructuració del Ministeri d'Afers Socials, Justícia i Interior*).

Parmi ces réformes structurelles, notons que le *Consell General* a approuvé, le 7 janvier 2015, l'élaboration du Livre blanc sur l'égalité, conformément aux politiques sensibles au genre de l'Union interparlementaire.

Le Livre blanc sur l'égalité a été présenté le 7 mai 2018 au *Consell General* lors d'une manifestation publique ouverte à toute la population : il s'agit d'un document technique qui effectue une étude exhaustive de l'égalité des chances. Ont participé à l'élaboration de ce document, lors de réunions transversales, les organismes sociaux les plus représentatifs du pays. Ils ont effectué une analyse SWOT qui a permis de définir dix priorités à approuver pour promouvoir la culture de l'égalité.

*[Annexe XVIII : Livre blanc sur l'égalité]*

La Loi 13/2019 mentionnée ci-avant établit un cadre juridique de garanties en cas de discrimination, applicable aussi bien dans la sphère privée que publique. Elle établit également l'obligation de traiter la perspective de genre de façon transversale dans toutes les politiques, actions et réglementations, obligation qui est contraignante pour toutes les administrations publiques.

Dans cet esprit, le Ministère des Affaires étrangères a présenté le rapport volontaire sur l'Agenda 2030, qui établit l'égalité des sexes comme principe recteur de toutes les politiques publiques et recueille le Plan stratégique pour la mise en œuvre de l'Agenda 2030 (*Pla Estratègic per a la Implementació de l'Agenda 2030*), approuvé par le Gouvernement andorran le 17 avril 2019.

**5. Le Comité demande des informations dans le prochain rapport sur la façon dont l'égalité de traitement pour les femmes et les hommes est promue/garantie dans les conventions collectives.**

La Loi 13/2019 du 15 février 2019 relative à l'égalité de traitement et à la non-discrimination reconnaît, entre autres domaines d'application, la négociation collective.

Ainsi, l'article 5 de cette Loi établit l'obligation des personnes morales du secteur privé d'appliquer et de respecter le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination dans toutes leurs actions.

« Article 5. Portée du droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination

1. Le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination constitue le fondement des actions de tous les pouvoirs publics et ce, de manière transversale. Les administrations publiques doivent intégrer ce droit dans l'adoption et l'exécution de toutes les réglementations et politiques publiques. En particulier, les pouvoirs publics et les administrations publiques doivent intégrer le principe d'égalité de traitement et de chances entre les femmes et les hommes dans toutes leurs actions et dans l'adoption et l'exécution des réglementations et politiques publiques.

2. Les personnes physiques ou morales du secteur privé ont l'obligation d'appliquer et de respecter le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination dans toutes leurs actions ayant un lien avec les dispositions de la présente Loi.»

En outre, l'article 18 de cette Loi établit que pour mettre en place une protection efficace contre la discrimination, les administrations publiques et les autres organismes publics, tout comme les entreprises et les autres entités du secteur privé, doivent employer des méthodes et des instruments de détection suffisants et adopter des mesures préventives et réactives adaptées afin de gérer les situations de discrimination et d'y mettre fin. De plus, le non-respect de ces obligations entraîne l'engagement de la responsabilité administrative et civile pour les dommages et préjudices occasionnés, et, le cas échéant, de la responsabilité pénale.

« Article 18. Prévention, détection et élimination de la discrimination

1. Pour établir une protection efficace contre la discrimination, les administrations publiques et les autres organismes publics, tout comme les entreprises et les autres entités du secteur privé, doivent employer des méthodes et des instruments de détection suffisants et adopter des mesures préventives et réactives adaptées afin de gérer les situations de discrimination et d'y mettre fin.

2. Le non-respect des obligations prévues au paragraphe précédent entraîne l'engagement de la responsabilité administrative et civile pour les dommages et préjudices occasionnés, et, le cas échéant, de la responsabilité pénale.»

**6. Prière de fournir des informations actualisées concernant le cadre législatif et réglementaire garantissant l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou d'égale valeur, en mettant plus particulièrement accent :**

- sur les règles relatives à l'aménagement de la charge de la preuve en cas d'allégation de discrimination salariale à raison du sexe ;
- sur les règles d'indemnisation (plafonnable?) en cas de discrimination salariale à raison du sexe ;
- sur la possibilité prévue par la législation ou la pratique nationales de procéder à des comparaisons de rémunérations allant au-delà de l'entreprise directement concernée.

Réponse :

Le Gouvernement andorran a introduit dans le projet de loi pour l'égalité de traitement et la non-discrimination le principe d'égalité de rémunération, qui a finalement été établi dans la Loi 13/2019.

« Article 13. Principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes

1. Le principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes implique l'obligation de payer, pour un travail de valeur égale, la même rémunération, quelle que soit la nature de cette dernière, sans possibilité d'introduire la moindre discrimination envers les femmes en ce qui concerne les éléments ou les conditions dudit travail.

2. Sont considérés d'une valeur égale les travaux qui exigent des travailleurs un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités et d'efforts, de responsabilités, et de charge physique, mentale et psychosociale. »

[Annexe XVIII : Loi 13/2019 relative à l'égalité de traitement et à la non-discrimination]

**7. Prière de décrire les systèmes de classement des emplois et de promotion professionnelle mis en place, ainsi que les stratégies adoptées pour garantir la transparence salariale sur le marché du travail (notamment la possibilité donnée aux travailleurs d'obtenir des informations sur les niveaux de rémunération d'autres travailleurs), en précisant notamment les délais fixés pour réaliser les progrès exigés ainsi que les critères retenus pour mesurer ces derniers.**

Réponse :

En ce qui concerne la nomenclature andorrane des professions, le Gouvernement andorran a approuvé le Décret du 27 octobre 2004 portant approbation de la nomenclature andorrane des professions (*Decret d'aprovació del Reglament regulador de la Classificació nacional d'ocupacions*), qui prévoit une liste uniforme des professions utilisée pour le recrutement comme pour l'élaboration des statistiques (voir <https://www.cass.ad/sites/default/files/tramits/DLFE-1482.pdf>).

Par ailleurs, la Loi 13/2019 pour l'égalité et la non-discrimination (*Llei per a la igualtat de tracte i la no-discriminació*) ordonne la rédaction et l'approbation du Programme en faveur de l'emploi (*Programa pel foment de l'ocupabilitat*), qui doit prévoir tous les aspects relatifs à l'emploi, y compris les stratégies auxquelles il est fait référence.

**8. Prière de fournir des statistiques concernant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (corrigés et non corrigés) constatés au cours des différentes années de la période de référence.**

Réponse :

D'après les données fournies par le Département des statistiques, les femmes en Andorre touchent 22,60 % de moins en moyenne que les hommes. Bien que le Code des relations de travail (*Codi de Relacions Laborals*) de 2008 établisse le principe d'égalité et de non-discrimination en matière de rémunération, il s'avère insuffisant pour éradiquer ce type de discrimination, qui trouve ses origines dans la ségrégation verticale et horizontale liée aux stéréotypes de genre.

**Salaire moyen, hommes–femmes (2015 -2018)**

	Hommes	Femmes	% Ecart salarial
2015	2 235,85 €	1 735 €	22,40 %
2016	2 341,57 €	1 797,32 €	23,24 %
2017	2 330,66 €	1 804,66 €	22,57 %
2018	2 387,23 €	1 857,91 €	22,17 %

Source : Département des Statistiques. Gouvernement d'Andorre



## Annexes

[Annexe I : Loi 9/2017 du 25 mai 2017 relative aux mesures de lutte contre la traite d'êtres humains et de protection des victimes]

[http://www.consellgeneral.ad/ca/arxiu/arxiu-de-lleis-i-textos-aprovats-en-legislatures-anteriors/vii-legislatura-2015-2019/copy\\_of\\_lleis-aprovades/llei-9-2017-de-mesures-per-lluitar-contr-el-traffic-d2019essers-humans-i-protegir-ne-les-victimes](http://www.consellgeneral.ad/ca/arxiu/arxiu-de-lleis-i-textos-aprovats-en-legislatures-anteriors/vii-legislatura-2015-2019/copy_of_lleis-aprovades/llei-9-2017-de-mesures-per-lluitar-contr-el-traffic-d2019essers-humans-i-protegir-ne-les-victimes)

[Annexe II : décision 82/2017 du 30 mai 2017 de la Chambre civile du Tribunal Suprême de Justice]



[\\_home\\_web\\_httpdocs\\_media\\_0000009500\\_0000009832.txt](#)

[Annexe III : Loi 1/2019 du 17 janvier 2019 relative à la fonction publique]

<http://www.consellgeneral.ad/fitxers/documents/lleis-2019/llei-1-2019-de-la-funcio-publica/view>

[Annexe IV : Protocole d'action pour la protection des victimes de traite d'êtres humains]

[https://www.bopa.ad/bopa/030036/Pagines/GV20180607\\_11\\_25\\_30.aspx](https://www.bopa.ad/bopa/030036/Pagines/GV20180607_11_25_30.aspx)

[Annexe V : Loi 4/2019 sur l'emploi]

<http://www.consellgeneral.ad/fitxers/documents/lleis-2019/llei-4-2019-del-31-de-gener-d2019ocupacio/view>

[Annexe VI : Loi 17/2018 portant organisation du système éducatif andorran]

[http://www.consellgeneral.ad/ca/arxiu/arxiu-de-lleis-i-textos-aprovats-en-legislatures-anteriors/vii-legislatura-2015-2019/copy\\_of\\_lleis-aprovades/llei-17-2018-d2019ordenament-del-sistema-educatiu-andorra](http://www.consellgeneral.ad/ca/arxiu/arxiu-de-lleis-i-textos-aprovats-en-legislatures-anteriors/vii-legislatura-2015-2019/copy_of_lleis-aprovades/llei-17-2018-d2019ordenament-del-sistema-educatiu-andorra)

[Annexe VII : Décret du 4 mars 2015 portant organisation de l'enseignement de base obligatoire du système éducatif andorran]

<https://www.bopa.ad/bopa/027017/Pagines/ga27017062.aspx>

[Annexe VIII : Décret du 3 janvier 2019 portant création du Diplôme en Sciences humaines et sociales de l'Andorre]

[https://www.bopa.ad/bopa/031002/Documents/GD20190104\\_10\\_22\\_07.pdf](https://www.bopa.ad/bopa/031002/Documents/GD20190104_10_22_07.pdf)

[Annexe IX : Loi 4/2019 de protection temporaire et transitoire pour raisons humanitaires]

<http://www.consellgeneral.ad/fitxers/documents/lleis-2018/llei-4-2018-de-proteccio-temporal-i-transitoria-per-raons-humanitaries/view>

[Annexe X : Loi qualifiée du 3 septembre 1993 sur l'Education]

<https://www.bopa.ad/bopa/005051/Pagines/645A.aspx>

[Annexe XI : Loi du 17 octobre 2002 relative à la garantie des droits des personnes handicapées]

<http://www.consellgeneral.ad/fitxers/documents/lleis-1989-2002/llei-de-garantia-dels-drets-de-les-persones-amb-discapacitat.pdf/view>

[Annexe XII : Décret du 10 décembre 2008 portant réglementation de la scolarisation des élèves handicapés dans les établissements publics ordinaires]

<https://www.bopa.ad/bopa/020088/Pagines/5810A.aspx>

[Annexe XIII : Loi 27/2017 relative aux mesures urgentes pour l'application de la Convention relative aux droits des personnes handicapées]

[http://www.consellgeneral.ad/ca/arxiu/arxiu-de-lleis-i-textos-aprovats-en-legislatures-antérieurs/vii-legislatura-2015-2019/copy\\_of\\_lleis-aprovades/llei-27-2017-de-mesures-urgents-per-a-l2019aplicacio-del-conveni-relatiu-als-drets-de-les-persones-amb-discapacitat-fet-a-nova-york-el-13-de-desembre-del-2006](http://www.consellgeneral.ad/ca/arxiu/arxiu-de-lleis-i-textos-aprovats-en-legislatures-antérieurs/vii-legislatura-2015-2019/copy_of_lleis-aprovades/llei-27-2017-de-mesures-urgents-per-a-l2019aplicacio-del-conveni-relatiu-als-drets-de-les-persones-amb-discapacitat-fet-a-nova-york-el-13-de-desembre-del-2006)

[Annexe XIV : Loi 6/2014 relative aux services sociaux et médico-sociaux]

[http://www.consellgeneral.ad/ca/arxiu/arxiu-de-lleis-i-textos-aprovats-en-legislatures-antérieurs/vi-legislatura-2011-2015/copy\\_of\\_lleis-aprovades/llei-6-2014-del-24-d2019abril-de-serveis-socials-i-sociosanitaris](http://www.consellgeneral.ad/ca/arxiu/arxiu-de-lleis-i-textos-aprovats-en-legislatures-antérieurs/vi-legislatura-2011-2015/copy_of_lleis-aprovades/llei-6-2014-del-24-d2019abril-de-serveis-socials-i-sociosanitaris)

[Annexe XV : Règlement relatif aux prestations financières des services sociaux et médico-sociaux]

[https://www.bopa.ad/bopa/028032/Pagines/GR20160520\\_09\\_21\\_21.aspx](https://www.bopa.ad/bopa/028032/Pagines/GR20160520_09_21_21.aspx)

[Annexe XVI : Modification du Décret du 7 juin 2017 portant approbation du Règlement relatif aux aides techniques et technologiques des services sociaux et médico-sociaux par le Décret du 31 octobre 2017 portant approbation du Règlement relatif aux aides techniques et technologiques des services sociaux et médico-sociaux]

[https://www.bopa.ad/bopa/029039/Documents/GR20170608\\_13\\_04\\_08.pdf](https://www.bopa.ad/bopa/029039/Documents/GR20170608_13_04_08.pdf)

[https://www.bopa.ad/bopa/029072/Documents/GR20171102\\_10\\_48\\_37.pdf](https://www.bopa.ad/bopa/029072/Documents/GR20171102_10_48_37.pdf)

[[Annexe XVII : Loi 13/2019 2019 relative à l'égalité de traitement et à la non-discrimination]

<http://www.consellgeneral.ad/fitxers/documents/lleis-2019/llei-13-2019-per-a-la-igualtat-de-tracte-i-la-no-discriminacio/view>

[Annexe XVIII : Livre blanc sur l'égalité]

<http://www.consellgeneral.ad/ca/actes-i-exposicions/el-llibre-blanc-de-la-igualtat-a-andorra-una-realitat>

[Annexe XIX : Plan stratégique pour la mise en œuvre de l'Agenda 2030]

<https://www.govern.ad/afers-exteriors/item/10262-s-aprova-el-pla-estrategic-nacional-per-a-la-implementacio-de-l-agenda-2030-per-al-desenvolupament-sostenible-de-les-nacions-unides>