



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



Mars 2021

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2020

ANDORRE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer sur la conformité des situations des Etats avec la Charte sociale européenne. Dans le cadre de la procédure de rapports nationaux, il adopte des conclusions et dans le cadre de la procédure de réclamations collectives, il adopte des décisions.

Des informations relatives à la Charte, les observations interprétatives et les questions générales formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.

Le présent chapitre concerne l'Andorre, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 12 novembre 2004. L'échéance pour remettre le 13^{ème} rapport était fixée au 31 décembre 2019 et l'Andorre l'a présenté le 16 décembre 2019.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à l'Andorre de répondre aux questions ciblées posées au titre de diverses dispositions (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur l'application des dispositions de la Charte). Le Comité s'est donc concentré sur ces aspects. Il a également examiné les réponses données à tous les constats de non-conformité ou décisions d'ajournement formulés dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2016).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions 2016) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196^e réunion des Délégués des Ministres des 2-3 avril 2014, le rapport concernait les dispositions du groupe thématique I « Emploi, formation et égalité des chances » :

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

L'Andorre a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf les articles 18§1, 18§2, 18§3, 24 et 25.

La période de référence allait du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018.

Les Conclusions relatives à l'Andorre concernent 11 situations et sont les suivantes :

- 7 conclusions de conformité : articles 1§1, 1§4, 10§1, 10§3, 10§4, 15§1 et 15§2 ; et
- 2 conclusions de non-conformité : articles 10§5 et 20.

En ce qui concerne les 2 autres situations, régies par les articles 1§2 et 15§3, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation.

Le Comité considère que l'absence des informations demandées est incompatible avec l'obligation de l'Andorre de présenter des rapports en vertu de la Charte révisée.

Le rapport suivant de l'Andorre traitera des dispositions du groupe thématique II « Santé, sécurité sociale et protection sociale » :

- droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail (article 3),
- droit à la protection de la santé (article 11),
- droit à la sécurité sociale (article 12),

- droit à l'assistance sociale et médicale (article 13),
- droit au bénéfice des services sociaux (article 14),
- droit des personnes âgées à une protection sociale (article 23),
- droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale (article 30).

L'échéance pour soumettre ce rapport était fixée au 31 décembre 2020.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sur www.coe.int/socialcharter.

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 1 - Politique de plein emploi

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Andorre.

Situation de l'emploi

Selon les données publiées par le département des statistiques du Gouvernement andorran, le taux de croissance du PIB a doublé durant la période de référence, passant de 0,8 % en 2015 à 1,6 % en 2018.

Le taux d'emploi global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a augmenté de 79,5 % en 2015 à 80,3 % en 2018.

Le taux d'emploi des hommes a augmenté de 82,1 % en 2015 à 84 % en 2018. Le taux d'emploi des femmes a très légèrement baissé, de 76,7 % en 2015 à 76,6 % en 2018. Le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) a augmenté de 74,8 % en 2015 à 79,6 % en 2018. Le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) a baissé de 27 % en 2015 à 26,2 % en 2018.

Le taux de chômage global (personnes âgées de plus de 15 ans) a fortement baissé, de 4,1 % en 2015 à 2 % en 2018.

Le chômage des hommes a baissé de 4,8 % en 2015 à 1,8 % en 2018, et celui des femmes de 3,2 % en 2015 à 2,2 % en 2018. Le chômage des jeunes (15-24 ans) a baissé 20,4 % en 2015 à 10,8 % en 2018.

Le Comité note que la situation économique s'est améliorée durant la période de référence et que le marché du travail continue de présenter des caractéristiques positives, notamment des taux d'emploi élevés – à l'exception de l'emploi des jeunes – et des taux de chômage faibles.

Politique de l'emploi

Dans son rapport, le Gouvernement indique que durant la période de référence, différents programmes en faveur de l'embauche (dans le secteur public, en entreprise et dans les zones géographiques éloignées) ont été poursuivis et développés, et ont permis d'embaucher un total de 334 chômeurs en 2015, 88 en 2016, 141 en 2017 et 156 en 2018 (pour un nombre moyen de demandeurs d'emploi inscrits s'élevant à 569 en 2015, 480 en 2016, 388 en 2017 et 385 en 2018).

Le Gouvernement précise qu'à compter de 2016, il a élaboré une nouvelle stratégie visant à mettre en œuvre progressivement un système d'approche personnalisée et intégrée de l'emploi. Dans ce contexte, des parcours d'orientation professionnelle individualisés ont été conçus, et des formations transversales (informatique, langues, etc.) et professionnalisantes (commis de cuisine, réceptionniste d'hôtel, secrétaire de direction, manutentionnaire, etc.) ont été organisées. Ces mesures ont notamment permis de réduire le nombre des chômeurs de longue durée (plus de douze mois), qui est passé de 70 en 2015, à 59 en 2016 puis à 36 en 2017 et en 2018.

Le Gouvernement indique en outre que le ministère chargé de l'Education a lancé en 2015 un programme en faveur de l'emploi pour les jeunes âgés de 16 à 20 ans ayant terminé leur scolarité obligatoire sans obtenir de brevet d'études secondaires ou de certificat équivalent. Ce programme leur permet d'acquérir une formation, avec l'objectif d'intégrer le marché du travail ; de plus, il encourage le recrutement des jeunes et leur formation pratique en entreprise en prenant en charge une partie de leur salaire. Durant la période de référence, 94 jeunes (dont 29 filles) ont participé à ce programme, et 24 (soit 25,6 %) ont trouvé un emploi à l'issue de la formation.

Le Gouvernement mentionne aussi que depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 4/2018 du 22 mars 2018 sur la protection temporaire et transitoire pour raisons humanitaires, les personnes

bénéficiant de cette protection se voient accorder un accompagnement et un suivi individuels dans leur intégration, y compris leur recherche d'emploi.

Toujours selon le rapport, les dépenses publiques allouées aux mesures actives en faveur de l'emploi ont baissé de 0,13 % du PIB en 2015 à 0,08 % du PIB en 2018, soit d'environ 3,3 millions € à environ 2,2 millions €. Le taux d'activation, après avoir chuté de 58,7 % en 2015 à 18,3 % en 2016, est remonté à 36,3 % en 2017 et à 40,5 % en 2018.

Le Comité considère que les politiques en faveur de l'emploi mises en œuvre en Andorre satisfont aux obligations découlant de l'article 1§1 de la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre est conforme à l'article 1§1 de la Charte.

Article 1 - Droit au travail

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Andorre.

1. Interdiction de la discrimination dans l'emploi

L'article 1§2 de la Charte interdit toute forme de discrimination dans l'emploi. Le Comité a demandé aux États parties de fournir pour ce cycle d'examen des informations à jour sur la législation interdisant toute forme de discrimination dans l'emploi, en particulier celles fondées sur le genre (si l'article 20 n'est pas accepté), la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, les opinions politiques, un handicap (si l'article article 15§2 n'est pas accepté), ainsi que des informations sur les recours disponibles. Il a en outre demandé d'indiquer toute mesure spécifique prise pour lutter contre la discrimination dans l'emploi des migrants et des réfugiés.

Le Comité concentrera donc son évaluation spécifiquement sur ces aspects. Il examinera également les réponses à toute constatation de non-conformité ou d'ajournement de sa conclusion précédente.

Le Comité rappelle que l'Andorre a accepté l'article 20 de la Charte et l'article 15§2 de la Charte. Pour les aspects concernant la discrimination dans l'emploi fondée sur le genre et le handicap, le Comité renvoie donc à ses conclusions sur ces dispositions.

En ce qui concerne la législation interdisant la discrimination de façon générale, le rapport indique qu'au début de l'année 2019, le *Consell General* a approuvé 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 (en dehors de la période de référence). Le Comité prend note de ce développement législatif important dans le domaine de la discrimination. Étant donné que la Loi 13/2019 est entrée en vigueur en dehors de la période de référence, le Comité demande que le prochain rapport sur ce groupe thématique fournisse des informations détaillées sur le contenu de cette loi, notamment en répondant aux questions mentionnées ci-dessus concernant la législation interdisant toutes les formes de discrimination dans l'emploi, en particulier celles fondées sur la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, les opinions politiques, ainsi que des informations sur les recours disponibles.

En outre, le Comité note que pendant la période de référence, le *Consell General* a examiné et approuvé la Loi 31/2018 du 6 décembre 2018 sur les relations de travail (*Llei de relacions laborals*) ; cependant cette loi est entrée en vigueur le 1er février 2019 en dehors de la période de référence. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les dispositions de cette loi concernant la discrimination dans l'emploi et les recours disponibles pour les victimes de discrimination.

Le rapport indique que, 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. Le rapport rappelle que en effet, l'article 4 de cette loi 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 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. »

Le Comité demande si les dispositions mentionnées ci-dessus de la Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 ont été modifiées/abrogées par la Loi 31/2018 du 6 décembre 2018 sur les relations de travail. Il demande des informations à jour sur les dispositions pertinentes de la

Loi 31/2018 du 6 décembre 2018 sur les relations de travail en matière de discrimination dans l'emploi.

En ce qui concerne la demande du Comité sur toute mesure spécifique prise pour lutter contre la discrimination dans l'emploi des migrants et des réfugiés, le présent rapport ne fournit aucune information. Le Comité réitère donc sa demande d'informations dans ce sens.

En ce qui concerne les recours disponibles, le rapport indique que 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. Le rapport ajoute qu'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.

Le rapport mentionne que cependant, 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 cataloguée 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 l'article 97 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. »

Le Comité a précédemment pris note des informations sur les indemnités versées dans les cas de discrimination (Conclusions 2016). En répondant à la question précédente du Comité concernant le montant des indemnités versées dans les cas de discrimination (Conclusions 2016), le rapport donne 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.

Concernant les sanctions, le présent rapport indique que le paragraphe 3 de l'article 159 de la Loi 35/2008 du 18 décembre 2008 relative au Code des relations de travail classe la discrimination comme infraction lourde, passible d'une amende de 3 001 à 24 000 euros.

En prenant note que la Loi 31/2018 du 6 décembre 2018 sur les relations de travail a modifié la Loi 35/2008 du 18 décembre 2008, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations détaillées sur les indemnités versées aux victimes dans les cas de discrimination (y compris dans le cas d'un licenciement discriminatoire, les plafonds minimaux/maximaux prévus si c'est le cas) et les sanctions stipulées par la nouvelle loi. Entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

Concernant l'aménagement de la charge de la preuve, le Comité a noté précédemment que les tribunaux appliquent le principe du *in dubio pro operario* comme principe général du Code des relations de travail, et ils ont la possibilité de se référer aux législations pertinentes de l'Union Européenne et de ses États membres, en particulier celles de l'Espagne et la France qui prévoient l'une et l'autre un aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination (Conclusions 2016 and 2012).

Le présent rapport indique que l'article 25 de la Loi 13/2019 du 15 février 2019 relative à l'égalité de traitement et à la non-discrimination prévoit l'inversion de la charge de la preuve. Le Comité va examiner la nouvelle législation dans la prochaine conclusion sur ce groupe thématique, étant donné que la modification est intervenue en dehors de la période de référence. Il demande comment les tribunaux appliquent l'article 25 de la Loi 13/2019 dans la pratique, à illustrer par des exemples.

En ce qui concerne les organismes compétents en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination, le Comité a précédemment pris note que l'Andorre n'a pas mis en place d'organe chargé de traiter les questions relatives à la discrimination, mais ce sont l'Inspection du travail et les services de la protection sociale qui fournissent informations et conseils juridiques aux personnes estimant avoir été victimes de discrimination (Conclusions 2012).

Le Comité note que dans son rapport sur l'Andorre (cinquième cycle de monitoring), la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (l'ECRI) du Conseil de l'Europe a vivement réitéré sa recommandation d'assurer l'existence d'un organe doté d'un mécanisme spécialisé dans la lutte contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance au niveau national dans les secteurs public et privé (Rapport de l'ECRI sur l'Andorre, publié le 28 février 2017). Le Comité note aussi que dans les Conclusions de l'ECRI sur la mise en œuvre des recommandations, les autorités andorranes ont informé l'ECRI d'un amendement à la Loi portant création et fonctionnement du *Raonador del Ciutadà* (Médiateur) qui est entré en vigueur le 24 novembre 2017. Le *Raonador* a désormais comme mission, outre ses compétences précédentes, de lutter contre tout type de discrimination et contre les attitudes racistes, xénophobes, antisémites et intolérantes. Le *Raonador* doit, en particulier, veiller à ce que les entités publiques et privées, y compris les médias, respectent l'égalité entre toutes et tous et à ce que des mesures nécessaires soient prises pour éviter toute forme de discrimination – directe ou indirecte – en raison de la naissance, la race, l'origine, la nationalité ou l'ethnie, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion philosophique, politique ou syndicale, le handicap physique ou mental, [...] l'identité ou l'orientation sexuelle, ou toute autre considération. Désormais, il peut recevoir des plaintes relatives à la discrimination raciale, tant dans le domaine public que privé (Conclusions de l'ECRI sur la mise en œuvre des recommandations, publiées le 19 mars 2020).

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur l'activité du Médiateur (Le *Raonador*) en ce qui concerne la discrimination dans l'emploi, la nature et le nombre des plaintes reçues et les mesures imposées. Il demande si le Médiateur peut aussi recevoir des plaintes relatives à la discrimination dans l'emploi (autre que la discrimination raciale).

Le Comité a noté précédemment que les postes de pompiers et gardes forestiers sont réservés aux ressortissants andorrans. Il a demandé si l'appartenance à ces dernières catégories implique l'exercice de la puissance publique (Conclusions 2016).

Le rapport mentionne que 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 : « 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. (...). 3. Le personnel de la fonction publique doit posséder la nationalité andorrane. » Le rapport précise que, par conséquent, en application de cet article, les postes mentionnés au paragraphe 2 ci-dessus, y compris les postes de pompiers et de gardes forestiers, sont réservés aux nationaux. Le Comité considère que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion en ce qui concerne l'interdiction de la discrimination dans l'emploi.

2. Travail forcé et exploitation par le travail

Le Comité rappelle que le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes doit être interdit. Il renvoie à la définition du travail forcé ou obligatoire énoncée dans la Convention n° 29 de l'OIT du 29 juin 1930 sur le travail forcé (article 2§1), et à l'interprétation de l'article 4§2 de la Convention européenne des droits de l'homme donnée par la Cour européenne des droits de

l'homme (*Van der Musselle c. Belgique*, 23 novembre 1983, § 32, série A, n° 70 ; *Siliadin c. France*, n° 73316/01, §§ 115-116, CEDH 2005-VII ; *S.M. c. Croatie* [GC], n° 60561/14, §§ 281-285, 25 juin 2020). Le Comité se réfère aussi à l'interprétation par la Cour de la notion de « servitude », également prohibée par l'article 4§2 de la Convention (*Siliadin*, § 123 ; *C.N. et V. c. France*, § 91, 11 octobre 2012).

En se référant à l'arrêt rendu par la Cour dans l'affaire *Siliadin c. France*, le Comité a par le passé attiré l'attention des États sur les problèmes soulevés par le travail forcé et l'exploitation dans le cadre familial et sur les conditions de travail des employés de maison (Conclusions 2008, Introduction générale, Questions générales du Comité au titre de l'article 1§2 ; Conclusions 2012, Introduction générale, Questions générales du Comité au titre de l'article 1§2). Il considère que les États parties doivent adopter des dispositions juridiques pour lutter contre le travail forcé dans le cadre familial et protéger les travailleurs domestiques, ainsi que prendre des mesures pour les appliquer.

La Cour européenne des droits de l'homme a établi que les obligations positives nées de l'article 4 de la Convention imposent aux États d'adopter des dispositions en matière pénale qui sanctionnent les pratiques visées par l'article 4 (esclavage, servitude et travail forcé ou obligatoire) et de les appliquer concrètement (*Siliadin*, §§ 89 et 112). De plus, les obligations positives au titre de l'article 4 de la Convention doivent s'interpréter à la lumière de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains (ratifiée par la quasi-totalité des États membres du Conseil de l'Europe) (*Chowdury et autres c. Grèce*, § 104, 30 mars 2017). L'exploitation par le travail dans ce contexte constitue l'une des formes d'exploitation visées par la définition de la traite des êtres humains, ce qui met en évidence la relation intrinsèque entre le travail forcé ou obligatoire et la traite des êtres humains (voir aussi les paragraphes 85-86 et 89-90 du rapport explicatif de la convention précitée du Conseil de l'Europe, et *Chowdury et autres*, § 93). L'exploitation par le travail est appréhendée comme englobant, au minimum, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage et à la servitude (GRETA – Groupe d'experts sur la lutte contre la traite des êtres humains, *Traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail*, Chapitre thématique du 7^e Rapport général sur les activités du GRETA (couvrant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017), p. 11).

Le Comité recourt à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et aux instruments juridiques internationaux susmentionnés pour l'interprétation de l'article 1§2 de la Charte, qui impose aux États parties l'obligation de protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris. Par conséquent, il considère que les États sont tenus de s'acquitter de leur obligation positive de mettre en place un cadre juridique et réglementaire permettant de prévenir le travail forcé et d'autres formes d'exploitation par le travail, de protéger les victimes et de mener des enquêtes sur les allégations relatives à ces pratiques, ainsi que d'ériger celles-ci en infraction et de mener des poursuites effectives contre tout acte tendant à maintenir une personne dans une situation d'exploitation grave par le travail. Dès lors, le Comité examine au titre de l'article 1§2 de la Charte si les États parties se sont acquittés de leurs obligations positives consistant à :

- incriminer les cas de travail forcé et d'autres formes graves d'exploitation par le travail et enquêter efficacement sur ces cas, mener des poursuites et prononcer des sanctions ;
- prévenir le travail forcé et d'autres formes d'exploitation par le travail ;
- protéger les victimes du travail forcé et d'autres formes d'exploitation par le travail et prévoir à leur intention des voies de recours accessibles, notamment pour obtenir une indemnisation.

Au cours du présent cycle de contrôle, le Comité va aussi examiner les mesures prises pour lutter contre le travail forcé et l'exploitation des travailleurs dans deux secteurs particuliers : le travail domestique et « l'économie à la demande » ou « économie des plateformes ».

Le Comité relève que le rapport répond aux questions ciblées portant sur cette disposition et spécifiquement sur le travail forcé, hormis en ce qui concerne la question de la prévention du travail forcé et de l'esclavage dans les chaînes d'approvisionnement (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019 dans laquelle le Comité demandait un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »).

Criminalisation et répression effective

Le Comité rappelle que les États parties doivent non seulement adopter des dispositions de droit pénal pour lutter contre le travail forcé et d'autres formes graves d'exploitation par le travail, mais encore prendre des mesures pour les appliquer. À l'instar de la Cour (*Chowdury et autres*, paragraphe 116), il considère que les autorités doivent agir d'office dès que la question a été portée à leur attention. L'obligation d'enquêter n'est pas subordonnée à une plainte officielle de la victime ou d'un proche ; elle lie les autorités de poursuite et les autorités judiciaires.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016), le Comité a noté que d'après le rapport soumis en 2015, la loi relative au code pénal du 21 février 2005 (n° 9/2005), amendée par la loi du 11 décembre 2014 (n° 40/2014), criminalisait le travail forcé. Il relève dans le présent rapport que pendant la période de référence (loi qualifiée 10/205 du 16 juillet 2015), le code pénal a été modifié afin d'incriminer en tant que blanchiment d'argent les fonds provenant des délits spécifiques de la traite des êtres humains, y compris de la traite à des fins d'esclavage ou de servitude et de la traite d'immigrés clandestins (article 134 bis et 252 du code pénal).

Le Comité relève du dernier rapport du GRETA sur l'Andorre (Rapport concernant la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains par l'Andorre, deuxième cycle d'évaluation, GRETA (2019)10, 3 juillet 2019, par. 113) que l'article 134 bis du code pénal vise la traite aux fins d'esclavage ou de servitude, ce qui semble ne pas couvrir les cas de traite aux fins de l'exploitation par le travail. Il rappelle toutefois avoir noté dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016, concernant le travail domestique sous l'angle de l'article 1§2 de la Charte), que d'autres délits prévus par le code pénal sous le titre XIII (« Délits portant atteinte aux droits des travailleurs ») sont applicables aux cas d'exploitation des travailleurs (Conclusions 2016).

Le Comité demande que le prochain rapport précise si tous les cas relevant du travail forcé peuvent être poursuivis en pratique en vertu des dispositions du code pénal concernant les délits portant atteinte aux droits des travailleurs. Dans l'affirmative, le rapport devrait apporter le cas échéant des exemples d'enquêtes, poursuites ou condamnations sur cette base.

Prévention

Le Comité considère que les États parties doivent prendre des mesures préventives, comme la recherche et la collecte de données pour mesurer la prévalence du travail forcé et de l'exploitation par le travail, l'organisation de campagnes de sensibilisation, la formation des professionnels, celle des services répressifs, des employeurs et des groupes de population vulnérables, ou encore le renforcement de la mission et des capacités / du mandat de l'Inspection du travail, de façon à ce que ses services aient les moyens de veiller au respect des dispositions pertinentes en matière de droit du travail, pour tous les travailleurs et dans tous les secteurs de l'économie, en vue de prévenir le travail forcé et l'exploitation par le travail. Les États parties devraient aussi encourager l'application de la diligence raisonnable par les secteurs public et privé pour identifier et prévenir le travail forcé et l'exploitation dans leurs chaînes d'approvisionnement.

En réponse à la question posée par le Comité concernant les inspections ou contrôles réguliers dans les secteurs touchés par l'exploitation par le travail tels que l'agriculture, le bâtiment, l'hôtellerie, la restauration et l'industrie manufacturière, le rapport se limite à noter qu'aucun plan d'action spécifique n'a été établi pendant la période de référence pour renforcer les inspections dans ces secteurs.

Le rapport ne fournit aucune information sur la question de savoir si la législation andorrane prévoit des mesures visant à contraindre les entreprises à rendre compte des actions menées pour enquêter sur le travail forcé et l'exploitation des travailleurs dans leurs chaînes d'approvisionnement et à exiger que toutes les précautions soient prises lors de la passation des marchés publics afin de garantir que les fonds ne servent pas à soutenir involontairement les différentes formes d'esclavage moderne.

Le Comité réitère donc ses questions sur ces deux points (inspections dans les secteurs susmentionnés et prévention du travail forcé et de l'exploitation des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises et les marchés publics).

En ce qui concerne d'autres mesures plus générales de prévention, le Comité demande que le prochain rapport indique également si des études ou des analyses permettant d'évaluer l'ampleur du phénomène de l'exploitation par le travail et du travail forcé ont été menées ou sont envisagées (voir aussi les recommandations dans ce sens du GRETA dans son dernier rapport sur l'Andorre, par. 31, concernant notamment la traite aux fins d'exploitation par le travail dans différents secteurs de l'économie, ainsi que du Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale, observations finales adoptées le 6 mai 2019, hors période de référence, par. 27 et 28, concernant la traite des personnes).

Protection des victimes et accès à des voies de recours, y compris à une indemnisation

Le Comité considère que les mesures de protection dans ce contexte devraient inclure l'identification des victimes par des personnes qualifiées et l'aide aux victimes en vue d'assurer leur rétablissement physique, psychologique et social et leur réadaptation.

Le Comité relève dans le rapport que la loi 9/2017 du 25 mai 2017 relative aux mesures de lutte contre la traite des êtres humains et de protection des victimes établit le principe général selon lequel le Gouvernement doit adopter toutes les mesures nécessaires à la prévention et à l'identification des victimes de la traite, conformément à la Convention du Conseil de l'Europe sur la traite des êtres humains. En vertu de cette loi, un délai de réflexion et de rétablissement pour les victimes a été introduit, de sorte que celles-ci puissent se rétablir et décider si elles souhaitent coopérer avec les autorités d'enquête. Les personnes qui bénéficient de ce délai se voient proposer un ensemble de prestations et d'aides en vue de leur rétablissement physique, psychologique et social, y compris le retour assisté et volontaire dans le pays d'origine ou tout autre pays offrant la sécurité requise, et la prise en charge de leurs frais de santé. En application de la loi 9/2017, un protocole d'action pour la protection des victimes de la traite des êtres humains a été adopté et publié en 2018. Ce protocole vise à établir les méthodes de détection, d'identification, d'assistance et de protection des victimes, et à établir une coordination entre les institutions concernées. La procédure d'identification doit suivre les méthodes du manuel de lutte contre la traite des êtres humains adopté l'an 2000 à Palerme et qui complète la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée.

Le Comité prend note de ces informations et demande que le prochain rapport précise si le cadre législatif existant offre aux victimes de ces pratiques, y compris les migrants en situation irrégulière, des voies de recours accessibles et effectives (devant les juridictions pénales, civiles, du travail ou autres mécanismes) afin d'obtenir une indemnisation pour tous les préjudices subis du fait de ces infractions, y compris au titre des salaires et des cotisations de sécurité sociale impayés. Le Comité demande également des données chiffrées sur le nombre de victimes ayant obtenu une indemnisation et des exemples de montants effectivement alloués.

Travail domestique

Le Comité rappelle que le travail domestique peut déboucher sur des formes de travail forcé ou d'exploitation. Ce type de travail est souvent associé à des conditions de vie et de travail abusives, dégradantes et inhumaines pour les travailleurs domestiques concernés (voir Conclusions XX-1 (2012), Introduction générale, Questions générales, et arrêt de la Cour dans

l'affaire *Siliadin c. France*). Les États Parties doivent adopter des dispositions juridiques pour lutter contre le travail forcé dans le contexte domestique et protéger les travailleurs domestiques, ainsi que prendre des mesures pour les appliquer (Conclusions 2008, Introduction générale, Question générale au titre de l'article 1§2). Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 3§3 de la Charte, les inspecteurs doivent être habilités à contrôler tous les lieux de travail, y compris les locaux habités, et ce dans l'ensemble des secteurs d'activité (Conclusions XVI-2 (2003), République tchèque, Observation interprétative de l'article 3§3 (i.e. de l'article 3§2 de la Charte de 1961). Le Comité considère que de telles inspections doivent être clairement prévues par la loi et des garanties suffisantes doivent être mises en place pour prévenir les risques d'atteintes illégitimes dans le droit au respect de la vie privée.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a pris note des informations fournies par les autorités andorranes en ce qui concernait la protection pénale des employés de maison en cas d'exploitation par leur employeur, en vertu des dispositions relatives aux délits portant atteinte aux droits des travailleurs, qui s'appliquent aussi aux travailleurs domestiques. Il rappelle aussi avoir noté que la législation andorrane n'autorise pas de visites d'inspection dans les logements de particuliers qui ont à leur service des employés de maison (Conclusions 2016). Dans ses Conclusions 2017 (concernant l'article 3§2), le Comité a demandé si le domicile où un travailleur exécute sa tâche peut être considéré comme un lieu de travail et faire dès lors l'objet d'un contrôle de la part des services de l'Inspection du travail.

Le Comité observe que le GRETA a exhorté les autorités andorranes à veiller à ce que le mandat des inspecteurs du travail leur permette de contribuer à la prévention et à la détection des cas de traite aux fins d'exploitation économique, y compris au sein des ménages domestiques (rapport du GRETA, par. 44).

Le Comité note que le présent rapport précise qu'aucun plan d'action spécifique n'a été établi pour renforcer les inspections dans plusieurs secteurs, y compris celui du travail domestique. Le Comité demande dès lors que le prochain rapport explique de quelle manière est supervisée la législation pertinente du droit de travail (sécurité, hygiène, rémunération, heures de travail, congés) en vue de prévenir ou de détecter les situations d'exploitation par le travail dans le secteur des travailleurs domestiques.

Travailleurs de l'« économie à la demande » ou de l'« économie des plateformes »

En réponse à la demande d'informations sur les éventuelles mesures prises en vue de mettre les travailleurs de « l'économie des plateformes » ou de l'« économie à la demande » à l'abri de l'exploitation, le rapport indique qu'aucune action spécifique n'a été mise en place car ces types d'emplois n'ont pas été recensés en Andorre.

Entre-temps, dans l'attente des informations demandées ci-dessus, le Comité conclut que la situation de l'Andorre est conforme à l'article 1§2 de la Charte en ce qui concerne l'interdiction du travail forcé et de l'exploitation par le travail.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 3 - Services gratuits de placement

Le Comité note qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de cette disposition. La conclusion précédente ayant conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 4 - Orientation, formation et réadaptation professionnelles

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Andorre.

Le Comité rappelle que dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019 (par laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe thématique "Emploi, formation et égalité des chances"), aucune information n'était demandée au titre de cette disposition, sauf si la conclusion précédente a consisté en un constat de non-conformité ou un ajournement.

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 professionnelles des travailleurs, ainsi que l'orientation et la formation professionnelles 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) (Conclusions 2016), et à la formation professionnelle des personnes handicapées (article 15§1) (Conclusions 2016).

Le Comité a considéré que la situation était également conforme à la Charte en ce qui concerne les mesures relatives à la formation et à la rééducation professionnelles des travailleurs (article 10§3) (Conclusions 2020).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre est conforme à l'article 1§4 de la Charte.

Article 9 - Droit à l'orientation professionnelle

Le Comité note qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de cette disposition. La conclusion précédente ayant conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Andorre.

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes pour une description de la situation qu'il a considérée conforme à la Charte (voir Conclusions 2016). Il relève qu'une loi de juillet 2018 est venue modifier le cadre juridique général portant organisation du système éducatif andorran. Selon cette loi, la « formation continue tout au long de la vie » commence à partir de 16 ans. Elle détermine plusieurs objectifs à atteindre. Un décret du 25 février 2015 portant organisation de l'enseignement de base obligatoire du système éducatif apporte des précisions et orientations sur les décisions en matière d'éducation. Il détermine sept compétences générales qui doivent être acquises à la fin de l'enseignement de base obligatoire.

Mesures adoptées pour que les compétences correspondent aux exigences du marché de l'emploi

Les autorités ont mis en exergue qu'en 2016, l'Agence pour la promotion économique de l'Andorre, 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. Elles soulignent, en fournissant plusieurs données en appui à leur propos, que ce projet s'est désormais consolidé dans toutes les branches de formation professionnelle. En outre, le Comité note que le Centre de formation pour adultes, un établissement public du système éducatif andorran dont le budget est en augmentation constante, permet aux personnes de plus de 16 ans de s'inscrire gratuitement à plusieurs formations permettant l'acquisition de compétences de base dans plusieurs domaines et/ou l'approfondissement de valeurs civiques. En particulier, le Comité note avec intérêt l'existence d'une formation permanente sur les technologies de l'information et de la communication (TIC). Ces formations peuvent être le cas échéant sanctionnées par des certificats ou des diplômes permettant d'accéder à d'autres niveaux d'étude allant jusqu'à l'enseignement supérieur. L'une des formations proposées par le Centre de formation pour adultes permet l'octroi d'un diplôme qui vient dispenser ses titulaires de l'entretien d'intégration auquel les résidents étrangers qui demandent la nationalité andorrane doivent se présenter.

Mesures adoptées pour intégrer les migrants et les réfugiés

Le Comité relève qu'une classe d'accueil 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, en fonction du niveau de l'élève et pour une durée de 2 ans maximum. Les enfants susceptibles d'intégrer cette classe d'accueil sont les enfants nouvellement arrivés et provenant d'établissements étrangers. En outre, les autorités andorranes ont adopté un protocole d'accueil des enfants et adolescents réfugiés.

Le Comité prend note de l'accompagnement réalisé par le Département des Affaires sociales chargée de l'accueil des réfugiés tant auprès des familles (en ce qui concerne l'apprentissage du catalan et la recherche d'emploi) que des employeurs (prise de conscience de la situation particulière de ces employés et de leur besoin de s'absenter pour suivre des cours de langue).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre est conforme à l'article 10§1 de la Charte.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 2 - Apprentissage

Le Comité note qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de cette disposition. La conclusion précédente ayant conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 3 - Formation et rééducation professionnelles des travailleurs adultes

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Andorre.

Le Comité rappelle que dans sa lettre de demande de rapports nationaux, il a indiqué qu'aucune information n'était demandée au titre de cette disposition, sauf si la conclusion précédente a consisté en un constat de non-conformité ou un ajournement.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité avait ajourné sa conclusion.

Le Comité note qu'il a été demandé à l'Andorre de répondre aux questions ciblées spécifiques relatives à cette disposition (questions incluses dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019 dans laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte concernant les dispositions du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité avait demandé que le prochain rapport contienne des données relatives au taux d'activation et sur la répartition du coût de la formation professionnelle entre pouvoirs publics, régimes d'assurance chômage, entreprises et ménages concernant la formation continue. Le Comité prend note des informations communiquées par les autorités à cet égard, lesquelles attestent de la priorité accordée aux politiques actives pour l'emploi, et en particulier la lutte contre le chômage des plus défavorisés. Le Comité relève que les pouvoirs publics prennent majoritairement en charge le coût de la formation professionnelle (par le biais des ministères en charge du travail et de l'éducation, ainsi que la Chambre du Commerce, de l'Industrie et des Services d'Andorre. Le Comité note que l'Andorre ne dispose pas de budget pour la formation continue venant des régimes d'assurance chômage et que les entreprises et les ménages ne payent pas les formations continues.

En réponse à la demande d'information du Comité sur les stratégies et les mesures mises en place pour offrir des possibilités de qualification et de reconversion professionnelle dont les travailleurs ont besoin pour être compétitifs sur les nouveaux marchés du travail, le rapport renvoie aux informations fournies au titre de l'article 10.1 de la Charte. Le Comité renvoie à sa conclusion au titre de l'article 10, paragraphe 1.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre est conforme à l'article 10§3 de la Charte.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 4 - Chômeurs de longue durée

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Andorre.

Le Comité note que l'Andorre a été invitée à répondre aux questions ciblées spécifiques relatives à cette disposition ; à indiquer la nature et l'étendue des mesures spéciales de recyclage et de réintégration prises pour lutter contre le chômage de longue durée ainsi que les chiffres démontrant l'impact de ces mesures (questions incluses dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019 par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe thématique "Emploi, formation et égalité des chances").

Le Comité note dans le rapport que, dans le cadre de la stratégie nationale pour l'emploi, le service de l'emploi a mis en place, depuis 2016, des mesures visant à améliorer la qualité de ses services et les choix de ses utilisateurs, et à établir des programmes de formation à l'emploi en fonction des besoins du marché du travail.

Le Comité note que ces mesures comprennent l'introduction de paquets individuels d'orientation professionnelle visant à améliorer les chances des demandeurs d'emploi d'entrer sur le marché du travail, ainsi que les procédures connexes pertinentes.

Elle constate que les formations proposées concernent des sujets dits transversaux (tels que l'informatique, les langues, l'hygiène et la manipulation des aliments, la connaissance du pays pour travailler comme guide touristique, la protection et l'assistance civiles, la langue administrative) et d'autres formations pratiques (par exemple, les techniques de vente, la comptabilité, l'apprentissage de la cuisine, la restauration, la réceptionniste d'hôtel, l'agent de sécurité privé, le conducteur de chariot élévateur, l'assistant personnel, l'emballleur et le boucher), et que ces formations sont gratuites pour les demandeurs d'emploi inscrits au Service de l'emploi. Des ateliers visant à fournir des informations sur le marché du travail, à apprendre aux participants à rédiger un CV ou à les préparer à des entretiens d'embauche sont organisés régulièrement.

Le service de l'emploi diffuse largement les informations sur les formations disponibles afin d'atteindre le plus grand nombre possible de personnes du groupe cible.

Le Comité note qu'en 2018, 499 demandeurs d'emploi ont été inscrits à une formation, 882 heures de formation ont été dispensées et 46 cours de formation ont été suivis.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur le pourcentage de demandeurs d'emploi chômeurs de longue durée qui bénéficient de ces formations et sur les mesures spécifiques prises en faveur des jeunes chômeurs de longue durée.

En ce qui concerne l'impact des mesures prises pour réduire le chômage de longue durée (le chômage de longue durée concerne les demandeurs d'emploi qui sont au chômage depuis plus de 12 mois), le Comité note dans le rapport que pendant la période de référence, ce taux a considérablement diminué, passant de 17,3 % en 2015 à 9,5 % en 2018. Ceci est le résultat de la stratégie nationale pour l'emploi.

En réponse à la question posée par le Comité lors du précédent cycle d'évaluation (Conclusions 2016), le rapport indique que l'égalité de traitement en matière d'accès des chômeurs de longue durée aux programmes de formation et de requalification est garantie à toute personne résidant légalement en Andorre et inscrite comme demandeur d'emploi auprès du Service de l'emploi, quelle que soit sa nationalité.

Le Comité note que selon les données publiées par l'Office des statistiques du gouvernement andorran, en 2017, le taux de chômage moyen dans le pays était de 2,4 %. Il demande que des statistiques détaillées sur le chômage de longue durée dans le pays figurent dans le prochain rapport.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre est conforme à l'article 10§4 de la Charte.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 5 - Pleine utilisation des moyens disponibles

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Andorre.

Le Comité rappelle que dans sa lettre de demande de rapports nationaux, il a indiqué qu'aucune information n'était demandée au titre de cette disposition, sauf si la conclusion précédente a consisté en un constat de non-conformité ou un ajournement.

Lors du précédent cycle d'évaluation, le Comité a conclu que la situation de l'Andorre n'était pas conforme à l'article 10§5 de la Charte au motif qu'aux termes de la loi, les étudiants devaient satisfaire à une condition de durée de résidence antérieure de trois ans pour pouvoir demander une aide financière (Conclusions 2016).

Le Comité relève dans le rapport qu'en 2020, le gouvernement de l'Andorre 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.

Toutefois, le Comité note qu'il n'y a pas eu de changement à la situation au cours de la période de référence. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte au motif que les étudiants doivent remplir une condition de résidence antérieure de trois ans pour pouvoir demander une aide financière.

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

Paragraphe 1 - Formation professionnelle des personnes handicapées

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Andorre.

Le Comité a précédemment conclu que la situation de l'Andorre était conforme à l'article 15§1 de la Charte (Conclusions 2016).

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

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

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

Cadre juridique

La loi du 17 octobre 2002 relative aux droits des personnes handicapées interdit toute discrimination à leur encontre, y compris en ce qui concerne l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle. Elle donne une définition du handicap inspirée de celle retenue par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) dans sa Classification internationale du fonctionnement (CIF 2001) (voir Conclusions 2012)

Toute personne qui présente un degré de handicap physique, psychique et/ou sensoriel d'au moins 33 %, tel qu'établi par la Commission nationale d'évaluation (*Commissio' Nacional de Valoracio'* – CONAVA), est qualifiée de handicapée. Le Comité a précédemment insisté sur l'importance qu'il y avait à s'affranchir d'une définition médicale du handicap pour privilégier une approche sociale, suivant l'exemple précoce de la définition adoptée par l'OMS dans sa Classification internationale du fonctionnellement (CIF 2001), qui met l'accent sur l'interaction entre l'état de santé, les facteurs environnementaux et les facteurs personnels.

L'article premier de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) cristallise cette tendance en insistant sur le fait que les personnes handicapées incluent celles « qui présentent des incapacités physiques, mentales ou intellectuelles durables, dont *l'interaction avec diverses barrières* peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ». Il en découle, et c'est là un point important, qu'il ne peut y avoir d'exclusion a priori de l'éducation inclusive sur la base du type de handicap. On pourrait d'ailleurs pousser plus loin le raisonnement en interprétant l'article 2 de la convention précitée, qui interdit la discrimination « fondée sur le handicap », comme incluant les personnes qui ont été handicapées par le passé et qui continuent à être traitées négativement, et les personnes qui n'ont jamais été handicapées, mais qui peuvent néanmoins être traitées comme telles par d'autres personnes (les personnes dites « handicapées par les attitudes »).

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

Accès à l'éducation

Le Comité a précédemment noté (Conclusions 2012) qu'en fonction du handicap et de sa sévérité, la prise en charge éducative pouvait prendre des formes différentes : scolarisation des élèves/étudiants dans des classes ordinaires pendant au moins 50 % de leur emploi du temps et assistance individuelle par des enseignants spécialisés ; scolarisation partielle (moins de 50 % de leur emploi du temps) des élèves/étudiants dans des classes ordinaires, la majorité du temps étant au sein de groupes (de 3-6 élèves/étudiants) ayant des besoins particuliers ; scolarisation à domicile ou à l'hôpital ; enseignement spécial pour les élèves/étudiants gravement handicapés (au sein de l'école *Nostra Senyora de Mirixell*) sur la base de plans d'études personnalisés.

D'après le rapport, pendant la période de référence (de 2015 à 2018) le nombre d'élèves dans l'enseignement ordinaire a augmenté respectivement de 93 à 132 pour le primaire et de 69 à 83 pour le niveau secondaire et la formation professionnelle, tandis que le nombre d'élèves dans l'enseignement spécialisé a diminué de 11 à 9. Le rapport fait également état d'une augmentation correspondante dans le nombre d'éducateurs spécialisés et auxiliaires de vie scolaire (de 89 à 128), le budget destiné à soutenir l'inclusion dans les écoles ordinaires (de 2 299 122€ à 3 123 786€), les formations dispensées au personnel de l'enseignement ordinaire ou spécialisé, la quantité et qualité des ressources éducatives et autres (matériels adaptés mais aussi meilleure organisation et coordination des interventions). Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport concernant les élèves qui ont bénéficié 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 de proximité pour adolescents).

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

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

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

Le Comité rappelle que l'article 15§1 de la Charte exige des États parties qu'ils dispensent une éducation de qualité aux personnes handicapées et qu'ils assurent leur orientation et leur formation professionnelle, en privilégiant l'éducation inclusive dans le système d'enseignement ordinaire. Ils doivent en outre démontrer que des progrès tangibles sont accomplis dans la mise en place de systèmes éducatifs inclusifs et adaptés.

Le Comité a reconnu que les termes d'« intégration » et d'« inclusion » recouvraient deux notions différentes et que l'intégration ne conduisait pas nécessairement à l'inclusion (*MDAC*

c. *Belgique*, réclamation n° 109/2014, décision sur la recevabilité et le bien-fondé, 16 octobre 2017, *FIDH et Inclusion Europe c. Belgique*, réclamation n° 141/2017, décision sur le bien-fondé du 20 septembre 2020). Le droit à une éducation inclusive est lié au droit de l'enfant de participer de manière effective au système éducatif ordinaire.

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

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

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

Il demande en particulier quelles mesures sont prises pour faire en sorte que les enseignants et les assistants qui ont affaire à des élèves et à des étudiants handicapés soient suffisamment qualifiés.

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

Sur la base des informations disponibles dans les anciens rapports (voir Conclusions 2012, 2016) et dans le rapport actuel, le Comité relève que la loi de juin 1994 relative à l'enseignement spécialisé prévoit que la situation des enfants scolarisés en milieu spécial doit être périodiquement revue afin de déterminer s'ils peuvent se voir proposer une forme

d'éducation en milieu ordinaire. La loi prévoit aussi l'adoption des aménagements nécessaires à assurer que l'environnement scolaire soit adapté aux besoins des élèves handicapés afin de faciliter leur intégration. Tout au long de leur scolarité, les élèves/étudiants disposent enfin des aides financières et autres (y compris le personnel de soutien et les aménagements nécessaires) octroyées par les commissions de scolarisation, qui les réévaluent et les renouvellent en fonction des demandes des établissements scolaires. Le Service de l'Inspection est chargé de veiller à ce que les aménagements des programmes scolaires ne représentent pas un obstacle à l'obtention de diplômes officiels. Des aménagements spécifiques s'appliquent lors des examens officiels (conformément à un décret du 16 janvier 2013) afin de garantir l'égalité des chances aux élèves/étudiants handicapés. Le Ministère chargé de l'éducation subventionne de nombreuses formations spécifiques afin de permettre aux enseignants d'acquérir les connaissances en matière d'enseignement adapté aux besoins particuliers. En outre, l'Université d'Andorre propose un bachelor en sciences de l'éducation où l'enseignement spécialisé existe en tant que formation complémentaire.

Le rapport précise que les ressources humaines et matérielles permettant d'adapter l'environnement scolaire aux besoins éducatifs des élèves handicapés sont fournies par le Gouvernement andorran et que des aides financières supplémentaires (visant à couvrir les frais du matériel scolaire, du transport et de la cantine scolaire) sont disponibles sous la forme d'aides aux études (Loi et règlement de 2014 sur l'aide aux études, voir Conclusions 2016).

Voies de recours

Le Comité a précédemment noté que les décisions de la CONAVA peuvent être contestées auprès du Gouvernement, dans un délai de treize jours ouvrables, qui court à partir du lendemain de la notification de la décision. Le rejet dudit recours épuise la voie administrative et ouvre la voie juridique (Conclusions 2012). Le rapport ajoute, en réponse à la question du Comité, que 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.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour à cet égard.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre est conforme à l'article 15§1 de la Charte.

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

Paragraphe 2 - Emploi des personnes handicapées

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Andorre.

Le Comité note qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de cette disposition (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances ») ainsi que des conclusions précédente de non-conformité ou ajournée.

Il a précédemment conclu que la situation de l'Andorre était conforme à l'article 15§2 de la Charte (Conclusions 2016).

Cadre juridique

Le Comité a précédemment pris note des textes législatifs pertinents, à savoir : la loi du 17 octobre 2002 sur les droits des personnes handicapées, qui interdit toute discrimination à l'encontre des personnes handicapées et impose l'obligation d'aménagements raisonnables ; la loi n° 35/2008 relative aux relations de travail et le Règlement du 17 novembre 2004 relatif à l'emploi et à la sécurité sociale des personnes handicapées, qui favorisent l'embauche des personnes handicapées ; la Loi n° 6/2014 relative aux services sociaux et médicosociaux, qui établit la classification des aides techniques disponibles (voir Conclusions 2012, 2016).

En février 2019 (hors période de référence) une nouvelle loi relative à l'emploi est entrée en vigueur (Loi 4/2919 du 31 janvier – Llei d'ocupació). D'après le rapport, cette loi comprend les mesures nécessaires pour garantir le droit subjectif à l'emploi des personnes handicapées et établir un système efficace, préventif et proactif de protection contre le chômage. Le Comité demande que le prochain rapport explique les principales modifications introduites par cette loi en ce qui concerne l'emploi des personnes handicapées. Il demande en outre si l'évaluation du handicap dans le cadre de l'emploi tient compte de l'interaction entre l'individu et d'autres facteurs personnels et environnementaux.

Accès des personnes handicapées à l'emploi

Suite à la mise en place en 2016 par le Service de l'emploi d'un nouveau parcours spécifique d'insertion professionnelle accompagnée, 97 personnes en ont bénéficié en 2017 (dont 20 ont été embauchées à la fin de l'année : 2 dans le secteur public et 18 dans le secteur privé) et 154 en 2018 (dont 41 ont été embauchées à la fin de l'année : 16 dans le secteur public et 25 dans le secteur privé). Le Comité note que, d'après les statistiques fournies dans le rapport, il y avait au total 1648 personnes handicapées en Andorre en 2018, il demande que le prochain rapport contienne des données à jour, relatives à la période de référence, sur le nombre total de personnes handicapées, précisant le nombre de la population handicapée active occupée (respectivement dans le secteur public et privé, en milieu ouvert et protégé) et au chômage.

Mesures visant à promouvoir et soutenir l'emploi des personnes handicapées

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes en ce qui concerne les différentes mesures visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées telles que prévues par la loi du 17 octobre 2002 (aide de l'Etat pour encourager l'exercice d'une activité comme travailleur indépendant ; programmes destinés à faciliter le transfert des personnes handicapées d'un emploi protégé vers un emploi en milieu ouvert ; conditions spéciales applicables aux contrats d'apprentissage, contrats à temps partiel ou flexibles – voir Conclusions 2012) et les programmes d'emploi protégé (AGENTAS, XERIDELL et le programme de formation socioprofessionnelle qui vise à permettre aux personnes présentant un handicap physique ou sensoriel d'accéder au marché ordinaire du travail – voir détails dans les Conclusions 2012).

Le rapport indique que le Service pour l'emploi d'Andorre a lancé, en 2016, une stratégie d'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail. En réponse à la demande du Comité (Conclusions 2016) le rapport explique le fonctionnement du parcours spécifique mis en place dans ce contexte. Le rapport fait également état de la mise en place pour 2016-2019 d'un Réseau d'entreprises inclusives (Xarxa d'Empreses Inclusives), qui bénéficient de 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.) et d'incentives (subventions et exonération de cotisations). Grâce à ces mesures, 25 postes en milieu ordinaire ont pu être proposés à des travailleurs handicapés par la vingtaine d'entreprises qui composent le Réseau.

Voies de recours

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a estimé que les voies de recours disponibles aux personnes handicapées en cas de discrimination à l'emploi étaient conformes à la Charte (recours administratif, suivi le cas échéant d'un recours judiciaire, contre les décisions de la Commission nationale d'évaluation ; plainte auprès du Ministère de la Santé, des Affaires sociale et de l'Emploi ou auprès du Service de l'Inspection du travail pouvant aboutir par exemple à une procédure civile en réparation en cas de licenciement discriminatoire conformément à l'article 98.5 de la Loi 53/2008 du 18 décembre relative au Code des relations de travail ; plainte auprès du Médiateur ou de la Fédération andorrane des associations de personnes handicapées, sans effet contraignant).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre est conforme à l'article 15§2 de la Charte.

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

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Andorre.

Le Comité note qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de cette disposition (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »), ainsi qu'aux précédents constats de non-conformité ou décisions d'ajournement.

Le Comité a précédemment conclu que la situation de l'Andorre n'était pas conforme à l'article 15§3 de la Charte, aux motifs qu'il n'était pas établi que la législation antidiscriminatoire couvre les domaines du logement, des transports et de la communication et qu'il y ait des recours effectifs en cas de traitement discriminatoire dans ces domaines (Conclusions 2016).

Cadre juridique pertinent et voies de recours

Le Comité considère que l'article 15 reflète et prolonge l'évolution de la politique mise en œuvre depuis une vingtaine d'années ou plus à l'égard des personnes handicapées, les logiques de protection sociale et de ségrégation ayant cédé la place à une approche axée sur l'inclusion, la participation et la capacité d'agir. Aussi le Comité insiste-t-il sur l'importance de la règle de non-discrimination dans le contexte du handicap, règle dont il estime qu'elle fait partie intégrante de l'article 15§3 de la Charte révisée. À cet égard, il renvoie également à l'article E sur la non-discrimination.

Dans ses conclusions précédentes, le Comité avait noté que la loi du 17 octobre 2002 sur les droits des personnes handicapées garantissait et encourageait l'accès, dans des conditions égales, des personnes handicapées à la culture, aux loisirs et au sport mais il avait considéré qu'il n'était pas établi que les domaines du logement, des transports et des communications soient également couverts et qu'il y ait des recours effectifs en cas de traitement discriminatoire dans ces domaines (Conclusions 2012 et 2016).

A ce propos, le rapport indique que la loi précitée a été amendée par la loi 27/2017 du 30 novembre 2017 (visant à mettre la législation en conformité avec la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées) et interdit désormais 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 de l'homme 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. Par la suite, une nouvelle loi a été adoptée hors période de référence (Loi relative à l'égalité de traitement et à la non-discrimination – *Llei per a la igualtat de tracte i la no-discriminació*, adoptée le 15 février 2019 et entrée en vigueur le 21 mars 2019) qui régit 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. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse de plus amples informations sur cette loi et sa mise en œuvre, à la lumière de la jurisprudence pertinente.

Consultation

Le Comité rappelle que l'article 15§3 de la Charte exige notamment que les personnes handicapées puissent participer à la conception, à la mise en œuvre et au contrôle des politiques coordonnées en matière de handicap visant à réaliser les objectifs d'intégration sociale et de pleine participation des personnes handicapées. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la consultation des personnes handicapées et sur les autres mesures prises pour assurer leur participation à la conception, à la mise en œuvre et au contrôle des politiques en matière de handicap.

Mesures visant à assurer le droit des personnes handicapées à l'autonomie dans la société

Prestations financières et services d'aide personnelle

Le Comité a précédemment pris note des prestations financières disponibles aux personnes reconnues comme handicapées par la Commission nationale d'évaluation (CONAVA), à savoir la pension de solidarité pour personnes handicapées, une prestation non contributive (voir également les Conclusions 2012 concernant les aides en matière de couverture santé).

S'agissant des services d'aide personnelle présentés dans le rapport, le Comité note que :

- 164 personnes ont bénéficié du Service d'aide à domicile (*Servei d'Atenció Domiciliària, SAD*) ;
- 2 personnes ont bénéficié du Service d'assistant personnel (*Servei d'Assistent Personal*), un soutien apporté par un assistant personnel aux personnes ayant besoin d'un soutien intensif pour jouir d'une pleine autonomie et qui présentent un handicap reconnu ;
- 9 personnes ont bénéficié du programme de vie autonome intitulé *Je rentre chez moi*, destiné aux personnes présentant un handicap intellectuel et/ou un trouble mental associé et qui ont besoin d'un accompagnement personnel pour gérer leur vie quotidienne.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur le dispositif d'aide personnelle, son cadre juridique, sa mise en œuvre, le nombre de ses bénéficiaires et le budget alloué à celui-ci. Il demande également si les services d'aide personnelle sont financés sur la base d'une évaluation des besoins individuels et si les personnes handicapées ont le droit de choisir les services et les prestataires en fonction de leurs besoins individuels et de leurs préférences personnelles. Il demande en outre quelles mesures ont été prises pour garantir que des personnels qualifiés seront disponibles en nombre suffisant pour assurer ces prestations.

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

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

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

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

Aides techniques

S'agissant des aides techniques, la loi du 24 avril 2014 relative aux services sociaux et médicosociaux (telle que complétée depuis 2017 par le Règlement relatif aux aides techniques et technologiques des services sociaux et médico-sociaux et le Portefeuille de

services sociaux et médico-sociaux) établit le contenu et la classification des aides techniques destinées à l'aménagement du logement, à la suppression des obstacles architecturaux, à la communication, et à l'achat de produits d'assistance et assure la prise en charge de l'aide aux personnes présentant des troubles fonctionnels et de la communication (voir aussi Conclusions 2016). En réponse à la question du Comité sur la mise en œuvre de cette loi, le rapport indique une progression, entre 2017 et 2018, dans le nombre d'aides octroyées (de 150 à 256) ainsi que leur montant (de 315 313 € à 493 200 €).

Le rapport indique par ailleurs qu'il existe différents services d'orientation et de conseil sur l'utilisation des produits d'assistance, les aides techniques ou les aménagements de l'habitat. Ces services sont fournis dans le cadre du ministère des Affaires sociales, du Logement et de la Jeunesse, de la Banque d'aides techniques (*Banc d'Ajudes Tècniques*), ou encore du Service pour l'autonomie personnelle (*Servei per a l'Autonomia Personal*). En 2018, 70 personnes handicapées ou dépendantes ont été prises en charge par la Banque d'aides techniques et 88 personnes ont bénéficié d'une consultation du Service pour l'autonomie personnelle en rapport avec les produits d'assistance.

Logement

S'agissant plus particulièrement du logement, le Comité renvoie à ses conclusions précédentes concernant les aides au financement du logement locatif et des travaux de rénovation (voir Conclusions 2012 et 2016). En réponse à la demande du Comité, le rapport explique que les aides à l'aménagement du logement sont garanties aux personnes qui présentent un degré de dépendance très élevé, tandis que pour les autres les aides sont cofinancées et accordées jusqu'à épuisement des fonds (*prestació de concurrència*). Il est toutefois possible de demander des aides financières ponctuelles (conformément au Règlement relatif aux prestations financières des services sociaux et médico-sociaux de 2016).

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les progrès accomplis dans l'élimination progressive des grandes institutions (y compris des informations sur les objectifs mesurables et les calendriers précis qui auraient été fixés, ainsi que sur les stratégies adoptées pour suivre l'évolution de la situation) et s'il existe un moratoire sur les nouveaux placements dans ce type d'institutions. Il demande quelle est la proportion de logements privés et publics qui sont accessibles. Il demande s'il existe des logements-foyers accessibles.

Communication

Les aides techniques prévues par la législation précitée de 2014 et 2017 couvrent également l'accès à la communication et aux nouvelles technologies (y compris l'interprétation en langue des signes). D'après le rapport, d'ultérieures mesures sont attendues pour améliorer l'accès des personnes handicapées aux services publics et aux moyens de communication.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures prises pour assurer une accessibilité suffisante à l'ensemble des services publics et privés d'information et de communication, notamment la télévision et l'internet, pour toutes les personnes handicapées.

Mobilité et transport

En matière de mobilité et transport, les personnes reconnues comme handicapées ont droit à la "carte bleu" donnant accès un gratuit aux transports publics interurbains et, en cas de mobilité réduite, elles peuvent bénéficier d'aides pour l'adaptation de leurs véhicules (Conclusions 2012, 2016).

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la proportion de bâtiments qui sont accessibles aux personnes handicapées, ainsi que sur les sanctions applicables en cas de non-respect des règles régissant l'accessibilité des bâtiments (en

précisant la nature des sanctions et leur nombre). Il demande également des informations sur les mécanismes de contrôle de l'application effective des règles.

Culture et loisirs

En ce qui concerne la culture et les loisirs, le Comité renvoie à ses conclusions précédentes (Conclusions 2012, 2016) dans lesquelles il avait pris note de programmes visant l'intégration sociale des enfants et des jeunes ainsi que des activités sportives accessibles aux personnes présentant un handicap mental au sein de la Fédération *Special Olímpic Andorra* (SOA).

Le Comité demande que le prochain rapport fasse état des développements intervenus pendant la période de référence dans tous ces domaines.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes

Paragraphe 4 - Droit de sortie des nationaux

Le Comité note qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de cette disposition. La conclusion précédente ayant conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Andorre.

Le Comité note que le présent rapport répond aux questions ciblées portant sur cette disposition, qui concernent spécifiquement l'égalité salariale (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »). Le Comité mettra donc principalement l'accent sur cet aspect. Il examinera aussi les réponses données à tous les constats de non-conformité ou décisions d'ajournement formulés dans sa conclusion précédente.

Obligations de garantir le droit à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale

Cadre juridique

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2012 et 2016), le Comité a noté que l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale était garantie par le principe de non-discrimination énoncé par l'article 74 de la loi n° 35/2008 du Code des relations de travail, qui obligeait expressément l'employeur à respecter le principe d'égalité et de non-discrimination dans le paiement des rémunérations. Le Code des relations de travail déclare d'une manière générale que toute pratique discriminatoire est nulle et non avenue.

Le Comité prend note de l'adoption de la loi n° 13/2019 du 15 février 2019 relative à l'égalité de traitement et la non-discrimination (entrée en vigueur le 21 mars 2019, en dehors de la période de référence), qui définit le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Selon l'article 13(1), ce principe « 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 ». Le Comité note que cette loi s'applique au secteur public comme au secteur privé.

Le Comité note également d'après le rapport que la loi n° 31/2018 du 6 décembre 2018 sur les relations de travail (telle que modifiée par la loi n° 13/2019 relative à l'égalité de traitement ou à la non-discrimination ; entrée en vigueur le 1^{er} février 2019, en dehors de la période de référence) 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.

A la lumière de ce qui précède, le Comité considère que l'obligation de reconnaître le droit à l'égalité de rémunération a été respectée.

Recours effectifs

Le Comité rappelle que le droit interne doit prévoir des voies de recours adéquates et effectives en cas d'allégation de discrimination salariale. Tout(e) salarié(e) qui s'estime victime d'une discrimination doit pouvoir saisir une juridiction. L'accès effectif aux tribunaux doit être garanti aux victimes de discrimination salariale. Par conséquent, les procédures doivent avoir des coûts et des délais raisonnables. Toute victime d'une discrimination salariale fondée sur le sexe doit pouvoir bénéficier d'une réparation adéquate, c'est-à-dire d'une indemnisation suffisante pour réparer le préjudice subi par la victime et avoir un effet dissuasif. Tout plafonnement qui aurait pour effet que les indemnités octroyées ne soient pas proportionnées au préjudice subi et ne soient pas suffisamment dissuasives est contraire à la Charte. La charge de la preuve doit être aménagée. L'aménagement de la charge de la preuve consiste à assurer que, lorsqu'une personne estime avoir été victime d'une discrimination fondée sur le sexe et qu'elle établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de non-

discrimination (Conclusions XIII-5, Observation interprétative de l'article 1 du Protocole additionnel de 1988). Le licenciement à titre de représailles en cas de discrimination salariale doit être interdit. Lorsque le licenciement fait suite à une réclamation du travailleur concernant l'égalité salariale, l'employé peut porter plainte pour licenciement abusif. Dans ce cas, l'employeur doit lui proposer d'être réintégré dans les mêmes fonctions ou dans des fonctions analogues. Si cette réintégration est impossible, il doit lui verser une indemnité compensatrice suffisamment dissuasive pour l'employeur et réparatrice pour l'employé (c'est-à-dire, une réparation qui couvre le dommage matériel et moral) (voir à cet égard les réclamations collectives n^{os} 124 à 138, Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Slovénie et Suède, 5-6 décembre 2019).

Le Comité a précédemment considéré que la situation était conforme à la Charte en ce qui concerne l'existence de recours effectifs.

Le rapport indique que, conformément à l'article 71bis de la loi n° 31/2018 du 6 décembre 2018 sur les relations de travail (entrée en vigueur le 21 mars 2019, en dehors de la période de référence), « lorsqu'il déclare l'existence d'une discrimination salariale 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 ». Toutefois, le rapport ne contient pas d'information concernant l'existence du plafond de l'indemnisation versée aux victimes de discrimination salariale fondée sur le sexe.

Le Comité se réfère à sa conclusion précédente relative à l'article 4§3 (Conclusions 2018) dans laquelle il a noté que, conformément aux dispositions de l'article 98.1 du Code des relations de travail, le licenciement pour un motif discriminatoire donne lieu à une réparation, le salarié pouvant choisir entre une indemnité (au moins trois mois de salaire et 30 au plus) ou sa réintégration assortie d'une indemnisation pour le préjudice subi, dont le montant (non plafonné) est fixé par la juridiction compétente. L'indemnité est plafonnée à 30 mois de salaire si le salarié choisit l'indemnisation, mais pas s'il choisit la réintégration.

Le Comité rappelle à nouveau que toute victime de discrimination salariale fondée sur le sexe doit pouvoir bénéficier d'une réparation adéquate. Dans ce sens, le Comité fait une distinction entre la réparation obtenue dans les affaires d'inégalité salariale menées avec succès et la réparation/les indemnités qui sont accordées dans les cas de licenciement par représailles, même lorsque celles-ci découlent de plaintes pour inégalité salariale. Dans le premier cas, il ne devrait pas y avoir de plafonnement prévu par la loi. Dans le deuxième cas, le plafonnement prévu par la loi peut être compatible avec la Charte seulement si le niveau de réparation est suffisant pour compenser le préjudice subis par la victime et dissuasif pour l'auteur de la violation. Le Comité demande si, conformément à la nouvelle loi n° 13/2019 du 15 février 2019 relative à l'égalité de traitement et la non-discrimination, le montant des indemnités qui peuvent être accordées en cas de discrimination salariale fondée sur le sexe est plafonné.

Selon le rapport, aucune plainte n'a été déposée auprès des institutions judiciaires, du Tribunal supérieur de justice et de la Batllia (juridiction de première instance en matière civile et administrative) pour non-respect du principe d'égalité salariale, et il n'existe aucune condamnation sur cette question. Tout en tenant compte de l'écart salarial important (voir ci-dessous), le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les mesures prises pour mieux faire connaître la législation en la matière, pour permettre aux autorités compétentes, notamment les juges et autres représentants des pouvoirs publics, d'être à même de déceler et traiter les affaires portant sur une discrimination en raison du sexe et sur des inégalités de rémunération, ainsi que pour déterminer si les dispositions substantielles et procédurales applicables sont concrètement de nature à faire aboutir les plaintes.

Concernant l'aménagement de la *charge de la preuve*, le Comité a noté précédemment que les tribunaux appliquent le principe du *in dubio pro operario* comme principe général du Code

des relations de travail, et ils ont la possibilité de se référer aux législations pertinentes de l'Union Européenne et de ses Etats membres. Le rapport indique que, l'article 25 de la loi n° 13/2019 relative à l'égalité de traitement et la non-discrimination (en dehors de la période de référence) prévoit un renversement de la charge de la preuve. Le Comité examinera la nouvelle législation dans la prochaine conclusion sur ce groupe thématique. Entretemps, il note que la situation demeure conforme à l'article 20 de la Charte sur ce point.

En outre, le Comité note d'après le quatrième rapport périodique soumis par l'Andorre au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes en 2018 (CEDAW/C/AND/4) que le Code pénal érige en infraction pénale les actes constituant des pratiques discriminatoires en matière d'accès à l'emploi, de licenciement ou d'application du régime disciplinaire, de différences de rémunération, de conditions de travail ou d'évolution professionnelle.

A la lumière de ce qui précède et dans l'attente des informations demandées, le Comité considère que l'obligation de garantir des recours efficaces et appropriés en cas de discrimination salariale fondée sur le sexe a été respectée.

Transparence salariale et comparaison des emplois

Le Comité rappelle que la transparence salariale joue un rôle déterminant dans l'application effective du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La transparence contribue à identifier les préjugés et la discrimination fondés sur le sexe et facilite la prise de mesures correctives tant par les travailleurs que par les employeurs et leurs organisations, ainsi que par les autorités compétentes. Les États doivent prendre des mesures conformes à leurs situations nationales et leurs traditions afin d'assurer le respect de la transparence salariale dans la pratique, incluant les mesures telles que celles soulignées dans la Recommandation de la Commission européenne du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité de rémunération des femmes et des hommes grâce à la transparence, notamment les obligations imposées aux employeurs de faire régulièrement rapport sur les salaires et de produire des données ventilées par genre. Le Comité considère ces mesures comme des indicateurs de conformité à la Charte à cet égard. Le Comité rappelle également qu'afin d'établir si le travail effectué est égal ou de valeur égale, il faut prendre en compte des facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, ainsi que les exigences en matière d'éducation et de formation. Les Etats doivent s'efforcer de clarifier cette notion en droit interne si nécessaire, à travers la législation ou la jurisprudence. A cet égard, les systèmes de classification et d'évaluation des emplois doivent être encouragés et, lorsqu'ils sont utilisés, ils doivent s'appuyer sur des critères neutres en matière de genre n'entraînant aucune discrimination indirecte (voir à cet égard les réclamations n^{os} 124 à 138, UWE, *op. cit.*).

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures particulières prévues par la législation nationale concernant la transparence salariale sur le marché du travail et notamment la possibilité donnée aux travailleurs d'obtenir des informations sur les niveaux de rémunération d'autres travailleurs ainsi que les informations disponibles au sujet des salaires.

Le rapport indique que, conformément à l'article 18 de la loi n° 13/2019 du 15 février 2019 relative à l'égalité de traitement et la non-discrimination (entrée en vigueur le 21 mars 2019, en dehors de la période de référence), les administrations publiques (ou autre organismes publics) et les entreprises (ou entités) privées doivent mettre en place une protection efficace contre la discrimination et, en particulier, employer des méthodes et des instruments suffisants de détection de la discrimination ainsi qu'adopter des mesures préventives adaptées afin de gérer les situations de discrimination et d'y mettre fin. Le Comité note d'après le rapport que 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.

Selon le rapport, le Décret du 27 octobre 2004 portant approbation de la nomenclature andorrane des professions prévoit une liste uniforme des professions utilisée pour le recrutement et pour l'élaboration des statistiques.

En ce qui concerne la comparaison des rémunérations, le Comité rappelle qu'il a considéré que la situation était conforme à l'article 20 (Conclusions 2016). Il a noté qu'il était possible de comparer les rémunérations des travailleurs par sexe ou par profession au sein d'un secteur d'activité spécifique grâce aux données sur les rémunérations moyennes obtenues lors de l'Enquête sur la population active. En effet, cette enquête a recueilli les données suivantes sur la population active : une classification des professions selon la nomenclature andorrane des professions (voir ci-dessus), la durée hebdomadaire moyenne du travail et le salaire net mensuel habituel.

Le Comité demande si le droit interne interdit la discrimination salariale dans les accords d'entreprise ou les conventions collectives, et s'il est possible de procéder à des comparaisons de rémunération inter-entreprises, notamment lorsque les rémunérations sont arrêtées au niveau central pour plusieurs entreprises au sein d'un holding.

Le Comité note que la législation nationale fixe les paramètres permettant d'établir la valeur égale du travail effectué. Selon l'article 13(2) de la loi n° 13/2019 du 15 février 2019 relative à l'égalité de traitement et la non-discrimination (entrée en vigueur le 21 mars 2019, en dehors de la période de référence), ces paramètres sont les suivants : connaissances professionnelles, capacités et efforts, responsabilités, et charge physique, mentale et psychosociale.

Le Comité note que le 15 janvier 2015, le *Consell General* a adopté l'Accord visant à promouvoir l'égalité des sexes au *Consell General*, qui a prévu l'élaboration d'un Livre blanc sur l'égalité. Le Livre blanc 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 offre une analyse détaillée sur la situation de l'égalité des sexes en Andorre dans le but d'adopter les politiques nécessaires pour mettre en œuvre les conclusions établies. Le Comité note d'après le quatrième rapport périodique soumis par l'Andorre au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes en 2018 (CEDAW/C/AND/4) que parmi les conclusions établies dans le Livre blanc de l'égalité figurent expressément la nécessité d'adopter une stratégie pour l'égalité, la nécessité d'adopter une loi sur l'égalité et la non-discrimination (notamment, la loi n° 13/2019 déjà en vigueur), la création d'un observatoire de l'égalité, la mise en place d'une plateforme réunissant le secteur tertiaire comme outil de dialogue avec l'administration publique, l'adoption de stratégies concrètes en matière d'égalité, etc. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les mesures prises pour assurer l'égalité des sexes à la suite de l'adoption du Livre blanc ainsi que leurs résultats.

Contrôle de l'application

Le rapport indique que le Ministère de la Santé, des Affaires Sociales et du Travail a créé le Département des politiques en matière d'égalité par un décret du 23 septembre 2015. Suite à un décret du 27 janvier 2016 portant création du Ministère des Affaires Sociales, de la Justice et des Affaires Intérieures, le secteur des politiques en matière d'égalité a été rattaché au Département des affaires sociales. Ce secteur a, entre autres, pour objectif de renforcer et d'améliorer la lutte contre les inégalités et la discrimination dont souffrent les personnes et les groupes les plus vulnérables dans ce domaine. Le Comité demande des informations sur les mesures concrètes prises par ce secteur en faveur de l'égalité de rémunération.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne davantage d'informations sur la façon dont l'égalité de rémunération est garantie, et notamment sur les activités de contrôle menées à cet égard par les services d'inspection du travail et les autres organismes compétents.

Obligations de promouvoir le droit à l'égalité salariale

Le Comité rappelle que, pour garantir et promouvoir l'égalité salariale, il est essentiel de collecter des statistiques de qualité sur les salaires, ventilées par sexe, ainsi que des statistiques sur le nombre et le type de cas de discrimination salariale. Le recueil de ces données permet d'accroître globalement la transparence salariale et, en fin de compte, de mettre à jour les cas d'inégalité salariale et, partant, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est l'un des indicateurs les plus largement acceptés des différences salariales qui persistent entre les hommes et les femmes exerçant des fonctions équivalentes ou de même valeur. Outre l'écart de rémunération global (non ajusté et ajusté), le Comité prendra également en considération, le cas échéant, des données plus spécifiques sur l'écart de rémunération entre les sexes par secteur, par profession, par âge, par niveau d'éducation, etc. Le Comité considère en outre que les États ont l'obligation d'analyser les causes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes en vue de concevoir des politiques efficaces visant à le réduire (voir à cet égard les réclamations n^{os} 124 à 138, UWE, *op. cit.*).

Selon les données fournies dans le rapport, l'écart de rémunération global entre les hommes et les femmes s'élevait à 22,17 % en 2018. Il s'élevait à 22,57 % en 2017, 23,24 % en 2016 et 22,4 % en 2015. Le Comité note que, bien que le Code des relations de travail 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, selon le rapport, trouve ses origines dans la ségrégation verticale et horizontale liée aux stéréotypes de genre.

Le Comité constate que l'écart salarial entre hommes et femmes observé en Andorre est important et il n'a pas été considérablement réduit pendant la période de référence. Tout en prenant note de l'adoption récente d'un nouveau cadre législatif (notamment de la loi n°13/2019 relative à l'égalité de traitement et la non-discrimination adoptée le 15 février 2019), le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les mesures concrètes et les activités qui ont été engagées en vue de promouvoir l'égalité des sexes, de lutter contre la ségrégation sur le marché du travail et de réduire les écarts de salaire entre les hommes et les femmes, ainsi que sur les résultats obtenus. Entretemps, le Comité constate que la situation n'est pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif que l'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas respectée.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Andorre n'est pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif que l'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas respectée.

