



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



Mars 2021

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2020

ARMENIE

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'Arménie, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 21 janvier 2004. L'échéance pour remettre le 14^{ème} rapport était fixée au 31 décembre 2019 et l'Arménie l'a présenté le 20 février 2020.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à l'Arménie 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'Arménie a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf les articles 9, 10, 15§1 et 25.

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

Les Conclusions relatives à l'Arménie concernent 8 situations et sont les suivantes :

– 6 conclusions de non-conformité : articles 1§1, 1§2, 1§3, 15§3, 18§2 et 20.

En ce qui concerne les 2 autres situations, régies par les articles 15§2 et 24, 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'Arménie de présenter des rapports en vertu de la Charte révisée.

Le rapport suivant de l'Arménie 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'Arménie.

Le Comité rappelle qu'en 2016, il avait conclu que la situation de l'Arménie n'était pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi étaient suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois (Conclusions 2016).

Situation de l'emploi

Selon Eurostat, le taux de croissance du PIB a fluctué durant la période de référence, chutant de 3,2 % en 2015 à 0,2 % en 2016, puis augmentant à 7,5 % en 2017 avant de baisser à nouveau, passant à 5,2 % en 2018.

Le taux d'emploi global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a baissé de 52,7 % en 2015 à 48,1 % en 2018.

Le taux d'emploi des hommes a baissé de 61,2 % en 2015 à 57,7 % en 2018, et celui des femmes de 45,7 % en 2015 à 40 % en 2018.

Le taux de chômage global (personnes âgées de 15 à 74 ans) a augmenté de 18,5 % en 2015 à 20,5 % en 2018.

Le taux de chômage des hommes a augmenté de 17,6 % en 2015 à 20,1 % en 2018, et celui des femmes de 19,5 % en 2015 à 21 % en 2018. Le chômage des jeunes (15-24 ans) a augmenté de 32,5 % en 2015 à 37,2 % en 2018. Selon le rapport du Gouvernement, le chômage de longue durée (plus de douze mois, en pourcentage du chômage total) a augmenté de 59,4 % en 2015 à 76 % en 2018.

Selon l'Organisation internationale du Travail (ILOSTAT), la part des jeunes de 15 à 24 ans « hors système » (sans emploi et ne suivant ni études ni formation ; *NEET*) a baissé de 35,6 % en 2015 à 31,1 % en 2018 (en pourcentage de la population des 15-24 ans).

Le Comité constate qu'en dépit d'une forte croissance économique (7,5 % en 2017 et 5,2 % en 2018), les taux d'emploi ont baissé et les taux de chômage – déjà élevés – ont augmenté. Il relève en particulier le faible taux d'emploi des femmes ainsi que les taux de chômage très élevés des jeunes et des chômeurs de longue durée.

Politique de l'emploi

Dans son rapport, le Gouvernement indique que 13 programmes pour l'emploi (dont six nouveaux) ont été mis en œuvre durant la période de référence, à l'attention principalement des groupes « non compétitifs sur le marché du travail », comme les jeunes et les chômeurs de longue durée. Ces programmes avaient pour objet, notamment : l'aide au placement ; le renforcement des capacités professionnelles ; l'aide à la reconversion professionnelle (réorientation vers l'élevage) ; le soutien à des activités entrepreneuriales ; le soutien aux ménages ruraux par la promotion de l'emploi saisonnier ; l'octroi d'aides financières aux demandeurs d'emploi (couverture de frais liés aux déplacements pour des entretiens ou à une mutation professionnels) ; des aides à l'embauche versées aux employeurs (par exemple, indemnité forfaitaire en cas de recrutement de personnes « non-compétitives sur le marché du travail », pour leur formation) ; l'offre d'emplois publics temporaires. Deux de ces programmes étaient spécialement destinés aux femmes (formations professionnelles sur le lieu de travail pour les jeunes mères non qualifiées, d'une part, et soutien à la prise en charge d'un enfant en bas âge en cas de retour au travail, d'autre part). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les mesures en faveur de l'emploi spécialement mises en œuvre dans le but de venir en aide aux jeunes, y compris aux jeunes *NEET*, et aux chômeurs de longue durée.

Des statistiques communiquées par le Gouvernement, il ressort que le pourcentage des femmes ayant pris part aux programmes pour l'emploi a augmenté de 51,7 % en 2015 à 84 % en 2018. De plus, le programme de soutien aux ménages ruraux (2014-2016) est celui qui a connu le plus grand nombre de bénéficiaires : 3 679 en 2014, 6 285 en 2015 et 7 680 en 2016 (soit 50,6 %, 57,5 % et 58,8 % des bénéficiaires de l'ensemble des programmes en 2014, 2015 et 2016).

Le Comité note également que ces statistiques révèlent une diminution importante : a) des montants affectés aux programmes pour l'emploi (baisse de plus de 70 % de 2015 à 2018) ; b) du nombre des personnes ayant bénéficié de ces programmes : de 10 934 participants en 2015 à 2 672 participants en 2018 ; et c) du taux d'activation, qui est passé de 0,14 % en 2015 à 0,04 % en 2018. Le Comité relève que le taux d'activation est extrêmement faible – et en baisse – dans un contexte de chômage élevé. De plus, la hausse des taux de chômage et la baisse des taux d'emploi indiquent que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi ne sont pas suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois.

Enfin, le Comité rappelle que les mesures en faveur de l'emploi doivent être ciblées, pertinentes et faire l'objet d'un suivi régulier. Il demande que le prochain rapport indique s'il est procédé au suivi des politiques de l'emploi et comment est évaluée leur efficacité.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi ne sont pas suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois.

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'Arménie.

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 communiquer pour ce cycle de contrôle des informations actualisées sur la législation interdisant toutes formes de discrimination dans l'emploi, en particulier en raison du sexe (pour les pays qui n'ont pas accepté l'article 20), de la race, de l'origine ethnique, de l'orientation sexuelle, de la religion, de l'âge, des opinions politiques, ou encore du handicap (pour les pays n'ayant pas accepté l'article 15§2), en indiquant également les voies de recours offertes. Il leur a aussi demandé de faire état des éventuelles mesures visant spécifiquement à lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés en matière d'emploi.

Le Comité mettra donc principalement l'accent sur ces aspects. Il examinera aussi les réponses données à tous les constats de non-conformité ou décisions d'ajournement figurant dans sa conclusion précédente.

L'Arménie ayant accepté les articles 15§2 et 20 de la Charte, elle n'était pas tenue d'aborder la question de l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe ou le handicap dans son rapport. Ces aspects seront examinés au titre de ces dispositions.

Le Comité a précédemment conclu (Conclusions 2016) que la situation de l'Arménie n'était pas conforme à l'article 1§2 de la Charte aux motifs que :

- la discrimination indirecte n'était ni définie, ni interdite dans la loi ;
- la discrimination dans l'emploi liée au recrutement n'était pas interdite ;
- il n'existait pas de protection contre la discrimination dans l'emploi fondée sur l'orientation sexuelle ;
- l'indemnisation qui pouvait être accordée en cas de discrimination était plafonnée et pouvait empêcher les indemnités d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives ;
- il n'était pas établi que la loi prévoit un aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination.

En ce qui concerne la législation interdisant la discrimination de manière générale, le rapport indique que le Parlement a adopté en 2019 un projet de loi visant à compléter le Code du travail de la République d'Arménie. Ce texte donne une définition de la discrimination dans les relations d'emploi et dit clairement que la discrimination est interdite par la législation du travail. Le rapport fait en outre à nouveau état des dispositions légales précédemment examinées par le Comité. Le Comité prend note des informations détaillées communiquées concernant les travaux législatifs en cours, qui devraient remédier aux lacunes constatées dans le cadre juridique. Toutefois, il relève également que ces amendements, de même que la stratégie de lutte contre la discrimination, restent à l'état de projet. En outre, il ressort du rapport que le projet de réglementation ne prévoit toujours aucune protection contre la discrimination dans l'emploi fondée sur l'orientation sexuelle. La situation n'a pas non plus changé en ce qui concerne l'absence de définition et d'interdiction de la discrimination indirecte, l'aménagement de la charge de la preuve, ou le plafonnement de l'indemnisation qui pourrait être accordée dans les affaires de discrimination. S'agissant de la discrimination dans l'emploi liée au recrutement, le Comité demande si elle figure parmi les critères de discrimination prohibés définis par le projet de modification du Code du travail susmentionné, et si ce texte est entré en vigueur. Entre temps, le Comité reconduit sa conclusion de non-conformité sur ce point.

En ce qui concerne l'interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, le Comité note qu'elle n'est pas interdite par la loi. Il conclut donc que la situation n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif qu'il n'existe pas de protection contre la discrimination dans l'emploi fondée sur l'orientation sexuelle.

Le rapport ne répond pas à la demande d'informations du Comité sur les lois et les mesures pratiques visant à lutter spécifiquement contre la discrimination en raison du handicap, de la race, de l'origine ethnique, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des opinions politiques ou de la religion. Il ne fait pas non plus état des mesures concrètes prises pour lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés en matière d'emploi. Tout en renouvelant sa demande, le Comité souligne que dans l'hypothèse où des informations pertinentes et exhaustives ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

Le Comité rappelle que le droit interne doit garantir des voies de recours adéquates et effectives en cas d'allégation de discrimination. La notion de recours effectif recouvre l'existence de procédures judiciaires ou administratives accessibles en cas d'allégation de discrimination, un aménagement approprié de la charge de la preuve qui ne devrait pas reposer entièrement sur le plaignant, ainsi que la création d'un organisme spécial et indépendant chargé de promouvoir l'égalité de traitement. Le Comité a expressément demandé que des informations sur ces aspects lui soient fournies. Il a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme aux prescriptions de la Charte pour ce qui est de l'existence de voies de recours effectives, étant donné que l'indemnisation qui pouvait être accordée en cas de discrimination était plafonnée et pouvait empêcher les indemnités d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives. Il a en outre conclu qu'il n'était pas établi que la loi prévoit un aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination (Conclusions 2016). Le rapport indique que des modifications législatives qui devraient remédier à ces lacunes sont en cours de rédaction. Il y a lieu de noter en particulier l'élaboration d'un projet de loi sur l'égalité juridique, qui prévoit des procédures spécifiques pour les affaires de discrimination. Le Comité relève à cet égard que dans ses observations finales concernant le rapport périodique soumis par l'Arménie en 2017, le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale des Nations Unies a indiqué qu'il demeurait préoccupé par le faible nombre de cas de discrimination raciale consignés ayant donné lieu à l'ouverture d'une enquête et portés devant la justice. Il rappelle l'importance d'établir des mécanismes et procédures de plainte accessibles garantissant un recours effectif aux victimes de discrimination. En attendant l'issue des travaux législatifs en la matière, le Comité maintient sa conclusion négative sur ces aspects pour la période de référence.

Le cadre juridique régissant les organismes de promotion de l'égalité a été examiné par le Comité dans sa précédente conclusion, dans laquelle il a noté que le Bureau du défenseur des droits de l'homme ne pouvait intervenir dans les relations entre employeurs et salariés que si le non-respect d'un droit résultait de l'action d'une administration ou d'un fonctionnaire. Le rapport précise que les modifications législatives apportées vont étendre le mandat du médiateur dans les affaires de discrimination, en lui donnant la faculté de saisir les tribunaux. Le Comité relève à cet égard que dans les observations finales de 2017 citées plus haut, le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale s'est dit préoccupé de ce que le financement de cette institution était insuffisant pour lui permettre de s'acquitter de son mandat avec efficacité. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations détaillées sur le mandat et le fonctionnement du Bureau du défenseur des droits de l'homme, assorties de données chiffrées sur le nombre d'affaires de discrimination traitées par le Bureau et sur l'issue de chacune.

Le rapport ne précisant pas quelles sanctions peuvent être prononcées contre les employeurs en cas de discrimination dans l'emploi, le Comité demande en outre que le prochain rapport fournisse des informations complètes à cet égard, à savoir comment sont examinés les cas de non-respect des dispositions légales interdisant la discrimination au travail, s'il existe des

sanctions adéquates et, dans l'affirmative, si elles sont effectivement appliquées par les inspecteurs du travail.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a réservé sa position s'agissant de l'interdiction de la discrimination fondée sur la nationalité. Il a demandé si tous les postes de la fonction publique étaient réservés aux citoyens arméniens. Le rapport indique en réponse que l'accès à une charge publique est subordonné à la possession de la nationalité arménienne. Le Comité rappelle que les seuls emplois pouvant être fermés aux étrangers sont ceux intrinsèquement liés à la protection de l'ordre public ou de la sécurité nationale et impliquant l'exercice de la puissance publique (Conclusions 2012, Albanie). Dès lors, une telle interdiction générale n'est pas compatible avec les prescriptions de l'article 1§2 de la Charte.

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 note que les autorités nationales n'ont répondu que partiellement aux questions ciblées se rapportant à cette disposition, concernant l'exploitation de la vulnérabilité, le travail forcé et l'esclavage moderne (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 »). Il renvoie également à sa conclusion relative à l'article 7§10 de la Charte, dans laquelle il a jugé qu'il n'était pas établi que des mesures suffisantes avaient été prises pour protéger les enfants contre d'autres formes d'exploitation, telles que la traite aux fins d'exploitation par le travail (Conclusions 2019).

Incrimination et poursuites effectives

Le Comité relève dans le rapport que l'article 3, partie 1, point 2 du code du travail interdit le travail forcé, quelle que soit sa forme ou sa nature, ainsi que la violence à l'égard des salariés. L'article 132, paragraphe 1 du code pénal érige en infraction la traite des êtres humains, qu'il définit comme le fait : « de recruter, transporter, transférer, héberger ou accueillir une personne à des fins d'exploitation, d'exploiter une personne ou de la placer ou la maintenir dans une situation d'exploitation, en la menaçant de recourir ou en recourant à la force sans mettre sa vie ou sa santé en danger, ou en utilisant d'autres formes de contrainte, par enlèvement, abus de confiance, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre ». L'infraction est passible d'une peine d'emprisonnement pouvant aller de cinq à huit ans, mais des peines plus lourdes s'appliquent en cas de circonstances aggravantes, telles que l'usage de la menace ou le recours à la violence, avec mise en danger de la vie ou de la santé de la personne, ou ayant entraîné le décès de la victime ou d'autres conséquences graves. Aux fins de cet article, l'exploitation inclut notamment le travail ou les services forcés, l'esclavage et les situations analogues à l'esclavage (voir aussi Conclusions 2016, dans lesquelles le Comité a considéré que la situation était conforme à la Charte sur ce point).

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*, § 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.

Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport fournisse des informations sur l'application concrète des dispositions susmentionnées du code pénal, notamment en ce qui concerne l'exploitation sous forme de travail ou de services forcés, d'esclavage ou de situations analogues à l'esclavage. Le rapport devrait contenir des informations (y compris

des données statistiques et des exemples de jurisprudence) sur les poursuites engagées et les condamnations prononcées contre les exploiters pendant la prochaine période de référence, afin que le Comité puisse notamment apprécier comment la législation est interprétée et appliquée. Il devrait aussi inclure des informations pertinentes concernant la répression de la traite de ressortissants arméniens à l'étranger aux fins d'exploitation par le travail. Le Comité note à cet égard que le GRETA a été informé des difficultés rencontrées pour engager des poursuites et enquêter sur ces affaires (qui se situent essentiellement en Fédération de Russie et concernent principalement des hommes), en raison du manque de preuves de ces infractions – celles-ci se trouvant principalement hors d'Arménie – et de l'inefficacité de la coopération internationale dans ce domaine (voir 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'Arménie, deuxième cycle d'évaluation, GRETA(2017)1, 20 mars 2017, par. 166).

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 découvrir et prévenir le travail forcé et l'exploitation dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Le Comité relève dans le rapport que selon la loi relative à l'organisation et à la conduite des inspections en République d'Arménie, l'organe d'inspection a compétence pour mener des inspections dans les entités économiques ayant été enregistrées conformément à la loi, en ce compris dans les secteurs de l'agriculture, du bâtiment et de l'hôtellerie. Les inspecteurs, avec la participation du représentant de l'entité économique, ont le droit d'accéder sans entraves aux subdivisions de l'entité, de demander des documents et autres données, d'imposer des délais en vue de l'élimination des irrégularités n'entraînant pas de responsabilité pénale ou administrative et d'adresser des recommandations à la direction de l'organe étatique ayant sollicité l'inspection pour que des mesures soient prises afin de remédier aux infractions ou autres manquements entraînant une responsabilité pénale ou administrative. Sur la base de ce cadre législatif, l'Inspection du travail et de la santé veille à l'application des normes relatives à la santé et à la sécurité des salariés, ainsi qu'au respect des garanties prévues par le droit du travail pour les personnes de moins de 18 ans, dans le but d'éliminer le travail forcé des travailleurs en dessous de cet âge.

Le Comité note que le GRETA, dans son rapport susmentionné, a exhorté les autorités arméniennes à intensifier leurs efforts de prévention de la traite aux fins d'exploitation par le travail, en veillant notamment à ce que des compétences claires de contrôle et d'inspection des lieux de travail soient attribuées à l'Inspection du travail et de la santé (qui a fait l'objet d'une réforme). Ces compétences doivent inclure, d'une part, la possibilité d'effectuer des visites inopinées dans tous les secteurs de l'économie et, d'autre part, la responsabilité de la prévention et de la détection des cas de traite aux fins d'exploitation par le travail (par. 60 ; voir aussi, dans le même ordre d'idées, le rapport de la Représentante spéciale et coordinatrice de l'OSCE pour la lutte contre la traite des êtres humains, à la suite de sa visite officielle en Arménie, 10-13 octobre 2016, 2017, par. 27 et recommandations). Le Comité demande que le prochain rapport précise si l'Inspection du travail et de la santé est dotée d'un mandat spécifique lui permettant de détecter les infractions au droit du travail visant les adultes afin de prévenir le travail forcé ou les situations d'exploitation. Dans l'affirmative, qu'il fournisse des informations sur les mesures spécifiques prises par cet organe (s'il est habilité

à effectuer des contrôles inopinés à titre régulier et si ses compétences s'étendent aux lieux de travail informels), en précisant le nombre de victimes de l'exploitation par le travail identifiées dans le cadre de ces inspections pendant la prochaine période de référence.

Le Comité relève également dans le présent rapport que le Plan d'action de la Stratégie nationale 2020-2022 pour la protection des droits de l'homme a été présenté au Cabinet du Premier ministre en décembre 2019 (hors période de référence). Le plan prévoit l'introduction dans la législation des critères déterminant la méthodologie fondée sur les risques devant être suivie par l'Inspection du travail et de la santé pour effectuer ses contrôles, ainsi que la liste des éléments à vérifier à cette occasion. Le Comité demande à être informé, dans le prochain rapport, des suites données à ce plan, de la mise en œuvre du Programme national 2019-2021 de lutte contre la traite et l'exploitation des êtres humains (voir Conclusions 2019 relatives à l'article 19 de la Charte) et des résultats obtenus dans le domaine de la prévention du travail forcé, y compris de l'exploitation par le travail des ressortissants arméniens à l'étranger.

Le rapport ne précise pas si la législation arménienne oblige les entreprises à rendre compte des mesures prises pour enquêter sur le travail forcé et l'exploitation des travailleurs au sein de leurs chaînes d'approvisionnement et si elle exige que toutes les précautions soient prises lors de la passation de marchés publics afin de garantir que des fonds ne servent pas à soutenir involontairement différentes formes d'esclavage moderne. En conséquence, le Comité renouvelle sa demande sur ce point.

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 prend note des informations fournies dans le rapport concernant la loi relative à l'identification des victimes de la traite et de l'exploitation des êtres humains et à l'assistance à ces personnes, adoptée le 17 décembre 2014. L'article 19 de cette loi introduit un délai de rétablissement et de réflexion de 30 jours pour les victimes (avec une possibilité de prolongation de 30 jours supplémentaires). Ce délai a pour but de donner à la victime présumée (ressortissant étranger), quelle que soit sa situation au regard du droit de séjour, le droit et la possibilité de se libérer de l'influence des trafiquants/exploiteurs, de se remettre des blessures physiques qui lui ont été infligées, et de prendre une décision en connaissance de cause pendant son séjour sur le territoire de la République d'Arménie. Pendant cette période, l'expulsion est interdite et la personne concernée ne peut être sanctionnée pour avoir séjourné illégalement en Arménie. La loi de 2014 définit également le processus d'orientation des victimes, depuis leur détection jusqu'à leur réinsertion sociale effective, en passant par leur identification, leur soutien et leur protection, et prévoit à cette fin le développement de procédures de coopération stratégique entre l'administration étatique et les collectivités locales, ainsi qu'avec les ONG, les organisations internationales et la société civile.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur le nombre de victimes du travail forcé et de l'exploitation par le travail identifiées par la Commission d'identification (établie par la loi susmentionnée), en précisant combien parmi elles bénéficient de mesures de protection et d'assistance. Il demande également des informations plus détaillées sur le type d'assistance apportée par les autorités nationales et/ou locales (protection contre les représailles, hébergement sûr, soins de santé, aide matérielle, aide économique et sociale, aide juridique, traduction et interprétation, aide au retour volontaire, délivrance de titres de séjour aux migrants), et sur sa durée.

Le Comité demande aussi confirmation que le cadre juridique existant offre aux victimes de travail forcé et d'exploitation par le travail, y compris aux migrants en situation irrégulière, un accès à des voies de recours effectives (devant les juridictions pénales ou civiles, les

juridictions du travail ou d'autres mécanismes) leur permettant d'obtenir réparation pour tous les préjudices subis, notamment les salaires perdus et les cotisations sociales non versées. Il demande en particulier des données statistiques sur le nombre de victimes indemnisées, ainsi que des exemples de sommes accordées.

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 2012, Introduction générale, Questions générales au titre de l'article 1§2, 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 renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2016), dans laquelle il a noté que le travail domestique était régi par le code du travail, dont l'article 3§1 interdisait le travail forcé et la violence à l'égard des salariés. Il a également demandé si les logements de particuliers qui avaient à leur service des employés de maison pouvaient être inspectés et si des employés de maison de nationalité étrangère étaient en droit de changer d'employeur en cas d'abus ou s'ils perdaient leur droit de séjour lorsqu'ils quittaient leur employeur (Conclusions 2016, voir aussi Conclusions 2012, Introduction générale, questions générales sur l'article 1§2).

Le Comité relève dans le présent rapport que l'Inspection de la santé et du travail est habilitée à effectuer des inspections dans les entités économiques enregistrées par l'État qui emploient des travailleurs domestiques afin de s'assurer qu'elles respectent la réglementation en matière de santé et de sécurité à leur égard. Le Comité demande que le prochain rapport précise si ce mandat couvre les employés de maison travaillant pour des particuliers et, dans la négative, qu'il indique comment ces travailleurs sont protégés contre l'exploitation par le travail et les abus. De plus, le Comité prend note des informations figurant dans le rapport concernant la possibilité dont bénéficient les ressortissants étrangers de résilier leur contrat de travail en vertu du code du travail.

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

Le Comité note que le rapport ne répond pas à sa demande d'informations sur les mesures prises pour protéger de l'exploitation les travailleurs de l'« économie à la demande » ou de l'« économie des plateformes ».

Il renouvelle par conséquent sa requête et demande que le prochain rapport indique si les travailleurs de l'« économie des plateformes » ou de l'« économie à la demande » sont généralement considérés comme des salariés ou des travailleurs indépendants. Il demande également si les services d'inspection compétents ont vocation à prévenir l'exploitation et à empêcher que des conditions de travail inéquitables ne soient imposées aux travailleurs de ce secteur particulier (et, dans l'affirmative, combien d'inspections ont été effectuées). Enfin, il demande si les travailleurs de ce secteur ont accès à des voies de recours, notamment pour contester leur statut et/ou des pratiques inéquitables.

Entre-temps, dans l'attente des informations demandées au sujet de l'ensemble des points susmentionnés (incrimination, prévention, protection, travail domestique, économie à la demande), le Comité réserve sa position sur la question du travail forcé et de l'exploitation par le travail.

3. Travail des détenu(e)s et autres aspects du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris

Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport concernant le travail des détenus et les autres aspects du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris (durée minimale de service dans les forces armées et respect de la vie privée au travail).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a jugé que la durée du service civil de remplacement (36 mois) demeurait trop longue par rapport à la durée du service militaire de remplacement (30 mois) et a conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 1§2 de la Charte (voir aussi Conclusions 2012, dans lesquelles il a noté que la durée du service civil de remplacement était de 42 mois ; Conclusions 2012, Observation interprétative de l'article 1§2 sur la durée du service de remplacement). Le Comité relève dans le rapport du Comité gouvernemental relatif aux Conclusions 2016 (GC (2017)25) qu'un nouveau projet de loi sur le service de remplacement devait être présenté pour approbation fin 2017 et que, selon la représentante de l'Arménie, des informations relatives aux nouvelles règles régissant le service de remplacement seraient fournies dans le prochain rapport. Cependant, le Comité n'a trouvé, dans le présent rapport, aucune information touchant à cette question. Il comprend, par conséquent, que la situation n'a pas changé et renouvelle sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte aux motifs que :

- la discrimination indirecte n'est ni définie, ni interdite dans la loi ;
- la discrimination dans l'emploi liée au recrutement n'est pas interdite ;
- il n'existe pas de protection contre la discrimination dans l'emploi fondée sur l'orientation sexuelle ;
- l'indemnisation qui peut être accordée en cas de discrimination est plafonnée et peut empêcher les indemnités d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives ;
- il n'est pas établi que la loi prévoit un aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination ;
- tous les postes de la fonction publique sont réservés aux citoyens arméniens ;
- la durée du service civil de remplacement constitue une restriction excessive au droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris.

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 3 - Services gratuits de placement

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

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016), le Comité a demandé quelle était la base juridique applicable au fonctionnement des agences privées de placement. Il note à cet égard que d'après le rapport, en vertu de l'article 10, deuxième partie, de la loi relative à l'emploi, la politique nationale de l'emploi est élaborée par le gouvernement par l'intermédiaire de l'autorité compétente et elle est mise en œuvre conformément au programme annuel, en coopération avec l'administration publique, les collectivités locales, les partenaires sociaux, les employeurs, les agences privées de placement ainsi que d'autres organisations intéressées. En outre, l'autorité compétente conclut un protocole de coopération avec les organisations non gouvernementales souhaitant participer. De plus, les grands principes de la politique nationale de l'emploi prévoient que la coopération entre le service public de l'emploi et les agences privées de placement est concurrentielle, bénéfique aux deux parties et durable.

L'Agence nationale pour l'emploi (ANE) coopère avec les agences privées de placement dans le cadre de la mesure « Fourniture d'un soutien aux fins de l'utilisation des services proposés par les agences privées de placement ». Cette mesure prévoit que les personnes non compétitives, qui n'ont pas été recrutées par l'intermédiaire du centre territorial dans un délai d'au moins trois mois, doivent – en guise de possibilité d'emploi supplémentaire – recevoir un certificat qui leur permet d'utiliser les services proposés par les agences privées de placement. Les catégories de personnes considérées comme « non compétitives sur le marché de l'emploi » sont définies par la loi. Elles comprennent les jeunes, les chômeurs de longue durée et les réfugiés.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016), le Comité a estimé que la situation de l'Arménie n'était pas conforme à l'article 1§3 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que les services gratuits de placement fonctionnaient de manière efficace. Le Comité a demandé des informations sur les indicateurs quantitatifs utilisés pour vérifier l'efficacité des services de l'emploi. En particulier, le Comité a demandé quel était le nombre total de postes vacants notifiés à l'ANE, le nombre de personnes placées par l'ANE et le taux de placement, ainsi que le nombre de personnes placées par l'ANE exprimé en pourcentage du nombre total de personnes employées sur le marché du travail.

Concernant ces indicateurs quantitatifs, le Comité note d'après le rapport qu'il y avait 72 606 demandeurs d'emploi enregistrés en 2014 et 81 683 en 2018. Le Comité note également l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi bénéficiant de services d'orientation professionnelle, qui est passé de 25 148 en 2014 à 20 200 en 2018.

En ce qui concerne le nombre de postes vacants notifiés à l'ANE, le Comité note qu'il y en avait en moyenne 2 009 par mois en 2014 et 2 000 en 2018. Le rapport indique que le nombre de placements mensuels était en moyenne de 958 en 2014 et de 997 en 2018. Le Comité observe également que le rapport contient des informations sur le nombre de postes non récurrents vacants notifiés, qui s'élevait à 8 871 en 2014 et à 9 776 en 2018. Le Comité rappelle que le taux de placement (i.e. le pourcentage des placements effectués par les services de l'emploi par rapport aux postes vacants notifiés) est l'un des principaux indicateurs quantitatifs du respect de cette disposition de la Charte. Par conséquent, le Comité demande que le prochain rapport indique le nombre total de postes vacants notifiés en un an ou leur moyenne mensuelle (aussi bien les postes non récurrents que récurrents, si nécessaire) et le nombre total de postes vacants notifiés ayant été pourvus par le service public de l'emploi. Entretemps, le Comité réserve sa position sur ce point.

Le Comité note par ailleurs que, d'après le rapport, concernant la performance des programmes nationaux pour l'emploi, il y a eu une baisse significative du nombre de participants à certains programmes tels que « L'organisation de la formation professionnelle »

ou « La fourniture d'un soutien au placement de chômeurs à un autre endroit », tandis que, concernant d'autres programmes, tels que « L'octroi d'une indemnité forfaitaire aux employeurs en cas de recrutement de personnes non compétitives sur le marché de l'emploi », le soutien a augmenté, passant de 349 employeurs en 2014 à 831 en 2018.

Enfin, le Comité note d'après le rapport que le financement total alloué aux programmes nationaux pour l'emploi a baissé, passant de 1 531 680 drams en 2014 à 413 573 drams en 2018. Le Comité souhaite connaître la raison d'une baisse aussi importante.

Pour finir, le Comité renvoie également à sa conclusion au titre de l'article 1§1, dans laquelle il a estimé que, du fait d'un taux d'activation extrêmement bas, d'un taux de chômage en augmentation et d'un taux d'emploi en baisse, les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi n'étaient pas suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois. Dans ce contexte, mais aussi dans l'attente d'informations supplémentaires concernant les placements effectués par l'ANE et les raisons expliquant la baisse du financement des programmes pour l'emploi, le Comité considère qu'il n'est pas établi que les services gratuits de l'emploi fonctionnent de manière efficace.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 1§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les services gratuits de l'emploi fonctionnent de manière efficace.

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 4 - Orientation, formation et réadaptation professionnelles

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 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'Arménie.

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 de conclusions précédente de non-conformité ou ajournée.

Cadre juridique

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), le Comité a jugé la situation non conforme à l'article 15§2 de la Charte, au motif qu'il n'était pas établi qu'une protection effective contre la discrimination dans l'emploi soit garantie aux personnes handicapées.

Le rapport indique que, conformément à la loi relative à l'emploi entrée en vigueur en 2014, une personne handicapée sans emploi est considérée comme étant au chômage et bénéficie des droits prévus pour tous les chômeurs, ainsi que de certains droits spécifiques aux personnes handicapées.

Aux termes de l'article 21 de la loi précitée, les personnes handicapées ont droit à un aménagement de leur lieu de travail, selon des modalités fixées par les pouvoirs publics. Le Comité demande des informations complémentaires sur ce droit, sur les mesures prises pour garantir l'application effective du principe d'aménagement raisonnable, notamment les éléments permettant d'établir que les personnes handicapées en bénéficient sur leur lieu de travail, ainsi que des informations sur le mécanisme de suivi mis en place pour vérifier la mise en œuvre de ces dispositions.

L'article 23 de la loi précitée prévoit des mesures spéciales pour les personnes jugées « non compétitives » sur le marché du travail, l'un des critères pour être considérées comme telles étant l'existence d'un handicap. Parmi ces mesures figurent la priorité donnée à leur intégration dans les programmes nationaux en faveur de l'emploi, le droit à bénéficier du système des quotas d'emploi obligatoire, un programme d'aide financière visant à permettre aux personnes handicapées sans emploi de s'installer à leur compte, un programme favorisant le placement en entreprise de personnes handicapées, la promotion de l'emploi saisonnier et le versement d'une somme forfaitaire pour l'acquisition des compétences nécessaires lorsque l'intéressé a trouvé un emploi.

S'agissant de la protection contre la discrimination, l'Assemblée nationale a adopté, en septembre 2019, la loi HO-173-N complétant le code du travail arménien, texte entré en vigueur le 19 octobre 2019. Le code du travail interdit désormais la discrimination dans l'emploi fondée, entre autres, sur le handicap.

Le rapport fait également référence à un projet de loi de 2019 relatif aux droits des personnes handicapées, qui interdit la discrimination fondée sur le handicap et garantit l'égalité des chances dans tous les domaines de la vie. Ce texte contient, en l'état, des dispositions relatives à l'accessibilité et à la conception universelle, à l'interdiction de la discrimination, à l'exercice du droit à l'autonomie et à la participation à la vie de la communauté, ainsi qu'au principe d'aménagements raisonnables.

Le Comité demande des informations complémentaires sur l'adoption et la mise en œuvre de ce projet de loi.

S'agissant de la définition du handicap, le Comité relève dans le rapport de la Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe établi à la suite de sa visite en Arménie en 2018 (CommDH(2019)1), que des études ont mis en évidence l'interprétation restrictive de la notion de handicap en Arménie, en ce qu'elle n'englobe pas, par exemple, les formes légères et

modérées de handicap. Le Comité demande des informations actualisées sur la définition du handicap et sur toute évolution de la situation en la matière.

Accès des personnes handicapées à l'emploi

Le Comité a précédemment demandé (Conclusions 2016) des chiffres à jour sur le nombre total de personnes handicapées, le nombre de personnes handicapées en âge de travailler, le nombre de personnes handicapées occupant un emploi (en milieu ordinaire et en milieu protégé), le nombre de celles qui bénéficient de mesures en faveur de l'emploi, le nombre de celles qui recherchent un emploi, ainsi que le nombre de celles qui sont au chômage.

Selon le rapport, l'Arménie comptait 188 460 personnes handicapées à la fin de l'année 2018, dont 105 157 âgées de 18 à 63 ans.

Fin 2018, les personnes handicapées représentaient environ 3,8 % de chômeurs, soit 2 478 personnes. Cette même année, 234 personnes handicapées ont trouvé un emploi.

Le rapport indique que les programmes en faveur de l'emploi mis en place chaque année par les autorités ont bénéficié, en 2018, à 924 personnes de plus que l'année précédente, soit un total de 2 672 participants, dont 126 personnes handicapées (chiffre en hausse de 125 % par rapport à 2017). Quelque 1 962 personnes ont trouvé un emploi ou se sont installées à leur compte, dont 83 personnes handicapées, soit 35 de plus que l'année précédente.

Le Comité relève à ce sujet dans les Observations finales concernant le rapport initial de l'Arménie (CRPD/C/ARM/CO/1, 8 mai 2017) que le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies s'est dit préoccupé par le taux de chômage élevé des personnes handicapées. Il demande au Gouvernement ses commentaires à ce sujet.

Le Comité souligne que des données chiffrées actualisées doivent lui être fournies de manière systématique concernant le nombre total de personnes handicapées occupant un emploi (en milieu ouvert et en milieu protégé), le nombre de celles qui bénéficient de mesures en faveur de l'emploi, de celles qui recherchent un emploi et de celles qui sont au chômage. Il demande que le prochain rapport contienne ces informations. Entretemps, il réserve sa position sur le point de savoir si l'accès à l'emploi est effectivement garanti.

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

Le rapport fait état de l'existence de dispositifs spécifiques destinés à promouvoir l'emploi des personnes handicapées, tels que le remboursement à l'employeur d'une partie de la rémunération versée à une personne handicapée et l'octroi d'une aide pécuniaire pour lui permettre de s'assurer les services d'un accompagnateur.

Le Comité demande que le prochain rapport donne des informations actualisées sur les mesures visant à favoriser et à soutenir l'emploi des personnes handicapées, notamment sur la Stratégie 2019 en faveur de l'emploi ainsi que sur le système de quotas.

Voies de recours

Le Comité a précédemment demandé (Conclusions 2016) des informations sur les voies de recours judiciaires et non judiciaires prévues en cas de discrimination fondée sur le handicap, ainsi que sur la jurisprudence pertinente en la matière. Le rapport indique que le ministère de la Justice a élaboré un texte « visant à garantir l'égalité juridique », qui assurera l'égalité de tous devant la loi en vue de prévenir la discrimination. Ce projet de loi prévoit également la mise en place d'un organisme spécialisé qui travaillera en collaboration avec le Bureau du Défenseur des droits de l'homme, ainsi que la création, au sein dudit Bureau, d'un nouveau service chargé de venir en aide aux victimes de discrimination et d'enquêter sur les affaires faisant état d'actes discriminatoires. Aucune autre information n'est fournie sur les mécanismes de recours.

Le Comité demande des informations complémentaires sur l'adoption et la mise en œuvre du projet de loi. Le Comité demande également que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les voies de recours et des exemples de jurisprudence pertinente. Il

rappelle que la législation doit offrir des voies de recours effectives aux victimes de discrimination fondée sur le handicap et aux personnes auxquelles des aménagements raisonnables sont refusés.

Conclusion

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

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'Arménie.

Le Comité a précédemment conclu que la situation de l'Arménie n'était pas conforme à l'article 15§3 de la Charte, aux motifs que pendant la période de référence, il n'existait pas de législation antidiscriminatoire en faveur des personnes handicapées couvrant spécifiquement les domaines du logement, des transports, des communications, de la culture et des loisirs, et qu'il n'était pas établi que les personnes handicapées jouissent d'un accès effectif au logement et aux transports (Conclusions 2016).

Il 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.

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.

Le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que, pendant la période de référence, il n'existait pas de législation antidiscriminatoire en faveur des personnes handicapées couvrant spécifiquement les domaines du logement, des transports, des communications, de la culture et des loisirs (Conclusions 2016).

Selon le rapport, un projet de loi sur les droits des personnes handicapées présenté en 2019 interdira, lorsqu'il sera adopté, la discrimination fondée sur le handicap et garantira l'égalité des chances dans toutes les sphères de la vie. Le projet actuel comprend des dispositions sur l'accessibilité et la conception universelle, le droit à l'autonomie et à la participation à la vie de la communauté, et les aménagements raisonnables.

Cependant, le Comité note qu'il n'existait, pendant la période de référence, toujours pas de législation interdisant la discrimination fondée sur le handicap dans les domaines couverts par l'article 15§3 de la Charte. Par conséquent, il renouvelle sa précédente conclusion.

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.

Le Comité note que dans ses Observations finales (CRPD/C/ARM/CO/1 2017), le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies s'est dit préoccupé par la consultation insuffisante et sélective des organisations représentant les personnes handicapées, notamment l'absence de soutien appropriée et d'aménagement raisonnable, lors de l'élaboration de lois, politiques, stratégies et plan d'action relatifs au handicap.

Le Comité demande au gouvernement de commenter ces observations.

Formes d'assistance économique accroissant l'autonomie des personnes handicapées

Le rapport précise que dans le cadre du processus de désinstitutionalisation, les services de soins de jour et l'aide à domicile ont été privilégiés par rapport au placement en institution (des services de jour ont été dispensés à quelque 1 000 enfants et 600 adultes dans des centres de réadaptation sociale et à 11 000 adultes à leur domicile). Le gouvernement a prévu de développer ces services sur l'ensemble du territoire.

Le rapport mentionne l'existence de services de soins à domicile et d'aide personnelle sans fournir plus de précisions.

Le Comité note que le projet de loi susmentionné sur les droits des personnes handicapées régira le dispositif d'assistance personnelle. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations sur le dispositif d'assistance 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'assistance 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.

Le Comité demande des informations actualisées sur les différentes allocations et prestations proposées aux personnes handicapées pour leur permettre de mener une vie autonome au sein de la société.

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.

Mesures pour surmonter les obstacles

Aides techniques

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les aides techniques disponibles. Il rappelle que des aides techniques doivent être proposées, soit gratuitement, soit contre une juste participation financière qui tienne compte de la situation matérielle du bénéficiaire. Ces aides peuvent consister, par exemple, en des prothèses, des déambulateurs, des fauteuils roulants, des chiens guides et autres dispositifs d'assistance.

Le Comité note à cet égard que dans ses Observations finales (CRPD/C/ARM/CO/1, 2017), le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies s'est dit préoccupé par la faible disponibilité des aides à la mobilité, des équipements et autres technologies d'assistance.

Il demande au gouvernement de commenter ces observations.

Logement

Le Comité a précédemment conclu qu'il n'était pas établi que les personnes handicapées jouissaient d'un accès effectif au logement (Conclusions 2016). Il a demandé des informations sur la manière dont les dispositions relatives à l'accessibilité des bâtiments pour les personnes à mobilité réduite étaient appliquées dans la pratique et sur les voies de recours disponibles en cas de non-respect de ces dispositions. Il a aussi demandé si une assistance financière était allouée pour l'aménagement des logements existants.

Le Comité note qu'un ensemble de dispositions a été élaboré pour rendre les bâtiments et installations accessibles aux catégories de population présentant une mobilité réduite et aux personnes handicapées (voir ci-après).

Aucune information concernant l'assistance allouée pour adapter les logements existants n'a été fournie. Le Comité renouvelle sa demande d'informations sur ce point.

Selon le rapport, une stratégie visant à désinstitutionnaliser les établissements de prise en charge des personnes handicapées et à les remplacer par d'autres services est en cours d'élaboration. Il y est précisé que de petites structures de proximité sont actuellement mises en place.

Le Comité note que, dans ses Observations finales (CRPD/C/ARM/CO/1 2017), le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies s'est dit préoccupé par le grand nombre d'enfants et d'adultes handicapés qui vivaient toujours dans des institutions d'accueil et par le fait que le soutien accordé à ces personnes pour leur permettre de vivre en société de manière autonome était très limité.

Le Comité demande au gouvernement de commenter ces observations.

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 et si une assistance financière est apportée pour adapter les logements existants.

Le Comité demande combien de personnes handicapées mènent une vie autonome avec une assistance et combien vivent en institution ou dans de petits foyers collectifs.

Compte tenu des informations disponibles, le Comité conclut une nouvelle fois qu'il n'est pas établi que les personnes handicapées jouissent d'un accès effectif au logement.

Mobilité et transports

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a conclu qu'il n'était pas établi que l'accès effectif des personnes handicapées aux différents moyens de transport soit assuré.

D'après le rapport, les personnes handicapées (du premier et second degré) peuvent utiliser gratuitement les transports électriques.

Un plan d'action pour le développement d'un nouveau réseau de transports, qui tiendra compte des besoins des personnes handicapées, est en cours d'élaboration. Le Comité

demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la mise en œuvre du plan, pour ce qui concerne l'accessibilité du système de transports publics aux personnes handicapées.

Compte tenu des informations disponibles, le Comité conclut une nouvelle fois qu'il n'est pas établi que les personnes handicapées jouissent d'un accès effectif aux transports.

Le Comité note que pour assurer l'accès des bâtiments et installations aux personnes à mobilité réduite et aux personnes handicapées, un ensemble de règles de conception (HHKH 23-101-2017) a été élaboré.

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.

Le rapport précise que le modèle d'évaluation de l'accessibilité des installations et bâtiments publics et industriels existants pour les personnes handicapées a été approuvé en 2018. Celui-ci prévoit l'évaluation de l'accessibilité des bâtiments publics existants et des locaux d'importance industrielle. Celui-ci prévoit l'évaluation de l'accessibilité des bâtiments publics existants et des locaux d'importance industrielle

Le Comité demande davantage d'informations sur ce point, et notamment s'il existe un plan visant à améliorer l'accessibilité des bâtiments publics existants.

Le Comité note que, dans ses Observations finales (CRPD/C/ARM/CO/1 2017), le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies s'est dit préoccupé par la non-application des règles et normes d'accessibilité qui ont été définies dans la législation nationale pour éliminer les obstacles et les barrières concernant les installations, l'urbanisme, la construction et les services publics tels que les transports et les services d'information et de communication. Il s'est aussi inquiété de ce que le Code des infractions administratives ne prévoyait pas de sanctions en cas de violation des règles et des normes d'accessibilité, et qu'aucun mécanisme de contrôle n'était en place au niveau de l'État pour faire en sorte que ces règles et normes soient effectivement appliquées.

Le Comité demande au gouvernement de commenter ces observations.

Communication

Le Comité a précédemment demandé quel était le statut juridique de la langue des signes (Conclusions 2016).

Selon le rapport, la loi de la République d'Arménie relative à la langue dispose que l'instruction des personnes présentant des troubles de l'audition ou de la parole doit être effectuée en langue des signes arménienne.

Le rapport précise qu'afin d'assurer la reconnaissance et la diffusion de la langue des signes arménienne, le Programme annuel de 2020 pour l'inclusion sociale des personnes handicapées prévoyait une mesure visant " à harmoniser les lois de la République d'Arménie relatives à la langue et à la liberté d'information avec la Convention relative aux droits des personnes handicapées".

Le Comité note que, dans ses Observations finales (CRPD/C/ARM/CO/1 2017), le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies s'est dit préoccupé par le fait que les personnes handicapées n'avaient qu'un accès très limité à l'information et à la communication, par le fait que la formation d'interprètes en langue des signes était insuffisante, de sorte que le nombre d'interprètes dans le privé comme dans le public restait trop faible, par le fait que les technologies et les formats d'information et de communication accessibles, dont les sites

internet et les formats faciles à lire, étaient extrêmement peu nombreux, et par le fait que la langue des signes n'était pas reconnue comme langue officielle de l'État partie.

Il demande au gouvernement de commenter ces observations.

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

Culture et loisirs

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur les mesures prises pour assurer l'accès des personnes handicapées aux activités culturelles et de loisirs, y compris aux activités sportives, en particulier dans les zones rurales.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 15§3 de la Charte pour les motifs suivants :

- pendant la période de référence, aucun texte de loi n'interdisait la discrimination fondée sur le handicap dans les domaines du logement, des transports, des télécommunications, de la culture et des loisirs ;
- il n'est pas établi que les personnes handicapées jouissent d'un accès effectif au logement ;
- il n'est pas établi que les personnes handicapées jouissent d'un accès effectif aux transports.

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

Paragraphe 1 - Application des règlements existants dans un esprit libéral

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

Paragraphe 2 - Simplification des formalités et réduction des droits et taxes

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

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.

Formalités administratives et délais d'obtention des documents nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle

Le rapport indique que la procédure de délivrance d'un permis de travail était établie dans le cadre de la procédure approuvée par la Décision du Gouvernement n° 493-N du 12 mai 2016 (reprise par la Décision du Gouvernement n° 917-N du 18 juillet 2019). Cette décision fixe une liste des professions permettant aux ressortissants étrangers hautement qualifiés de travailler en Arménie sans permis de travail. Le rapport indique que l'article 23 de la loi relative aux étrangers prévoit également un certain nombre d'exceptions permettant aux ressortissants étrangers de travailler en Arménie sans permis de travail. Le Comité demande que le prochain rapport contienne plus d'informations concernant ces exceptions.

Le Comité note d'après le rapport, qu'un ressortissant étranger doit, dans un premier temps, obtenir un permis de travail et seulement après cela, il/elle peut demander un titre de séjour. En outre, le rapport indique que l'employeur doit soumettre à l'organisme habilité la demande d'obtention d'un permis de travail pour un étranger. La décision pertinente concernant la délivrance d'un permis de travail doit être rendue dans les cinq jours ouvrables suivant la réception des documents. Conformément à l'article 15§1(b) de la loi relative aux étrangers, un permis de travail peut être délivré dans un délai de 10 jours et constitue un motif pour l'octroi d'un titre de séjour temporaire ou sa prolongation. L'Agence Nationale de l'Emploi est habilitée à délivrer un permis de travail. Selon le rapport, la réglementation en vigueur permet à un ressortissant étranger d'obtenir un permis de travail pour une durée plus longue que la durée de son titre de séjour.

Le rapport indique également que la loi relative aux étrangers prévoit un délai de 30 jours pour rendre une décision d'octroi d'un titre de séjour ou de refus de l'accorder.

Le Comité note d'après le rapport que l'obligation pour les ressortissants étrangers d'obtenir un permis de travail est devenue effective depuis le 1^{er} janvier 2019 (en dehors de la période de référence). Le Comité comprend qu'avant cette date, il n'existait pas de système de permis de travail.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne plus d'informations sur ce sujet, en particulier, il demande davantage d'informations sur les documents et les démarches administratives requis pour obtenir les titres et permis nécessaires ; sur les démarches qui doivent être effectuées par l'employée et par l'employeur. En outre, il demande si les demandes peuvent être déposées en Arménie ainsi que dans le pays d'origine. Le Comité demande également que le prochain rapport indique clairement si les mêmes formalités s'appliquent aux travailleurs indépendants.

Etant donné que l'obligation pour les ressortissants étrangers d'obtenir un permis de travail est devenue effective à partir du 1^{er} janvier 2019 – en dehors de la période de référence, le Comité ajourne sa conclusion sur ce point. Il rappelle que la conformité à l'article 18§2 implique qu'il soit possible d'accomplir les formalités requises pour la délivrance d'un titre de séjour et d'un permis de travail dans le pays de destination ainsi que dans le pays d'origine et d'obtenir le titre de séjour et le permis de travail au cours d'une seule et même procédure. Cela suppose également que les délais d'obtention des documents requis (titre de séjour/permis de travail) soient raisonnables.

Droits de chancellerie et autres taxes

Le rapport indique que la loi sur les taxes prévoit de facturer à l'employeur un montant de 25 000 AMD (soit 48 €), pour l'obtention d'un permis de travail pour un étranger travaillant en Arménie. Le Comité comprend d'après le rapport que les frais d'établissement d'un titre de séjour exigés pour un travailleur étranger salariés sont suivants : 105 000 AMD (soit 198 €) pour un titre de séjour temporaire et 140 000 AMD (soit 264 €) pour un titre de séjour permanent. Toutefois, le rapport indique également que certaines catégories de personnes peuvent en être exemptées.

Le Comité rappelle que, selon l'article 18§2 de la Charte, en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent à réduire ou supprimer les droits de chancellerie et autres taxes payables par les travailleurs étrangers ou par leurs employeurs. Le Comité observe que, pour respecter cet engagement, il importe avant tout que les Etats ne fixent pas un montant trop élevé pour les droits et taxes en question, c'est-à-dire un montant de nature à empêcher ou à dissuader les travailleurs étrangers de chercher à exercer une activité rémunérée, et les employeurs de chercher à recruter des travailleurs étrangers.

Au vu de ce qui précède, le Comité estime que les droits facturés sont trop élevés et considère, par conséquent, que la situation n'est pas conforme à la Charte au motif que les taxes dues pour la délivrance d'un titre de séjour sont excessives.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 18§2 de la Charte au motif que les taxes dues pour la délivrance d'un titre de séjour sont excessives.

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

Paragraphe 3 - Assouplissement des réglementations

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 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'Arménie.

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

D'après le rapport, l'article 178(2) du Code du travail prévoit une rémunération égale pour le même travail ou pour un travail équivalent. Le Comité relève dans les observations formulées par la Commission d'Experts de l'OIT pour l'Application des Conventions et Recommandations (CEACR), publiés en 2017 (106^{ème} session de la Conférence internationale du Travail) concernant la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération (1951) que, suite à la modification du Code du travail en 2014, l'article 178(3) prévoit que « le salaire doit comprendre le salaire de base et le salaire supplémentaire payé par l'employeur au salarié pour le travail accompli ». Le Comité rappelle que la notion de rémunération doit couvrir tous les éléments de la rémunération, à savoir le salaire de base et tous les avantages directs ou indirects, en espèces ou en nature, versés par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. Par conséquent, il demande que le prochain rapport contienne des informations sur ce point.

Le rapport indique que l'article 4(1)(3) de la loi relative à l'égalité de droits et de chances entre les femmes et les hommes de 2013 interdit les différences en matière de rémunération pour le même travail ou pour un travail similaire, toute modification du salaire (relèvement ou réduction) ou toute détérioration des conditions d'emploi au motif du sexe.

En ce qui concerne le secteur public, le rapport indique que l'article 4 de la loi sur la rémunération des personnes exerçant une fonction publique garantit une rémunération égale pour un travail égal et une expérience équivalente, sans discrimination en raison du sexe.

Le Comité rappelle qu'aux termes des articles 4§3 et 20 de la Charte (et de l'article 1 (c) du Protocole additionnel de 1988), le droit des femmes et des hommes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale doit être expressément prévu par un texte législatif. Le principe d'égalité de rémunération s'applique à la fois au travail égal et au travail de valeur égale ou comparable (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. France, Réclamation n° 130/2016, décision sur le bien-fondé adoptée le 5 décembre 2019, §163). Le Comité observe que la législation prévoit l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un « travail égal » et pour un « travail équivalent » mais non pour un « travail de valeur égale ou comparable ». Il note que cette formulation est plus étroite que le principe de la Charte. Il prend note, à cet égard, que la Commission d'Experts de l'OIT pour l'Application des Conventions et Recommandations (CEACR) a également indiqué dans ses observations publiées en 2017 (106^{ème} session de la Conférence internationale du Travail) concernant la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération (1951) que l'égalité de rémunération pour « le même travail ou pour un travail similaire » est plus restreint que le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale posé par la convention. La CEACR a rappelé que le concept de « travail de valeur égale » permet un large champ de comparaison et comprend le travail « égal », le « même » travail et le travail « similaire », mais

va au-delà en englobant le travail de nature entièrement différente et néanmoins de valeur égale.

A la lumière de ce qui précède, le Comité considère que l'obligation de reconnaître le droit à l'égalité de rémunération n'est pas respectée et, par conséquent, constate que la situation n'est conforme à la Charte au motif que l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale n'est pas explicitement garantie en droit.

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, Slovaquie et Suède, 5-6 décembre 2019).

Dans sa conclusion au titre de l'article 20 (Conclusions 2016), le Comité a constaté que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que le plafonnement de l'indemnisation pouvant être octroyée en cas de discrimination fondée sur le sexe pouvait empêcher celle-ci d'être entièrement réparatrice et suffisamment dissuasive. Dans sa conclusion au titre de l'article 4§3 (Conclusions 2018), le Comité a également constaté que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que l'indemnisation qui peut être accordée en cas de discrimination salariale était plafonnée et pouvait empêcher les indemnités d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives. Le rapport ne contient aucune nouvelle information à ce sujet. Par conséquent, le Comité constate que la situation qu'il avait précédemment jugé contraire à la Charte n'a pas changé et réitère son constat de non-conformité sur ce point.

Le rapport indique que la question de *la charge de la preuve* dans les affaires de discrimination salariale en raison du sexe est régie par le Code de procédure civile. En vertu de l'article 210(1), le tribunal examine et tranche les conflits individuels de travail liés à la modification ou à la résiliation d'un contrat de travail et aux sanctions disciplinaires. Conformément à l'article 213, le défendeur a la responsabilité de prouver les faits. Le Comité note également qu'un projet de loi pour assurer l'égalité juridique, prévoyant des règles de répartition de la charge de la preuve, est en cours d'élaboration par le Ministère de la Justice. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les développements législatifs en la matière, y compris sur la question de savoir si un employé peut porter plainte devant un tribunal en cas de litige en raison de pratiques illégales non liées à la modification ou à la résiliation d'un contrat de travail ou aux sanctions disciplinaires. Entretemps, il constate que

la situation n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que la loi prévoit un aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination salariale en raison du sexe.

Le Comité demande que le prochain rapport indique quelles sont les règles applicables en matière du licenciement par représailles suite à une plainte portant sur l'égalité salariale.

Il demande également si des sanctions sont infligées aux employeurs en cas de discrimination salariale fondée sur le sexe.

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 États 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 rappelle qu'il examine le droit à l'égalité de rémunération sous l'angle des articles 20 et 4§3 de la Charte et qu'il y procède de ce fait tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »). En vertu des articles 20 et 4§3 de la Charte, il doit être possible de procéder à des comparaisons de rémunérations entre les entreprises (voir à cet égard les réclamations n^{os} 124 à 138, UWE, *op. cit.*).

A cet égard, le Comité se réfère à sa conclusion précédente relative à l'article 4§3 (Conclusions 2018) dans laquelle il a noté que les comparaisons de rémunération entre entreprises pouvaient être effectuées au niveau d'une convention collective (par exemple, lorsque les conditions de rémunération et les mécanismes de régulation de la rémunération du travail prévus à l'article 49.3.1 du Code du travail doivent être définies par voie de conventions collectives conclues au niveau sectoriel ou territorial du partenariat social) ; les comparaisons entre organisations effectuées au niveau sectoriel pouvaient englober des entreprises ayant des activités dans un ou plusieurs secteurs économiques (primaire, secondaire et tertiaire), et celles effectuées au niveau territorial, des entreprises ayant des activités au sein d'un territoire donné.

Le Comité demande que le prochain rapport indique si un comparateur véritable et/ou hypothétique de rémunérations est requis par la législation pour établir ou prouver une différence de traitement.

Quant aux systèmes de classification des emplois, le rapport indique que le Décret du gouvernement n° 737 du 3 juillet 2014 a déterminé les taux officiels de personnes effectuant des travaux de génie civil et fournissant des services techniques dans les organes de l'Etat.

Ainsi, selon le rapport, le montant du salaire d'un employé dans le secteur public peut être clairement calculé sur la base du poste occupé et des années de service.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne davantage d'information concernant les paramètres permettant d'établir la valeur égale du travail effectué (tels que la nature du travail, la formation et les conditions de travail).

Le Comité demande à nouveau que le prochain rapport fournisse des informations sur les systèmes de classement des emplois et de promotion professionnelle mis en place dans le secteur privé, ainsi que les stratégies adoptées pour garantir la transparence salariale sur le marché du travail (notamment la possibilité donnée aux travailleurs d'obtenir des informations sur les niveaux de rémunération d'autres travailleurs), en précisant notamment les délais fixés pour réaliser les progrès exigés ainsi que les critères retenus pour mesurer ces derniers. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

Contrôle de l'application

Le Comité relève dans les commentaires formulés par la Commission d'Experts de l'OIT pour l'Application des Conventions et Recommandations (CEACR), publiés en 2017 (106ème session de la Conférence internationale du Travail) concernant la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération (1951) que, suite à la modification du Code du travail en 2014 et à l'adoption de la loi sur l'inspection du travail d'Etat qui est entrée en vigueur en janvier 2015, l'article 34 du Code du travail et la précédente loi sur l'inspection du travail d'Etat ne sont plus en vigueur ; par conséquent, l'application de la législation du travail n'est plus contrôlée et aucune institution n'est en mesure de réaliser les activités de sensibilisation en matière de discrimination.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur la façon dont l'égalité de rémunération est garantie, et notamment sur les activités de contrôle menées à cet égard par les 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 nos 124 à 138, UWE, *op. cit.*).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a constaté que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que l'écart salarial en données non corrigées était manifestement trop élevé.

Le Comité note que des statistiques fournies par le Service national des statistiques d'Arménie concernant le salaire mensuel moyen par secteur économique révèlent que dans tous les secteurs économiques, le salaire mensuel moyen des femmes est inférieur à celui des hommes. En 2017, le salaire mensuel moyen des femmes représentait 79,2 % du salaire des hommes dans les secteurs de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche et que cette proportion était de 80,2 % dans le secteur de l'éducation, de 69,1 % dans le secteur des soins

de santé et des services sociaux, de 68 % dans l'industrie manufacturière et de 60,2 % dans le secteur des finances et de l'assurance. Selon le rapport, les femmes ont perçu, toutes professions confondues, environ 66,5 % du salaire des hommes en 2015 et 66,4 % en 2016. En 2017, la rémunération moyenne des femmes représentait 67,5 % de celle des hommes (comparé à 65,9 % en 2014 et à 63,7 % en 2012, voir Conclusions 2016) ; autrement dit, l'écart salarial (c.-à-d. la différence entre le salaire nominal mensuel moyen des femmes et des hommes, exprimée en pourcentage du salaire nominal mensuel moyen des hommes) était de 32,5 %.

Le Comité note d'après le rapport qu'au cours de la période entre 2007 et 2017, l'écart salarial entre les femmes et les hommes a diminué de 8,3 % (entre 2006 et 2016 – de 7,2 %).

Etant donné ce qui précède, le Comité constate que l'écart salarial, d'environ 32,5 %, reste manifestement élevé. 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'Arménie n'est pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte aux motifs que :

- l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale n'est pas explicitement garantie en droit ;
- l'indemnisation qui peut être accordée en cas de discrimination salariale est plafonnée et peut empêcher les indemnités d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives ;
- il n'est pas établi que la loi prévoit un aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination salariale ;
- l'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas respectée.

Article 24 - Droit à la protection en cas de licenciement

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

Champ d'application

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2012, 2016), le Comité a noté qu'en vertu de l'article 113 du code du travail, l'employeur pouvait mettre fin à la relation de travail avant l'expiration du contrat de travail lorsque le salarié atteignait l'âge de la retraite. Il a jugé la situation non conforme à la Charte sur ce point.

Le Comité relève dans le présent rapport que le code du travail a été modifié par la loi HO-96-N du 22 juin 2015 visant à compléter et modifier le code du travail de la République d'Arménie. Des modifications ont été apportées à l'article 113 (rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur), et en particulier à l'alinéa 11 du premier paragraphe, qui dispose que l'employeur ne peut résilier le contrat de travail conclu avec un salarié pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée avant l'expiration dudit contrat, lorsque le salarié atteint l'âge de 63 ans (s'il est en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse) ou de 65 ans (s'il n'a pas droit à une pension de vieillesse), sauf si le motif invoqué est prévu par le contrat de travail.

Selon le rapport, la nouvelle réglementation prévoit que la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur n'est possible, lorsque le salarié atteint l'âge de 63 ou 65 ans, que si le motif invoqué est explicitement prévu dans le contrat de travail conclu avec l'intéressé ; si tel n'est pas le cas, l'employeur ne peut mettre fin à la relation de travail. Le rapport précise que cette disposition (article 113, par. 1, al. 11, du code du travail) donne à l'employeur la possibilité de résilier le contrat de travail mais ne l'y contraint pas.

Le Comité comprend qu'avec les modifications apportées à l'article 113 du code du travail, la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur invoquant le fait que le salarié a atteint l'âge de la retraite (63 ou 65 ans) n'est possible que si une clause autorisant une telle résiliation est prévue dans le contrat de travail.

Le Comité rappelle que l'article 24 définit de manière exhaustive les motifs valables pour lesquels un employeur peut mettre fin à une relation de travail. Deux types de motifs sont considérés comme étant valables : d'une part, ceux liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur et, d'autre part, ceux fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise (raisons économiques).

Le Comité rappelle en outre qu'au regard de l'article 24, le licenciement à l'initiative de l'employeur invoquant le fait que le travailleur a atteint l'âge normal d'admission à la retraite (c.-à-d. l'âge à partir duquel une personne est en droit de percevoir une pension) est contraire à la Charte, sauf s'il est dûment justifié par l'un des motifs valables expressément établis par cette disposition de la Charte. Le Comité demande si l'employeur doit également faire valoir l'un de ces motifs pour justifier le licenciement sur la base de la clause susmentionnée du contrat de travail.

Dans l'annexe à une lettre du 27 mai 2019 sollicitant l'établissement d'un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances », le Comité a adressé aux États des questions ciblées concernant les stratégies et mesures mises en place ou en cours de déploiement en vue d'assurer aux travailleurs (pourvoyeurs de main-d'œuvre), tels que les « faux indépendants » qui travaillent dans l'économie « à la demande » ou l'économie « de plateforme », une protection contre le licenciement. Il note que le rapport ne contient pas d'informations sur ce point. Il demande quelles garanties ont été prévues pour veiller à ce que les employeurs qui embauchent des travailleurs dans l'économie de plateforme ou à la demande ne contournent pas le droit du travail en ce qui concerne la protection contre le licenciement en faisant valoir que ceux qui effectuent un travail pour eux sont des travailleurs indépendants, alors qu'en réalité, après

examen des conditions dans lesquelles ces tâches sont exécutées, il est possible d'identifier certains éléments qui démontrent l'existence d'une relation de travail.

Licenciements prohibés

Le Comité a adressé au Gouvernement une question ciblée concernant les garanties qui existent contre les licenciements opérés à la suite d'une absence temporaire pour cause de maladie ou d'accident (durée de protection des salariés contre le licenciement, règles applicables en cas d'invalidité permanente et indemnisation pour cessation d'emploi d'un travailleur victime d'une invalidité permanente, par exemple).

Le Comité relève à cet égard dans le rapport qu'aux termes de l'alinéa 7 du paragraphe premier de l'article 113 du code du travail, l'employeur est en droit de résilier un contrat de travail conclu avec un salarié pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée, avant l'expiration dudit contrat, si le salarié est en incapacité de travail de longue durée (c.-à-d. s'il n'est pas venu travailler en raison d'une incapacité de travail temporaire pendant plus de 120 jours consécutifs, ou plus de 140 jours au cours des 12 derniers mois, à moins que les textes législatifs et réglementaires ne prévoient une durée plus longue de maintien du lieu et du poste de travail pour certaines maladies).

Conformément à l'article 118, par. 1, du code du travail, le lieu et le poste de travail du salarié privé de sa capacité de travail en raison d'une maladie professionnelle sont conservés jusqu'à ce qu'il ait retrouvé ladite capacité ou soit déclaré invalide. L'employeur peut résilier le contrat de travail pour l'un des motifs énoncés au chapitre 15 du code du travail si l'intéressé ne recouvre pas sa capacité de travail et est versé dans une catégorie donnée d'invalidité.

Le Comité comprend que l'employeur peut mettre fin à la relation de travail en cas d'absence temporaire du travail pour cause de maladie et que la durée de la protection contre le licenciement dont il bénéficie est de 120 jours (quatre mois). Il rappelle qu'au regard de l'article 24 de la Charte, les licenciements pour absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou d'un accident doivent être interdits. La protection des salariés contre le licenciement peut, en pareil cas, être limitée dans le temps. L'absence peut constituer un motif valable de licenciement si elle perturbe gravement le fonctionnement de l'entreprise et s'il est nécessaire de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent. Le Comité demande quelles sont les règles applicables si le motif de licenciement consiste en une incapacité de longue durée ou une invalidité permanente, et quelle est notamment la procédure suivie pour établir une telle incapacité ou invalidité et fixer le niveau d'indemnisation y afférent.

Recours et sanctions

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé quelles étaient les règles applicables en matière d'indemnisation pour licenciement abusif. Il note, s'agissant des indemnités qui peuvent être versées en cas de discrimination, que si le tribunal n'ordonne pas la réintégration du salarié au poste qu'il occupait précédemment, en invoquant des raisons économiques, technologiques ou organisationnelles ou au motif qu'il est impossible de rétablir à l'avenir des relations professionnelles entre l'employeur et le salarié, l'employeur est tenu, conformément à l'article 265, par. 2, du code du travail, de verser à l'intéressé, pour toute la période d'inactivité forcée, une indemnité d'un montant égal à la rémunération moyenne, jusqu'à ce que le jugement devienne exécutoire, et de le dédommager au titre de sa non-réintégration à hauteur d'un montant qui ne peut être inférieur à la rémunération moyenne ni supérieur à douze fois le salaire moyen.

Le Comité rappelle qu'au regard de la Charte, les salariés licenciés sans motif valable doivent se voir accorder une indemnisation ou toute autre réparation appropriée. Les mécanismes d'indemnisation sont jugés conformes à la Charte lorsqu'ils prévoient :

- le remboursement des pertes financières subies entre la date du licenciement et la décision de l'organe de recours ;
- la possibilité de réintégration du salarié, et/ou

- une indemnité d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur et réparer le préjudice subi par la victime (Finnish Society of Social Rights c. Finlande, réclamation n° 106/2014, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 8 septembre 2016, par. 45 ; Conclusions 2016, Bulgarie).

Le Comité rappelle également (Observation interprétative des articles 8§2 et 27§3, Conclusions 2011) que les indemnités en cas de licenciement abusif doivent être à la fois proportionnelles au préjudice subi par la victime et suffisamment dissuasives pour l'employeur. Tout plafonnement des indemnités qui empêcherait celles-ci d'être suffisamment réparatrices et dissuasives est dès lors proscrit. S'il existe un tel plafonnement des indemnités pour préjudice matériel, la victime doit pouvoir également réclamer des dommages-intérêts au titre du préjudice moral par d'autres voies juridiques, et les juridictions compétentes pour décider du versement d'indemnités pour préjudice matériel et moral doivent statuer dans un délai raisonnable.

Le Comité note que la législation prévoit le plafonnement des indemnités à hauteur d'un montant égal à douze fois la rémunération moyenne. En ce qui concerne les autres voies juridiques permettant de demander une indemnisation au titre du préjudice moral en cas de licenciement abusif, le rapport renvoie aux articles 17, 162 et 1087.2 du code civil, aux termes desquels il est possible d'intenter une action en justice en ce sens. Le Comité demande si le code civil prévoit la possibilité de demander des indemnités au titre du préjudice moral en cas de licenciement abusif non lié à une discrimination. Entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

Conclusion

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

