



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



Mars 2021

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2020

AUTRICHE

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'Autriche, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 20 mai 2011. L'échéance pour remettre le 8^{ème} rapport était fixée au 31 décembre 2019 et l'Autriche l'a présenté le 14 février 2020.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à l'Autriche 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'Autriche a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf les articles 15§2, 18§3 et 24.

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

Les Conclusions relatives à l'Autriche concernent 10 situations et sont les suivantes :

– 6 conclusions de conformité : articles 1§1, 1§4, 10§1, 10§3, 10§4 et 15§1.

– 2 conclusions de non-conformité : articles 10§5 et 20.

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

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

Le rapport suivant de l'Autriche 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'Autriche.

Situation de l'emploi

Selon Eurostat, le taux de croissance du PIB a plus que doublé durant la période de référence, passant de 1 % en 2015 à 2,6 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'Union européenne (UE) en 2018 (2 %).

Le taux d'emploi global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a augmenté de 71,1 % en 2015 à 73 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (68,6 % en 2018).

Le taux d'emploi des hommes a augmenté de 75,1 % en 2015 à 77,4 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (73,8 % en 2018). Le taux d'emploi des femmes a augmenté de 67,1 % en 2015 à 68,6 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (63,3 % en 2018). Le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) a augmenté de 46,3 % en 2015 à 54 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (58,7 % en 2018). Le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) est resté stable : 51,3 % en 2015 et 2018, un taux nettement supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (35,3 % en 2018).

Le chômage global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a reculé de 5,8 % en 2015 à 4,9 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (7 % en 2018).

Le chômage des hommes a baissé de 6,2 % en 2015 à 5,1 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (6,7 % en 2018). Le chômage des femmes a baissé de 5,4 % en 2015 à 4,7 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (7,2 % en 2018). Le chômage des jeunes (15-24 ans) a baissé de 10,6 % en 2015 à 9,4 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (15,2 % en 2018). Le chômage de longue durée (douze mois ou plus, en pourcentage du chômage total s'agissant des personnes âgées de 15 à 64 ans) a légèrement baissé, de 29,2 % en 2015 à 28,9 % en 2018, un taux nettement inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (43,4 % en 2018).

La part des jeunes de 15 à 24 ans « hors système » (sans emploi et ne suivant ni études ni formation ; *NEET*) a baissé de 7,5 % en 2015 à 6,8 % en 2018 (en pourcentage de la population des 15-24 ans), un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (10,5 % en 2018).

Le Comité note que la situation économique s'est améliorée durant la période de référence, et que cette tendance positive est allée de pair avec une évolution favorable du marché du travail (taux d'emploi en hausse et recul du chômage).

Politique de l'emploi

En réponse à la demande du Comité (questions ciblées), le rapport fait référence au « Rapport d'information de base, années 2016/2017 – Politique du marché du travail – Institutions, procédures, mesures » (RIB) ainsi qu'au rapport « Jeunesse et travail en Autriche (2016/2017) ».

Le Comité note le rôle clé du Service public de l'emploi (SPE) dans la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi, laquelle repose notamment sur l'élaboration de plans d'action individuels pour chaque demandeur d'emploi au chômage. Il note également que selon le rapport, la politique de l'emploi ne présente pas de composante régionale prononcée en Autriche ; par conséquent, aucune action au niveau régional n'est actuellement requise.

Selon le RIB, la prévention du chômage des jeunes est une priorité de la politique de l'emploi autrichienne depuis de nombreuses années. Comme il existe en Autriche une corrélation évidente entre le risque de chômage et le niveau d'éducation et de formation, le SPE vise à aider tous les jeunes demandeurs d'emploi à achever leur formation professionnelle formelle.

Cet objectif est soutenu par la Garantie gouvernementale de formation (*Ausbildungsgarantie*), qui garantit une formation professionnelle à tous les jeunes. Depuis 2015, une attention particulière est accordée aux jeunes pouvant prétendre à l'asile ou à la protection subsidiaire.

En ce qui concerne les personnes issues de l'immigration, le RIB souligne que le taux de chômage de ces personnes était de 15,3 % (femmes 15,1 %, hommes 15,5 %) en 2016, ce qui représente une augmentation de 4,8 % par rapport à l'année précédente. Le rapport indique aussi que les besoins des personnes appartenant à ce groupe sont très variables, tout comme les programmes proposés par le SPE. Ils vont de la simple aide au placement par le biais de cours d'allemand, de la formation professionnelle et de la formation continue à des conseils et une assistance spécialisés dispensés par des entités coopérant avec le SPE. Les centres d'assistance aux migrants abordent des questions telles que l'installation, le droit d'accès au marché du travail, la validation des acquis académiques et la reconnaissance des certificats et titres acquis à l'étranger ainsi que les questions juridiques. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations actualisées sur la situation des personnes issues de l'immigration.

Le RIB fournit en outre des informations sur les mesures et les services destinés aux travailleurs âgés, aux femmes et aux personnes handicapées.

Le Comité prend note des informations statistiques détaillées contenues dans le rapport et ses annexes. S'agissant du taux d'activation, le Comité relève que selon les données de la Commission européenne, il a augmenté de 21,2 % en 2015 à 27,2 % en 2018.

En ce qui concerne les dépenses publiques consacrées aux politiques du marché du travail, le rapport mentionne des données de l'OCDE selon lesquelles ces dépenses se sont élevées à 2,07 % du PIB en 2018, ce qui représente une légère diminution par rapport à 2015 (2,21 % du PIB). Cette diminution est principalement due à une baisse des dépenses pour les mesures passives (1,47 % en 2015, 1,32 % en 2018) alors que les dépenses pour les mesures actives sont restées stables (0,74 % en 2015, 0,75 % en 2018).

Enfin, le Comité prend note des observations présentées par la *Bundesarbeitskammer* (BAK) selon lesquelles plusieurs mesures récentes de politique de l'emploi prises par le gouvernement augmentent la pression sur les chômeurs pour qu'ils acceptent des emplois de mauvaise qualité et mal rémunérés. La BAK affirme en outre que le budget des mesures actives a été sensiblement réduit [bien qu'en partie en 2019, i.e. hors période de référence], que le programme *Aktion 20.000+* offrant des possibilités d'emploi dans le secteur public et/ou bénévole aux chômeurs de longue durée âgés de plus de 50 ans a été suspendu et que le nombre des emplois proposés dans les programmes pour l'emploi a été réduit, également par manque de budget. Selon la BAK, ces développements politiques font qu'il est difficile pour certaines catégories vulnérables de bénéficier de l'amélioration générale de la situation de l'emploi. Le Comité demande que le prochain rapport contienne la réponse du Gouvernement aux avis exprimés par la BAK sur ces différents points.

Cela étant, au vu des informations fournies sur les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi et compte tenu des principaux chiffres du chômage, dont la plupart se sont légèrement améliorés au cours de la période de référence, le Comité considère que la situation est restée compatible avec les exigences de l'article 1§1 de la Charte.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Autriche est conforme à l'article 1§1 de la Charte.

Article 1 - Droit au travail

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

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

1. Interdiction de la discrimination dans l'emploi

L'article 1§2 de la Charte interdit toute forme de discrimination dans l'emploi. Pour le présent cycle d'examen, le Comité a demandé aux États parties de fournir des informations actualisées sur la législation nationale interdisant, en particulier, la discrimination 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 a également 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 centrera donc spécifiquement son examen sur ces aspects. Il analysera également les réponses aux constats de non-conformité et aux ajournements de ses précédentes conclusions.

Le Comité rappelle que l'Autriche a accepté l'article 20 de la Charte, mais qu'elle n'a pas accepté l'article 15§2 de la Charte. Le Comité examinera donc la législation nationale interdisant la discrimination en raison du handicap et les questions connexes à la lumière de cet article.

Concernant la législation interdisant de manière générale toute forme de discrimination, le Comité a examiné le cadre juridique qui interdit la discrimination en matière d'emploi dans ses précédentes conclusions. Il a noté que la loi sur l'égalité de traitement (*Gleichbehandlungsgesetz, GIBG*) couvre le secteur privé et protège contre la discrimination dans l'emploi fondée sur les motifs suivants : sexe, origine ethnique, religion ou croyance, orientation sexuelle et âge. La loi fédérale sur l'égalité de traitement (*Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, B-GIBG*) s'applique aux emplois publics (fédéraux) et réprime les discriminations pour les motifs suivants : sexe, origine ethnique, religion et croyance, orientation sexuelle et âge (Conclusions 2016, Conclusion XX-1 (2012)).

Concernant la discrimination dans l'emploi en raison du handicap, le rapport renvoie aux informations communiquées au titre de l'article 15§1 et de l'article 15§3. Le Comité note que le rapport contient des informations sur les mesures prises en vue de soutenir l'emploi des jeunes handicapés, le programme d'accompagnement professionnel et les mesures prises par le Service public de l'emploi.

Le Comité demande si la législation applicable, telle que la loi fédérale sur le handicap (*Bundesbehindertengesetz*) et la loi sur l'emploi de personnes handicapées (*Behinderteneinstellungsgesetz*), interdisent la discrimination dans l'emploi en raison du handicap. Le Comité demande si la législation impose aux employeurs de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées dans le domaine de l'emploi. Il demande également des informations sur la manière dont cette législation est appliquée, sur l'organe/la structure chargée de statuer sur les cas d'allégation de discrimination ainsi que sur son fonctionnement, et des exemples de la jurisprudence des tribunaux.

Pour ce qui est de la discrimination fondée sur l'origine ethnique, la religion ou la croyance, le Comité note, d'après le rapport 2019 sur la non-discrimination du Réseau européen sur l'égalité en droit (*European Equality Law Network*), que l'Autriche connaît depuis quelques années une augmentation massive de l'animosité à l'égard des Musulmans. D'après le rapport, la façon dont sont perçus les Musulmans a évolué avec l'apparition d'un discours très hostile. Le Comité demande des informations sur les mesures prises pour assurer l'application de la législation interdisant toute discrimination dans l'emploi en raison de l'origine ethnique

et de la religion, ainsi que sur toute mesure particulière prise aux fins d'assurer l'égalité d'accès et de conditions d'emploi aux personnes d'origine ethnique ou de religion différentes, dont les Musulmans.

Le Comité prend note des informations contenues dans le rapport concernant la jurisprudence des tribunaux chargés de statuer sur les cas de discrimination fondée sur l'origine ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, le sexe et la religion.

S'agissant des mesures prises pour lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés dans le domaine de l'emploi, le rapport indique que les migrants et les ressortissants de pays tiers bénéficiant de la libre circulation sur le marché du travail autrichien jouissent du même statut juridique que les salariés qui ne sont pas issus de l'immigration. Le rapport indique en outre que toute discrimination directe ou indirecte des employés en raison de leur origine ethnique est interdite. La discrimination est en particulier prohibée lors de l'établissement de la relation de travail, de la fixation des rémunérations, de l'octroi de prestations sociales volontaires, de la mise en œuvre de mesures de formation, de reconversion et de perfectionnement professionnel, mais aussi de développement professionnel et en particulier de promotion, de la détermination des autres conditions de travail, ainsi que de la cessation du contrat de travail. Le Comité demande des informations sur les mesures concrètes prises pour appliquer la législation susmentionnée et assurer que les migrants et les réfugiés aient accès à l'emploi sans aucune discrimination.

Le Comité rappelle que des voies de recours adéquates et efficaces doivent être prévues en cas d'allégation de discrimination. La notion de voies de recours efficaces englobe les procédures judiciaires ou administratives disponibles en cas d'allégation de discrimination, un aménagement approprié de la charge de la preuve qui ne devrait pas peser entièrement sur le requérant, et la création d'un organe spécialisé et indépendant en vue de promouvoir l'égalité de traitement. Le Comité a explicitement demandé que des informations sur ces aspects soient fournies aux fins du présent cycle d'examen.

En ce qui concerne les procédures disponibles, le Comité note que les victimes de discrimination peuvent se plaindre auprès de la Commission pour l'égalité de traitement ou de la Commission fédérale pour l'égalité de traitement (pour les emplois publics), et auprès des tribunaux. Le Comité note, d'après le rapport 2019 sur la non-discrimination du Réseau européen sur l'égalité en droit, que les décisions des juridictions civiles et des juridictions du travail sont juridiquement contraignantes, alors que les procédures menées par la Commission pour l'égalité de traitement se limitent à l'adoption d'un « avis » non contraignant. La Commission pour l'égalité de traitement ne peut pas imposer de sanctions.

Le Comité relève également la critique contenue dans le rapport 2019 du Réseau européen sur l'égalité en droit selon laquelle l'absence persistante de jurisprudence pertinente constitue un problème important en matière d'application de la législation. Les victimes de discrimination ne peuvent être sûres de l'issue de leur procédure. Si elles intentent une action en justice, elles doivent supporter entièrement le risque et les coûts de la procédure. Bien que les ONG tentent d'aider les victimes à cet égard, des ressources limitées ainsi que la peur des victimes de connaître une nouvelle défaite lors de la procédure en justice les font fuir les recours juridictionnels. La qualité pour agir des ONG se limite à la possibilité d'intervenir à la procédure, qui n'est accordée qu'à une organisation fédératrice, l'Association du contentieux des ONG en matière de discrimination (*Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern*), pour tous les motifs, tandis que les possibilités d'une *actio popularis* sont limitées aux cas de discrimination en raison du handicap. D'après ce même rapport, actuellement, un certain nombre de personnes victimes de discrimination ont tendance à initier des procédures gratuites devant la Commission pour l'égalité de traitement avant ou au lieu de saisir les juridictions. Le Comité demande des informations sur le coût des procédures judiciaires dans les cas de discrimination, ainsi que sur la disponibilité et sur les conditions de l'assistance juridique aux victimes de discrimination.

Concernant le montant de l'indemnisation accordée aux victimes de discrimination, le Comité a précédemment noté (Conclusions 2016) que toute personne qui s'estime victime de discrimination peut porter plainte devant un tribunal en vertu des dispositions de la loi sur l'égalité de traitement. En cas de violation du principe d'égalité de traitement, l'indemnisation accordée peut comprendre les éléments suivants :

- la réparation du préjudice matériel, c'est-à-dire du tort effectif causé (*positiver Schaden*) et du manque à gagner ; ou bien :
- la création/le rétablissement d'une situation exempte de discrimination et, en outre, dans les deux cas,
- réparation du préjudice moral et du tort personnel subi.

Le Comité a demandé précédemment s'il y avait un plafond/une limite supérieure prédéfinie pour les indemnisations dans les cas de discrimination en matière d'emploi (qu'il s'agisse de l'embauche ou des conditions de travail en général) (Conclusions 2016).

Le présent rapport indique qu'en vertu de la loi sur l'égalité de traitement, l'indemnisation du préjudice moral en cas de défaut de recrutement ou de promotion est limitée à un montant maximum de 500 euros si l'employeur démontre que la victime n'aurait pas été recrutée ou promue, même en l'absence de discrimination (de sorte que la discrimination n'a pas entraîné le défaut de promotion ou de recrutement, mais uniquement l'exclusion de la procédure de sélection).

Le rapport indique que, pour une personne qui aurait été recrutée ou promue si le choix n'avait pas été influencé par des motifs discriminatoires (autrement dit, si la discrimination s'avère avoir été décisive dans le choix de ne pas recruter/promouvoir l'intéressé), la loi ne définit pas de montant maximum, mais un montant minimum. Depuis la modification de la loi sur l'égalité de traitement entrée en vigueur au 1^{er} mars 2011, le montant minimum de l'indemnisation représente, lorsque la discrimination concerne l'établissement d'une relation de travail, deux mois de salaire minimum, auxquels s'ajoute un dédommagement au titre du préjudice moral (article 26§1 de la loi sur l'égalité de traitement). Lorsque la discrimination concerne l'évolution de la carrière, le montant de l'indemnisation correspond à la différence entre la rémunération effectivement perçue et celle qui aurait dû l'être pendant au moins trois mois, majorée d'un dédommagement au titre du préjudice moral (article 26§5 de la loi sur l'égalité de traitement).

Le rapport indique qu'aucun plafond n'est fixé pour l'indemnisation des autres actes discriminatoires.

Le Comité demande des informations sur les voies de recours ouvertes aux victimes en cas de rupture discriminatoire d'un contrat de travail.

S'agissant des sanctions, le Comité note que la loi sur l'égalité de traitement prévoit des procédures pénales administratives en cas d'offre d'emploi ou de logement contenant des termes discriminatoires ; cependant, l'amende maximale est de 360 euros et les employeurs primo-délinquants ne peuvent être sanctionnés (seule est prévue une admonestation/un avertissement).

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 1§2 de la Charte, les recours disponibles en cas de discrimination doivent être adéquats, proportionnés et dissuasifs.

Le Comité note qu'en vertu de la loi sur l'égalité de traitement, l'indemnisation du préjudice moral en cas de défaut de recrutement ou de promotion est limitée à un montant maximum de 500 euros (si l'employeur démontre que la victime n'aurait pas été recrutée ou promue, même en l'absence de discrimination). Cette même loi prévoit une amende administrative maximum de 360 euros seulement, ainsi que l'inapplicabilité des sanctions aux employeurs primo-délinquants (avertissement uniquement) en cas d'offre d'emploi contenant des termes discriminatoires. Le Comité relève en outre, d'après les exemples de jurisprudence fournis dans le rapport, que les tribunaux n'accordent en pratique que de très faibles montants d'indemnisation au titre du préjudice moral.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des exemples de décisions prononcées par les tribunaux dans des affaires de discrimination dans l'emploi, précisant les mesures prises et les sanctions appliquées à l'encontre des employeurs, ainsi que le montant de l'indemnisation accordée aux victimes de discrimination (pour réparer le préjudice matériel et le préjudice moral). Dans l'attente de ces informations, le Comité réserve sa position sur ce point.

Concernant la charge de la preuve, aucune information n'est communiquée dans le rapport. Le Comité relève, d'après les exemples de jurisprudence fournis, que, dans plusieurs affaires, les juges ont considéré que le « requérant [le salarié invoquant l'existence d'une discrimination] n'est pas parvenu à démontrer de façon plausible l'existence d'une discrimination ». Le Comité demande si la législation prévoit un transfert de la charge de la preuve du requérant au défendeur, sous quelles conditions, et souhaite connaître la pratique des tribunaux à cet égard. Il réserve sa position sur ce point.

S'agissant des organismes de promotion de l'égalité, le Comité renvoie à sa précédente conclusion dans laquelle il a pris note des compétences, de l'organisation et des procédures au sein de la Commission pour l'égalité de traitement et de l'Office du médiateur pour l'égalité de traitement. Il note les informations contenues dans le présent rapport concernant les activités de la Commission pour l'égalité de traitement et de la Commission fédérale pour l'égalité de traitement. Le Comité relève à cet égard que, d'après le rapport 2019 du Réseau européen sur l'égalité en droit, les ressources allouées aux organismes fédéraux de promotion de l'égalité sont très limitées. Le rapport indique aussi que l'organisme national de promotion de l'égalité (*Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, Gleichbehandlungsanwaltschaft*) est toujours en sous-effectifs et que les membres de la Commission pour l'égalité de traitement (*Gleichbehandlungskommission*) ne sont pas rémunérés pour cette mission, mais assurent leurs fonctions en plus de leur travail ordinaire sur la base du volontariat (ce qui retarde les décisions). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des réponses à ces observations et fournisse des informations sur les mesures prises pour combler ces lacunes.

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

2. Travail forcé et exploitation par le travail

Le Comité rappelle que le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes doit être interdit. Il renvoie à la définition du travail forcé ou obligatoire énoncée dans la Convention n° 29 de l'OIT du 29 juin 1930 sur le travail forcé (article 2§1), et à l'interprétation de l'article 4§2 de la Convention européenne des droits de l'homme donnée par la Cour européenne des droits de l'homme (*Van der Musselle c. Belgique*, 23 novembre 1983, § 32, série A, n° 70 ; *Siliadin c. France*, n° 73316/01, §§ 115-116, CEDH 2005-VII ; *S.M. c. Croatie* [GC], n° 60561/14, §§ 281-285, 25 juin 2020). Le Comité se réfère aussi à l'interprétation par la Cour de la notion de « servitude », également prohibée par l'article 4§2 de la Convention (*Siliadin*, § 123 ; *C.N. et V. c. France*, § 91, 11 octobre 2012).

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

La Cour européenne des droits de l'homme a établi que les obligations positives nées de l'article 4 de la Convention imposent aux États d'adopter des dispositions en matière pénale qui sanctionnent les pratiques visées par l'article 4 (esclavage, servitude et travail forcé ou obligatoire) et de les appliquer concrètement (*Siliadin*, §§ 89 et 112). De plus, les obligations

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

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

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

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

Le Comité note que le présent rapport répond aux questions ciblées portant sur cette disposition, et plus spécifiquement sur le travail forcé, y compris en ce qui concerne les travailleurs de « l'économie à la demande » (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 »).

Incrimination et poursuites effectives

Le Comité note que l'Autriche a ratifié les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le travail forcé (n° 29) et sur l'abolition du travail forcé (n° 105). En 2019, l'Autriche a également ratifié le protocole de 2014 à la convention sur le travail forcé de 1930.

En ce qui concerne la traite des êtres humains, l'article 104a du Code pénal (*Strafgesetzbuch*, StGB, Journal officiel fédéral I n° 60/1974), dispose que « quiconque recrute, héberge ou accueille de quelque autre manière, transporte ou offre ou confie une personne majeure à une autre personne à des fins d'exploitation en usant de moyens déloyaux, encourt une peine d'emprisonnement de six mois à cinq ans ». Les « moyens déloyaux » incluent le recours à la violence ou à des menaces sérieuses, la tromperie sur les faits, l'abus d'autorité ou l'exploitation d'une situation de détresse, d'une maladie mentale ou de toute condition qui prive la personne de toute défense, les actes d'intimidation et l'octroi ou l'acceptation d'une gratification en échange d'une mainmise sur la personne concernée.

Une peine d'emprisonnement allant de un à dix ans doit être infligée à toute personne qui, dans l'intention de l'exploiter, sollicite un mineur, lui fournit un logement ou l'héberge d'une autre manière, le transporte, ou l'offre ou le remet à une autre partie.

L'article 104a définit les cinq formes d'exploitation suivantes : exploitation sexuelle, exploitation aux fins de prélèvement d'organes, exploitation par le travail, exploitation par la mendicité forcée et exploitation dans le but de commettre des infractions.

En ce qui concerne l'esclavage, l'article 104 du StGB dispose que quiconque se livre à la traite aux fins d'esclavage ou prive une personne de sa liberté personnelle en l'asservissant ou en la réduisant à une forme d'esclavage, en la mettant dans une situation analogue à l'esclavage, ou en agissant de telle sorte qu'elle accepte cette condition, ou agit de sorte qu'une autre personne est asservie, ou qu'elle-même accepte cet asservissement, encourt une peine de dix à vingt ans d'emprisonnement.

L'article 116 de la loi sur la police des migrations (§ 116 *Fremdenpolizeigesetz*) ("*Ausbeutung eines Fremden*") protège de l'exploitation toute personne qui n'est pas un citoyen autrichien et qui se trouve dans une situation de dépendance particulière ("*in einem besonderen Abhängigkeitsverhältnis*"). L'infraction est punie d'une peine d'emprisonnement n'excédant pas trois ans. Ces dispositions protègent tous les étrangers sans permis de séjour contre l'exploitation.

Selon le rapport, la somme des infractions pénales connexes existantes (traite des êtres humains, esclavage, coercition, fraude et autres) implique l'interdiction *de facto* du travail forcé en Autriche. Le rapport ne mentionne aucune interprétation jurisprudentielle et aucun exemple de jurisprudence sur le travail forcé.

En ce qui concerne le travail forcé, le Comité note qu'en droit pénal autrichien, aucune disposition ne définit le travail forcé comme une infraction distincte. L'exploitation elle-même n'est pas définie dans la loi et n'est pas toujours punissable. L'article 104a, paragraphe 3, du code pénal ne fait référence qu'à une liste exhaustive des formes d'exploitation, mais ne définit pas l'exploitation. L'exploitation des ressortissants, y compris le travail forcé des ressortissants, des demandeurs d'asile et des travailleurs de l'Union européenne détachés n'est pas punissable en soi car ces catégories de personnes ne sont couvertes par aucun acte spécifique.

Le Comité note que la même préoccupation a été soulevée dans le rapport du GRETA, troisième cycle d'évaluation, GRETA (2020)05, 10 juin 2020, par. 210 : "Il n'existe pas de définition légale de l'"exploitation du travail" en Autriche. En vue de fournir quelques orientations, le ministère de la justice aurait annoncé en 2017 la préparation d'un décret interne donnant des exemples de situations d'exploitation du travail, lequel n'est toujours pas disponible". Le Comité note qu'il n'est pas demandé à l'Autriche de modifier sa législation mais d'adopter des mesures visant à renforcer l'efficacité de l'inspection du travail dans la lutte contre toutes les formes de travail forcé.

Dans le même ordre d'idées, le Comité cite un rapport d'experts de 2014 commandé par la FRA sur les "formes graves d'exploitation du travail", qui conclut que "selon la définition juridique autrichienne, l'exploitation du travail sans les éléments de la traite des êtres humains ou de la violence n'est pas un délit pénal. Ainsi, les victimes de l'exploitation du travail, qui ne sont pas victimes de la traite ou de la violence, n'existent pas, juridiquement parlant". Les conclusions du rapport restent valables car la législation nationale n'a pas été modifiée depuis.

Le Comité fait également référence au rapport de l'OIT 2019 "Mettre fin au travail forcé d'ici 2030" et cite "Une autre faiblesse commune des législations nationales est le manque de précision et de clarté dans la définition du travail forcé. Le Comité d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT a souligné dans ce contexte que, "compte tenu du principe de l'interprétation stricte du droit pénal, il importe de veiller à ce que des dispositions précises soient disponibles pour les autorités d'enquête et les tribunaux afin qu'ils puissent facilement établir les faits et, le cas échéant, engager des poursuites".

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations indiquant si la législation nationale criminalise effectivement toutes les formes d'exploitation du travail et le travail forcé, et donne des exemples de jurisprudence nationale en matière de travail forcé. Il réserve sa position sur ce point.

Prévention

Mesures nationales de lutte contre la traite et l'exploitation par le travail.

Créée en 2004, la Task Force sur la lutte contre la traite des êtres humains en Autriche est placée sous la direction du ministère fédéral des Affaires européennes et internationales (BMEIA) ; ses membres sont des organisations, dont les ministères fédéraux ayant des portefeuilles connexes, les *Länder* et des ONG spécialisées (LEFÖ/IBF, MEN VIA, ECPAT). Le Plan d'action national de la Task Force pour 2018-2020 prévoit des mesures dans les domaines de la prévention, des poursuites pénales, de la protection des victimes et de la coopération.

Un groupe de travail sur la « traite aux fins d'exploitation par le travail » a vu le jour fin 2012 au sein du ministère fédéral du Travail, des Affaires sociales, de la Santé et de la Protection des consommateurs (BMSGK), en plus des groupes de travail déjà existants sur la traite et la prostitution des enfants. Ce groupe est principalement chargé de faire en sorte que les autorités compétentes (police, police financière, inspection du travail, inspections de l'agriculture et des forêts dans les *Länder* autrichiens, etc.) prennent davantage conscience du problème, et de promouvoir la coopération avec ces autorités.

Le groupe de travail sur la traite aux fins d'exploitation par le travail tient cinq à sept réunions par an (cinq en 2018). Des représentants des principales organisations d'employeurs et de travailleurs participent régulièrement et activement à ses réunions. Depuis 2018, le problème de la traite et de l'exploitation par le travail est spécifiquement abordé dans le cadre de la formation de base des inspecteurs du travail. Le groupe de travail s'est réuni tout spécialement à plusieurs occasions pour examiner les secteurs particulièrement vulnérables à l'exploitation par le travail, en particulier ceux de l'agriculture, du bâtiment et du travail domestique.

Le groupe de travail a également préparé une liste d'indicateurs afin d'aider en particulier les autorités chargées de l'inspection du travail à identifier les victimes potentielles de la traite aux fins d'exploitation par le travail.

L'inspection du travail a inclus cette liste d'indicateurs dans les instructions internes sur la traite et l'exploitation par le travail qu'elle a publiées sur son intranet. Ce document interne, destiné aux services et aux personnes chargés de l'inspection du travail, comprend des instructions à des fins internes établissant les procédures à suivre en cas de présomption d'exploitation par le travail.

La note contient :

- une référence à l'obligation de signaler tout soupçon raisonnable au ministère public, conformément à l'article 78 du Code de procédure pénale (*Strafprozessordnung*, StPO) ;
- une référence à la ligne d'assistance téléphonique dédiée à la traite gérée par la police judiciaire fédérale (*Bundeskriminalamt*, BKA), qui précise que des données peuvent être communiquées à la première occasion à la police, de manière informelle ;
- une référence au dispositif d'aide juridique prévu à l'article 20 (par. 4) de la loi sur l'inspection du travail (*Arbeitsinspektoratgesetz*, ArbIG), lorsque des cas de traite et d'exploitation par le travail, de fraude sociale et de dumping salarial et social sont signalés aux autorités compétentes (nouveau : loi visant à lutter contre la fraude sociale, *SozialbetrugsbekämpfungsgG*) ;
- la liste des indicateurs et une fiche d'information établie par le groupe de travail sur l'exploitation par le travail ;

- une référence aux organisations de protection des victimes : LEFÖ/IBF, MEN VIA et UNDOK.

Cependant, selon le rapport 2020 du GRETA, (par. 212) le ministère de la justice aurait annoncé la préparation d'un décret interne fournissant des exemples de situations d'exploitation du travail, lequel n'est toujours pas disponible. Selon le GRETA, le mandat des inspecteurs du travail reste limité à l'inspection des lieux de travail pour les questions de santé et de sécurité des employés, tandis que la police financière contrôle les contrats de travail, la sécurité sociale, les salaires et le dumping social, l'emploi illégal d'étrangers et le paiement des impôts sur les salaires. Les inspecteurs du travail ne sont pas habilités à identifier les cas d'exploitation du travail et de traite des êtres humains, (. . .) le mandat limité des inspecteurs du travail entrave l'identification des cas d'exploitation par le travail.

À cet égard, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures prises pour garantir que les inspections du travail disposent du mandat nécessaire pour identifier tous les cas d'exploitation par le travail.

Mesures applicables au secteur privé

Dans ce domaine, les principales mesures comprennent les dispositions de la loi visant à lutter contre le dumping salarial et social (*Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz*, LSDB-G, Journal officiel fédéral I n° 44/2016) selon lesquelles les employeurs doivent appliquer l'égalité de rémunération, tout en prévoyant des sanctions administratives pour les employeurs qui sous-paier leurs salariés. Les employeurs et les travailleurs qui veulent exercer une activité économique en Autriche peuvent trouver les informations utiles en sept langues, à l'adresse www.postingofworkers.at (« plateforme sur le détachement de travailleurs »).

Le groupe de travail sur l'exploitation par le travail s'emploie actuellement à impliquer davantage les employeurs, notamment dans la prévention de l'exploitation par le travail dans les chaînes d'approvisionnement.

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

En plus des mesures pénales, le rapport indique que l'Autriche a pris de nombreuses mesures pour protéger les victimes du travail forcé et les aider à se réadapter, sans toutefois fournir d'informations claires et précises sur les mesures adoptées.

Le Comité considère que, dans ce contexte, les mesures de protection devraient prévoir une identification des victimes par des personnes qualifiées ainsi qu'une aide à la réinsertion sociale et au rétablissement physique et psychologique des victimes.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des données actualisées sur le nombre de victimes potentielles de l'exploitation par le travail durant la prochaine période de référence, et parmi celles-ci, le nombre de bénéficiaires de mesures de protection et de soutien. Il demande également que le prochain rapport donne des informations générales sur le type d'assistance (protection contre des représailles, hébergement sûr, soins de santé, aide matérielle, aide sociale et économique, conseils juridiques, traduction et interprétation, rapatriement volontaire, délivrance de permis de séjour aux migrants) et précise la période pendant laquelle ce soutien et cette assistance sont offerts.

En ce qui concerne l'accès à des voies de recours et à une indemnisation, le Comité demande si le cadre juridique existant offre aux victimes du travail forcé et de l'exploitation par le travail, y compris aux migrants en situation irrégulière, des voies de recours accessibles et effectives (devant les juridictions pénales, civiles, du travail ou d'autres instances) en vue d'obtenir une indemnisation au titre de tous les préjudices connexes (notamment les salaires impayés et les cotisations sociales). Il souhaite des données statistiques sur le nombre de victimes ayant obtenu une indemnisation, et des exemples concrets des montants attribués.

Le Comité renvoie également aux recommandations du Comité des Parties de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains (Recommandation CP/Rec (2020)03), principalement celles dans lesquelles il invite les autorités autrichiennes à faire des efforts supplémentaires pour garantir aux victimes de la traite l'accès effectif à l'indemnisation, et notamment :

- à veiller à ce que l'enquête judiciaire comprenne la collecte de preuves des préjudices subis par la victime et des gains financiers tirés de son exploitation, en vue d'étayer les demandes d'indemnisation adressées au tribunal ;
- à veiller à ce que les procureurs demandent systématiquement une indemnisation et à ce que les juges utilisent toutes les possibilités qu'offre la législation pour soutenir les demandes d'indemnisation ;
- à instaurer une procédure conférant aux victimes le droit de demander qu'une décision sur l'indemnisation par l'auteur de l'infraction soit prise dans le cadre de la procédure pénale et imposant aux tribunaux d'exposer, le cas échéant, pourquoi l'indemnisation n'est pas accordée.

Travail domestique

L'article 104 du Code pénal interdit l'exploitation par le travail dans le secteur du travail domestique et dispose que la traite à des fins d'exploitation domestique est considérée comme une exploitation par le travail.

Dans sa dernière conclusion (Conclusions 2016), le Comité avait relevé qu'une analyse juridique de la compatibilité de la législation autrichienne avec la Convention n° 189 de l'OIT sur le travail domestique avait révélé des écarts ou l'absence de dispositions législatives sur le recrutement des travailleurs domestiques étrangers (art. 8§1 de la Convention), sur la prise en charge des coûts de rapatriement des travailleurs domestiques dans leur pays d'origine après expiration ou résiliation du contrat de travail (art. 8§4 de la Convention), sur le temps de travail (le nombre d'heures de travail hebdomadaires devait être réduit et la durée de repos hebdomadaire augmentée – art. 10§§1 et 2 de la Convention) et sur un contrôle adéquat des conditions de travail par la mise en place de mesures en matière d'inspection du travail (art. 17§§2 et 3 de la Convention). Le rapport de 2019 ne fournissant pas d'informations sur les mesures adoptées et/ou envisagées pour combler les lacunes susmentionnées, le Comité demande que le prochain rapport contienne les informations nécessaires. En particulier, le Comité note que les visites d'inspection au domicile des particuliers qui ont des employés de maison sont autorisées par le Code de procédure pénale, à condition qu'elles soient ordonnées par le ministère public en vertu d'une autorisation judiciaire (art. 120§1 du Code pénal), si, au vu de certains faits, on peut supposer que l'auteur d'une infraction pénale s'y cache ou que des éléments de preuve de cette infraction s'y trouvent (art. 119§1 du Code pénal). Les infractions pénales concernées sont les infractions d'esclavage et de traite (art. 104 a) du Code pénal). En dehors de ces cas, la législation en vigueur n'autorise pas les visites d'inspection au domicile de particuliers pour s'assurer que les droits des travailleurs domestiques sont respectés.

Le Comité rappelle que le travail domestique peut donner lieu au travail forcé et à l'exploitation. Ce type de travail est souvent associé à des conditions de vie et de travail abusives, dégradantes et inhumaines pour les pour les travailleurs domestiques concernés (voir Conclusions XX-I (2012), Question générale, et arrêt de la Cour dans l'affaire *Siliadin c. France*). Les États parties devraient adopter des dispositions légales pour lutter contre le travail forcé dans le cadre domestique et protéger les travailleurs domestiques, et devraient prendre des mesures pour les mettre en œuvre (Conclusions 2008, Introduction générale, Question générale). Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 3§3 de la Charte, les inspecteurs doivent être habilités à contrôler tous les lieux de travail, y compris les locaux d'habitation, et ce dans l'ensemble des secteurs d'activité (Conclusions XVI-2 (2003), République tchèque, Conclusions 2013, Observation interprétative relative à l'article 3§3 (c'est-à-dire à l'article 3§2 de la Charte de 1961). De l'avis du Comité, ces inspections doivent

être clairement prévues par une loi et des garanties suffisantes doivent être mises en place pour prévenir tout risque d'atteinte illégal au droit au respect de la vie privée.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur ce point.

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

En réponse à la demande d'informations du Comité sur les mesures prises pour protéger les travailleurs de l'« économie à la demande » ou de l'« économie des plateformes » contre l'exploitation figurant en annexe du courriel en date du 27 mai 2019, le rapport fournit les informations suivantes :

Le cadre général autrichien s'applique aux travailleurs de l'« économie à la demande » ou de l'« économie des plateformes ». Conformément à l'approche conventionnelle appliquée en droit du travail, l'analyse juridique des relations contractuelles entre la plateforme et le travailleur de plateforme (*crowdwork*) se fait en deux temps : il s'agit d'abord de définir les parties prenantes, puis de définir leurs relations contractuelles en termes juridiques. Dès lors qu'il existe un lien de subordination du travailleur à l'autre partie qui crée une dépendance personnelle pour l'exécution des tâches, la relation contractuelle relève du contrat de travail. Différents types de relations contractuelles peuvent exister, même pour les personnes qui travaillent pour une seule et même plateforme.

Le Comité demande à être informé du statut et des droits de ces travailleurs (salariés ou indépendants, ou catégorie intermédiaire, et de leurs droits en ce qui concerne les horaires de travail, les congés payés et le salaire minimum) ; Il souhaite savoir si les services de l'inspection du travail sont mandatés pour prévenir l'exploitation et les abus dans ce secteur spécifique et si les travailleurs disposent de voies de recours, notamment pour contester leur statut professionnel.

Entre-temps, dans l'attente des informations demandées au sujet de l'ensemble des points mentionnés ci-dessus (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.

Conclusion

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

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 3 - Services gratuits de placement

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

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 4 - Orientation, formation et réadaptation professionnelles

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

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

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

Le Comité a considéré que la situation était conforme à la Charte en ce qui concerne les mesures relatives à l'orientation professionnelle (article 9) (Conclusions 2016), et à la formation professionnelle des personnes handicapées (article 15§1) (Conclusions 2016).

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

Conclusion

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

Article 9 - Droit à l'orientation professionnelle

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

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

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

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

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes pour une description de la situation qu'il a considérée conforme à la Charte (voir Conclusions 2016). Il prend note des informations communiquées par les autorités en réponse aux demandes formulées dans ses conclusions de 2016.

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

Il ressort du rapport que l'enseignement et la formation professionnels jouent un rôle de premier plan en Autriche (environ 80 % de chaque génération choisit l'enseignement et la formation professionnels, dont environ 40 % suivent une formation double et environ 40 % fréquentent des écoles techniques à temps plein). Le système de formation dual permet de s'assurer que les compétences offertes correspondent aux exigences attendues lorsque les diplômés entrent sur le marché du travail après avoir terminé leurs études initiales.

En outre, il ressort du rapport que les compétences demandées sur le marché du travail sont régulièrement analysées et prises en considération dans les programmes de formation professionnelle, en collaboration avec les partenaires sociaux. En particulier, la numérisation, l'internationalisation, la spécialisation et la flexibilité sont devenues des critères de qualification indispensable pour toute formation professionnelle.

La stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie, développée par le Gouvernement en 2011, vise à assurer une meilleure coordination des politiques éducatives, de développement numérique et d'emploi, avec une participation de l'ensemble des acteurs pertinents (autorités nationales et locales ; pôle emploi ; partenaires sociaux ; chercheurs).

Mesures adoptées pour intégrer les migrants et les réfugiés

Il ressort du rapport que les personnes jouissant du libre accès sur le marché de l'emploi autrichien disposent d'un accès complet aux programmes de soutien de l'agence pour l'emploi et bénéficient des mêmes droits que les personnes qui ne sont pas issues de l'immigration.

Différents programmes et offres individualisés sont directement adressés aux migrants et réfugiés en fonction de leurs besoins (cours de langue ; conseil à la personne ; soutien logistique ; etc.). Environ 163 000 personnes issues de l'immigration et actuellement sans emploi ont été intégrées dans ces programmes de soutien de l'agence pour l'emploi en 2018.

Le Comité note que le nombre de réfugiés enregistrés comme étant à la recherche d'un emploi ou ayant participé à une formation est en augmentation constante. Des mesures de reconnaissance des diplômes et d'évaluation des expériences professionnelles ont été instaurées afin de favoriser l'intégration des réfugiés au marché du travail. Les autorités indiquent concentrer leurs efforts à destination des jeunes, en particulier par le biais de programmes d'apprentissages.

Conclusion

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

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 2 - Apprentissage

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

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 3 - Formation et rééducation professionnelles des travailleurs adultes

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

Le Comité note qu'il a été demandé à l'Autriche 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 »).

En réponse à la demande d'informations du Comité sur les stratégies et les mesures en place pour assurer la qualification et le recyclage des travailleurs dans toute la gamme de compétences dont ils ont besoin pour être compétitifs sur les nouveaux marchés du travail, le rapport renvoie aux informations fournies dans le cadre de l'article 10§1 de la Charte et fait également mention de stratégies et mesures spécifiques.

D'après les informations fournies au titre de l'article 10§1, le Comité note que les organismes de placement (Implacementstiftungen) s'attachent à former les demandeurs d'emploi en fonction des besoins des entreprises. Le rapport fait également mention du projet sur les nouvelles compétences mené par le Service public de l'emploi (AMS), dans le cadre duquel la Commission permanente de l'AMS chargée des nouvelles compétences identifie les nouveaux besoins en matière de qualifications et de compétences en organisant des ateliers et des entretiens avec des experts du monde de l'entreprise, des représentants des établissements de formation et d'enseignement et les partenaires sociaux. Les résultats de ce projet sont intégrés dans les formations dispensées par l'AMS aux demandeurs d'emploi. En particulier, en ce qui concerne l'habileté numérique, le rapport précise que l'éducation aux médias (la maîtrise des outils électroniques) et les compétences s'y rapportant sont prises en compte dans la stratégie pour le développement des qualifications de l'AMS.

De plus, et en réponse à la question susmentionnée du Comité, le rapport fait état de deux initiatives spécifiques. Premièrement, « Industrie 4.0 Autriche – La Plateforme pour une production intelligente », créée en 2015, et, associé à cette dernière, le Groupe de travail « Qualifications et compétences », élaborent et proposent des solutions dans le domaine de l'apprentissage, en tenant compte des qualifications et des compétences recherchées. Deuxièmement, le rapport mentionne un programme de formation aux compétences numériques visant les travailleurs peu qualifiés des petites et moyennes entreprises (Fit 4 4). Le Comité demande quelles autres mesures sont en place, outre celles touchant à l'habileté numérique, pour assurer la qualification et le recyclage des salariés dans les domaines des nouvelles technologies, des interactions homme-machine, des nouveaux environnements de travail, ainsi que de l'utilisation et du fonctionnement des nouveaux outils et machines.

Conclusion

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

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 4 - Chômeurs de longue durée

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

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

Le Comité note dans le rapport que les entreprises sociales subventionnées et sans but lucratif offrent aux personnes en dehors du marché du travail et aux chômeurs de longue durée des emplois temporaires rémunérés conformément à la convention collective applicable. Ces entreprises fournissent des emplois de transition aux chômeurs de longue durée dans le but de les aider à trouver un emploi permanent sur le marché du travail. Pendant qu'ils sont employés par l'entreprise socio-économique, les "travailleurs de transition" sont soutenus par un personnel qualifié qui les aide à développer des compétences professionnelles, à résoudre des problèmes dans leur environnement personnel et à trouver un emploi permanent. En 2018, quelque 27 200 personnes étaient employées dans une entreprise socio-économique ou engagées dans un projet d'emploi à but non lucratif.

Le Comité note dans le rapport que le programme *Ausbildungsgarantie bis 25*, en vigueur depuis le 1er janvier 2017, garantit la formation des personnes jusqu'à l'âge de 25 ans, conformément à l'article 38a de la loi sur le service public de l'emploi (*Arbeitsmarktservicegesetz*, AMSG). Ce programme du Service public de l'emploi (AMS) pour les jeunes adultes met particulièrement l'accent sur l'éducation et la formation en tant que moyen d'intégration à long terme dans le marché du travail. La garantie de formation est applicable aux jeunes adultes âgés de 19 à 24 ans qui sont inscrits comme chômeurs et qui n'ont aucune qualification au-delà de la scolarité obligatoire (environ 43 % des chômeurs de cette tranche d'âge).

Le programme *Ausbildungsgarantie bis 25* propose des mesures de formation qualifiante, telles que la formation intensive en vue des examens de fin d'apprentissage, la formation en apprentissage au-dessus du niveau de l'entreprise, les fondations du travail ou les mesures de formation qualifiante liées à l'emploi.

Le Comité note dans le rapport que ce programme, doté d'un budget de 37 millions d'euros, a permis à environ 17 800 jeunes de bénéficier d'une perspective d'éducation supplémentaire en 2018.

Selon EUROSTAT, le taux de chômage des 15-24 ans en Autriche était de 9,4 % en 2018. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des statistiques sur les chômeurs de longue durée.

Le Comité a demandé dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016) si l'égalité de traitement en matière d'accès à la formation et au recyclage des chômeurs de longue durée est garantie aux ressortissants des autres Etats parties résidant légalement en Autriche sur la base des conditions mentionnées à l'article 10§1.

En réponse, le rapport indique que les migrants et les ressortissants de pays tiers ayant le droit de circuler librement sur le marché du travail autrichien peuvent faire appel à tous les services et programmes de soutien de l'AMS. Tous, y compris les chômeurs de longue durée, ont les mêmes droits que les personnes sans antécédents de migration tout au long du processus de consultation.

Conclusion

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

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 5 - Pleine utilisation des moyens disponibles

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

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.

Le Comité avait précédemment conclu que la situation en Autriche n'était pas conforme à l'article 10, paragraphe 5, de la Charte au motif que les ressortissants de pays hors EEE sont soumis à une condition de durée de résidence de cinq ans pour pouvoir bénéficier d'une aide financière à la formation.

Il ressort du rapport que le soutien financier à l'éducation est régi par deux lois différentes en Autriche, à savoir la loi autrichienne sur les subventions aux écoles de 1983 et la loi autrichienne sur le soutien aux étudiants de 1992.

Le rapport indique, conformément à l'article 1bis n°. 3 de la loi sur les subventions scolaires de 1983 (Schülerbeihilfengesetz, SchBG) telle que modifiée, que les personnes qui ne sont pas ressortissantes de l'UE ou de l'EEE peuvent bénéficier d'une aide financière à condition qu'au moins un des parents soit assujetti à l'impôt sur le revenu en Autriche depuis au moins cinq ans et ait eu sa résidence principale en Autriche pendant cette période.

Le rapport confirme qu'il n'y a pas eu de changement dans la situation.

En ce qui concerne l'aide financière aux étudiants prévue par la loi autrichienne de 1992 sur le soutien aux étudiants, le rapport indique que la situation juridique des étudiants étrangers a été modifiée en 2015 pour inclure une exigence d'égalité de traitement des citoyens de l'UE/EEE. Pour les ressortissants de pays tiers, la situation juridique n'a pas changé. Conformément à la directive 2003/109/CE du Conseil, ils ne bénéficient de l'égalité de traitement que s'ils ont obtenu le droit de séjour permanent après avoir résidé légalement en Autriche pendant au moins cinq ans.

Le Comité note dans le rapport qu'un amendement aux exigences relatives à l'égalité de traitement des apatrides est en cours de préparation. Les apatrides bénéficient de l'égalité de traitement avec les ressortissants de pays tiers. En dehors de cela, aucune modification de la réglementation relative à l'égalité de traitement n'est actuellement prévue en Autriche.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Autriche n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte au motif que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties résidant ou travaillant légalement en Autriche n'était pas garantie en ce qui concerne les frais et l'aide financière à la formation.

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

Paragraphe 1 - Formation professionnelle des personnes handicapées

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

Le Comité a précédemment conclu que la situation de l'Autriche n'était pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif que le droit des personnes handicapées à l'éducation en milieu ordinaire n'était pas effectivement garanti (Conclusions 2016).

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

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

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

Cadre juridique

Le Comité rappelle que le principe d'une éducation intégrée est inscrit dans la législation (Conclusions 2016). Des mesures visant à garantir que tous les élèves sont scolarisés ensemble sont prévues dans le cadre des réformes de l'éducation en cours, indique le rapport.

Des dispositions officielles spécifiques sont en place pour garantir un accès continu des élèves ayant un handicap physique ou une déficience sensorielle à l'éducation dans les établissements d'enseignement professionnel de niveau intermédiaire ou supérieur et au niveau supérieur des instituts d'enseignement secondaire général (*Oberstufe*). Elles prévoient l'adaptation du cursus et la mise en place d'un soutien accru pour ces élèves.

En ce qui concerne l'enseignement secondaire supérieur, le principe de l'intégration des élèves ayant besoin d'un soutien spécifique dans des établissements d'enseignement pré-professionnel et des écoles techniques (*Polytechnische Schulen*) dispensant une formation en un an dans les professions commerciales a été inscrit dans la législation en 2012 (journal officiel fédéral I n° 9/2012).

Le rapport indique que la loi de 2017 sur la réforme de l'éducation (*Bildungsreformgesetz*) a placé les services spécialisés de soutien dans le système scolaire sous la responsabilité d'une unité interdisciplinaire au sein des Bureaux de l'éducation (autorités conjointes créées au niveau fédéral et des *Länder*). Cette unité chargée de l'inclusion, de la diversité et de l'éducation spécialisée (*Fachbereich Inklusion / Diversität / Sonderpädagogik*, FIDS) coordonne les subventions et appuie le personnel enseignant affecté à cette mission.

Le Comité rappelle que la loi fédérale sur l'égalité de traitement des personnes handicapées (*Bundesbehindertengleichstellungsgesetz*, BGStG) s'applique à tous les domaines de l'administration fédérale, donc à la plupart des domaines de l'enseignement scolaire (Conclusions 2016).

En ce qui concerne la définition du handicap, le Comité relève que selon le deuxième rapport parallèle établi par le Conseil autrichien sur le handicap sur la mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, les enfants handicapés bénéficient d'un soutien éducatif spécialisé s'ils sont reconnus comme ayant des besoins éducatifs particuliers.

L'évaluation pour l'octroi de ce statut repose toujours sur le modèle médical du handicap, à savoir qu'elle ne s'attache qu'à la déficience de la personne concernée.

Le Comité a précédemment insisté sur l'importance qu'il y avait à s'affranchir d'une définition médicale du handicap pour privilégier une approche sociale, suivant l'exemple précoce de la définition adoptée par l'Organisation mondiale de la santé dans sa Classification internationale du fonctionnement (CIF 2001), qui met l'accent sur l'interaction entre l'état de santé, les facteurs environnementaux et les facteurs personnels.

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

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

Accès à l'éducation

Le Comité a précédemment conclu que la situation de l'Autriche n'était pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif que le droit des personnes handicapées à l'éducation en milieu ordinaire n'était pas effectivement garanti (Conclusions 2016).

Le rapport explique que c'est le Bureau de l'éducation qui détermine, en s'appuyant sur les avis d'experts en la matière, si un enfant a besoin d'un soutien pédagogique particulier. Les élèves qui font l'objet d'une décision administrative du Bureau de l'éducation indiquant qu'ils ont besoin d'un tel soutien (*Sonderpädagogischer Förderbedarf Bescheid, SPF Bescheid*) sont soit scolarisés dans des établissements spécialisés soit intégrés dans d'autres écoles.

Selon les chiffres fournis dans le rapport, 567 544 enfants étaient scolarisés dans les établissements d'enseignement général obligatoire en 2017-2018 ; sur les 30 364 enfants (soit 5,3 % de l'ensemble) ayant besoin d'un soutien pédagogique particulier, 19 685 suivaient un enseignement dans le cadre de l'école inclusive ; 64 % des enfants ayant des besoins particuliers étaient intégrés dans un établissement d'enseignement général, contre 36 % scolarisés dans un établissement spécialisé.

D'après les données contenues dans le rapport statistique 2018 de l'Agence européenne pour l'éducation adaptée et inclusive (*EASIE2018 Dataset Cross-Country Report*), 3,34 % des enfants fréquentant l'école primaire ou le collège (dans le cadre de l'enseignement obligatoire) étaient reconnus comme ayant des besoins éducatifs particuliers ; 68,74 % étaient scolarisés dans l'éducation ordinaire et 31,26 % dans un établissement spécialisé. Le Comité observe qu'il s'agit d'une tendance encourageante.

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

- le nombre d'enfants handicapés, rapporté au nombre total d'enfants d'âge scolaire ;

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

Le Comité relève que, selon le deuxième rapport parallèle établi par le Conseil autrichien sur le handicap sur la mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, de nombreux enfants handicapés reçoivent une éducation dans un environnement inclusif, mais que, du fait du manque de moyens, cet enseignement s'avère souvent insuffisant. Le Comité souhaite recevoir les observations du gouvernement sur ce point.

Le Comité note que le Département des services du ministère des Affaires sociales accorde une allocation d'enseignement et de formation professionnelle en compensation des frais supplémentaires liés à une situation de handicap, dont le montant est en principe basé sur les dépenses réelles entraînées par le handicap. Cette allocation spéciale vient s'ajouter aux autres aides (allocation scolaire ou bourse d'études, par exemple).

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

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

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

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

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

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

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

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

Le Comité prend note du lancement des « Régions inclusives modèles », un projet instauré dans le cadre du Plan national d'action sur le handicap visant à la mise en œuvre de l'article 24 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Une région inclusive modèle devrait faire en sorte que tous les élèves vivant sur son territoire soient scolarisés dans des établissements ordinaires, ce qui mettrait fin à l'enseignement dans des écoles/en groupes spécifiques. Des installations adaptées doivent être créées dans les écoles ordinaires pour accueillir les élèves polyhandicapés, ceux ayant un handicap grave ou ceux présentant de graves troubles du développement socio-affectif.

En 2015, le ministère fédéral de l'Éducation, des Sciences et de la Recherche a élaboré à l'attention des *Länder* des lignes directrices juridiquement contraignantes pour le développement de régions inclusives modèles (*Verbindliche Richtlinie zur Entwicklung von Inklusiven Modellregionen*), qui définissent le cadre pédagogique, juridique et organisationnel nécessaire.

La Carinthie, la Styrie et le Tyrol ont lancé le projet dès la première phase de mise en œuvre, pendant l'année scolaire 2015-2016. Le principe de « région inclusive modèle » fait également partie du plan d'action de la Styrie en vue de la mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

À partir de 2020, un soutien pédagogique spécialisé de haute qualité sera proposé dans toutes les écoles ordinaires ; les structures spécialisées et l'enseignement dans des structures ou par groupes spécifiques sera progressivement supprimé.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les progrès réalisés à cet égard.

Une mission de suivi scientifique de la mise en œuvre des Régions inclusives modèles, au moyen d'une évaluation permanente, a été confiée à l'Institut fédéral de recherche pour la recherche pédagogique, l'innovation et le développement du système scolaire autrichien (BIFIE).

Des directives contraignantes sur l'enseignement dans un environnement inclusif ont été envoyés aux responsables scolaires par voie de circulaire (n° 17/2015, « Lignes directrices pour la mise en œuvre et le suivi de normes de qualité concernant l'éducation inclusive des élèves handicapés »).

Le Comité relève dans le rapport soumis par le mécanisme indépendant de suivi au Comité des Nations Unies des droits des personnes handicapées dans le cadre du deuxième dialogue constructif avec l'Autriche que la loi de 2017 sur la réforme de l'éducation contient – contrairement au projet de loi dont le texte était plus progressiste – des dispositions extrêmement problématiques qui viennent de nouveau renforcer l'orientation vers des établissements spécialisés en tant que « premier choix » (article 19, paragraphe 8, alinéa 1). Dans certains *Länder*, en outre, de nouvelles écoles spécialisées ont été créées alors que les investissements nécessaires à l'accueil des élèves handicapés auraient dû être réalisés dans des structures inclusives. Le Comité souhaite recevoir les observations du gouvernement sur ce point.

En ce qui concerne les ressources, le rapport indique que, pour l'année scolaire 2018-2019, le gouvernement fédéral a dégagé un total de 404 millions d'euros pour 28 725 élèves ayant besoin d'un soutien spécial. Le gouvernement fédéral rembourse en outre chaque année, à l'échelle du pays, 25 millions d'euros de frais supplémentaires consacrés par les *Länder* à l'éducation des élèves ayant des besoins éducatifs particuliers. Le Comité demande à être informé des évolutions concernant les dépenses de soutien à l'éducation inclusive.

Des moyens supplémentaires en personnel enseignant sont mobilisés afin de fournir un appui pédagogique et favoriser l'intégration des élèves handicapés dans les établissements secondaires d'enseignement général (*AHS*) et dans les établissements d'enseignement professionnel de cycle moyen et supérieur (*BMHS*). Cela a représenté 1 356 heures hebdomadaires pour l'année scolaire 2018-2019, soit un budget de 5 200 000 € environ, pour la prise en charge de 522 élèves.

Les dépenses pour les services d'assistance personnelle aux élèves ayant un handicap physique se sont élevées à environ 1 609 000 € en 2016, environ 1 775 000 € en 2017 et environ 2 206 000 € en 2018 (chiffre provisoire).

Le Comité avait demandé précédemment (Conclusions 2016) quel était le taux de réussite en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle, la poursuite des études ou l'entrée sur le marché du travail normal, si les qualifications obtenues à la fin de la scolarité étaient ou non identiques pour tous les enfants et si elles étaient reconnues pour pouvoir continuer ses études, accéder à l'enseignement professionnel ou entrer sur le marché du travail normal. Le rapport indique qu'il est impossible de fournir ces informations.

Le Comité souligne qu'il est essentiel de collecter des données sur ces questions.

Voies de recours

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport sur les plaintes portées devant les instances compétentes en ce qui concerne la discrimination fondée sur le handicap et l'absence d'aménagements raisonnables dans le domaine de l'éducation et de la formation,

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

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Autriche est conforme à l'article 15§1 de la Charte.

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

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

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

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

Le Comité a précédemment ajourné sa conclusion (Conclusions 2016).

Cadre juridique pertinent et voies de recours

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

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente pour une description du cadre juridique.

Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport concernant le nombre de procédures d'arbitrage menées à la suite d'allégations de discrimination en vertu de la loi fédérale relative à l'égalité de traitement des personnes handicapées, soit 1 400 entre 2006 et 2018.

Le rapport confirme que tous les Länder disposent d'une législation antidiscriminatoire.

Consultation

En réponse à la demande d'informations du Comité, le rapport fournit des exemples de consultation et de participation des personnes handicapées. Elles ont notamment participé aux travaux visant à réformer la tutelle et ont fait partie des groupes de travail chargés d'élaborer une traduction allemande améliorée de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et de mener une réflexion sur la manière dont les personnes handicapées sont présentées dans les médias, y compris par les organisations de personnes handicapées et par les intéressés eux-mêmes, conformément aux lignes directrices sur la participation des citoyens aux processus de prise de décision politique.

Des personnes handicapées ont également participé à l'élaboration et à la mise en œuvre du Plan national d'action 2012-2020 sur le handicap. Le groupe de suivi du plan, mis en place en 2012, comprenait des organisations de personnes handicapées, des personnes handicapées, des scientifiques, ainsi que des représentants des partenaires sociaux, de l'ensemble des Länder autrichiens et de tous les ministères fédéraux.

Le Conseil autrichien du handicap (ÖBR), l'organisation qui chapeaute l'ensemble des associations autrichiennes consacrées au handicap, est consulté sur toutes les questions qui concernent les intérêts des personnes handicapées.

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

Prestations financières et services d'aide personnelle

Le Comité a précédemment demandé que le prochain rapport décrive plus précisément les prestations et autres formes d'assistance financière auxquelles pouvaient prétendre les personnes handicapées (Conclusions 2016). Le rapport précise que les personnes handicapées et leurs familles peuvent solliciter une aide financière pour, par exemple, le

logement, les aides techniques et le transport (voir ci-dessous) auprès du Fonds de soutien aux personnes handicapées (*Unterstützungsfonds für Menschen mit Behinderung*).

Le rapport fournit également des informations sur les allocations de soins de longue durée, qui visent à couvrir de manière générale les frais supplémentaires générés par les soins dont ont besoin les personnes handicapées, et permettant aux bénéficiaires de mener une vie plus autonome. Le montant des allocations de soins de longue durée versées en vertu de la loi fédérale relative aux prestations de soins de longue durée (*Bundespflegegeldgesetz, BPGG*) est uniquement déterminé par les besoins réels de soins et d'assistance du bénéficiaire. Les allocations de soins de longue durée sont octroyées indépendamment des revenus, des ressources et de l'âge des intéressés. Les personnes handicapées jouissent d'un droit légal aux allocations de soins de longue durée dès lors qu'elles remplissent les conditions pour en bénéficier.

Il existe sept niveaux d'allocations de soins de longue durée, correspondant au nombre d'heures de soins requises. Le Comité note que certains niveaux paraissent faibles. Par exemple, une personne qui a besoin de plus de 65 heures et moins de 95 heures de soins bénéficie d'une allocation mensuelle de 157,30 €. Le Comité demande au gouvernement de commenter cette observation.

En février 2019, 461 468 personnes au total ont bénéficié d'allocations de soins de longue durée, dont 170 005 étaient des hommes et 291 463 étaient des femmes.

En ce qui concerne la supervision des aidants, le rapport souligne que depuis 2001, afin de garantir la qualité des soins de longue durée à domicile, des visites facultatives sont effectuées gratuitement auprès des bénéficiaires sur l'ensemble du territoire autrichien sous l'égide du ministère des Affaires sociales. De plus, des visites obligatoires sont effectuées au domicile des personnes qui bénéficient de soins 24 heures sur 24. Enfin, une norme nationale de qualité a été créée pour les organismes qui emploient des prestataires de soins 24 heures sur 24.

Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport concernant les aides dont peuvent bénéficier les membres de la famille qui apportent soins et assistance à une personne handicapée.

Le Comité relève dans une autre source (rapport 2018-2019 de l'ANED sur l'Autriche concernant l'autonomie de vie et l'inclusion dans la société) que l'assistance personnelle à l'autonomie de vie est régie par les Länder et que les conditions pour en bénéficier sont nombreuses et difficiles à remplir. De plus, selon l'ANED, les personnes handicapées ne peuvent pas légalement prétendre (*Rechtsanspruch*) à une assistance personnelle. Le Comité demande au gouvernement de s'expliquer sur ce point.

Il demande que le prochain rapport fournisse des informations sur l'assistance personnelle, en précisant s'il est possible de bénéficier dans tous les Länder d'une assistance personnelle à l'autonomie de vie, le nombre de bénéficiaires et le budget alloué à ce dispositif.

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. Enfin, il demande quelles mesures ont été prises pour garantir que des personnels qualifiés seront disponibles en nombre suffisant pour assurer ces prestations.

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

L'obligation des États de prendre des mesures pour promouvoir la pleine intégration sociale et la participation des personnes handicapées à la vie de la collectivité est étroitement liée aux mesures visant à réduire et à éradiquer la pauvreté de ces personnes. Par conséquent,

le Comité prendra désormais en compte les niveaux de pauvreté des personnes handicapées lorsqu'il examinera le respect par les États de leurs obligations au titre de l'article 15§3 de la Charte. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les taux de pauvreté des personnes handicapées, ainsi que sur les mesures adoptées pour réduire cette pauvreté, y compris les mesures non monétaires.

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

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

Aides techniques

Le Comité a précédemment demandé des informations sur les aides techniques (Conclusions 2016). Selon le rapport, les personnes handicapées peuvent bénéficier d'une assistance pour obtenir des aides permettant d'améliorer leur mobilité, telles que des fauteuils roulants électriques et des outils d'aide à la communication.

Le coût des aides techniques utilisées dans le cadre du travail peut être entièrement pris en charge si elles sont directement liées au travail effectué.

Toutes les dépenses engagées pour acquérir un chien d'assistance sont couvertes dès lors que la personne en a besoin pour accroître sa mobilité et rechercher un emploi rémunéré. En revanche, si le chien est utilisé à des fins thérapeutiques, son coût n'est pas pris en charge. Le montant des financements octroyés est limité à un maximum de 30 000 € pour les chiens guides et à 10 000 € pour les chiens de service ou d'assistance à l'audition.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur la contribution de l'État au coût des aides techniques non liées à l'emploi. Il demande une nouvelle fois si les personnes handicapées bénéficient gratuitement d'aides techniques ou si elles doivent contribuer elles-mêmes à leur achat. Le Comité demande si, dans ce dernier cas, les pouvoirs publics prévoient une contribution financière aux frais d'obtention des aides techniques.

Logement

Le Comité a précédemment demandé des informations sur les aides que pouvaient solliciter à titre individuel les personnes handicapées pour des travaux de rénovation du logement et l'élimination des obstacles à la mobilité, le nombre de bénéficiaires de ces aides et les progrès réalisés d'une manière générale pour améliorer l'accès au logement (Conclusions 2016).

Selon le rapport, les personnes handicapées peuvent bénéficier d'une aide financière du Fonds de soutien aux personnes handicapées en difficulté sociale en vertu de l'article 24 de la loi fédérale relative au handicap, conformément aux lignes directrices publiées par le ministre des Affaires sociales, pour agrandir leur appartement ou maison ou y faire des transformations. L'octroi de ces aides est soumis à une condition de ressources. Le Comité demande combien de personnes en moyenne bénéficient d'une telle assistance chaque année.

Le Comité relève dans une autre source (rapport 2018-2019 de l'ANED sur l'Autriche concernant l'autonomie de vie et l'inclusion dans la société) qu'aucune mesure effective ou systématique n'a été prise pour réduire le nombre de personnes placées en institution en Autriche et qu'aucune politique systématique n'est envisagée pour favoriser l'autonomie de vie des personnes handicapées, ni au niveau fédéral ni au niveau des Länder. 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.

Mobilité et transports

Le Comité a précédemment demandé comment était garantie l'accessibilité des transports publics routiers, ferroviaires, et aériens, en particulier dans les Länder. Il a également demandé si les personnes handicapées bénéficiaient de la gratuité des transports ou de tarifs réduits, le cas échéant, pour couvrir les surcoûts (Conclusions 2016).

Le rapport précise que les personnes handicapées qui sont titulaires d'une carte d'invalidité avec un taux d'invalidité reconnu d'au moins 70 % peuvent bénéficier de réductions sur les tarifs des transports.

Les personnes handicapées peuvent également demander une carte d'invalidité indiquant, par exemple, que le titulaire ne peut raisonnablement pas utiliser les transports publics et lui donnant droit :

- à bénéficier gratuitement d'une vignette de péage autoroutier annuelle du Centre de services du ministère des Affaires sociales ;
- à une exonération de la taxe d'assurance liée à la taille du moteur ; ou
- à bénéficier d'une carte d'identité dispensant son titulaire du respect des règles de stationnement généralement applicables, conformément à l'article 29b de la loi de 1960 relative à la circulation routière ;
- à bénéficier d'une aide pour financer le coût du permis de conduire lorsqu'il est nécessaire pour mieux s'intégrer dans le monde du travail, à hauteur de 50 % des frais engagés ;
- à bénéficier d'une aide pour acquérir un véhicule motorisé, lorsqu'un tel véhicule est nécessaire pour mieux s'intégrer dans le monde du travail.

L'allocation de mobilité est une somme forfaitaire versée une fois par an afin de compenser les coûts supplémentaires causés par le handicap. Elle s'élevait, en 2019, à 580 €. Le Comité demande des informations supplémentaires sur les conditions à remplir pour bénéficier de cette allocation.

Le Comité prend note des informations fournies concernant les progrès accomplis dans la mise en œuvre du Plan national d'action 2012-2020 sur le handicap pour ce qui concerne l'accessibilité des transports.

Il demande si tous les transports publics sont accessibles aux personnes handicapées.

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.

Communication

Le Comité a précédemment demandé ce qui était fait pour promouvoir l'accès des personnes handicapées aux nouvelles technologies de communication (Conclusions 2016).

Le rapport précise que la loi relative à l'accessibilité du web a été adoptée en 2019 (hors période de référence). Elle fixe des normes pour améliorer l'accessibilité des sites web et des applications mobiles des organismes publics, en particulier pour les personnes handicapées. Par exemple, les images doivent être accompagnées d'un texte et les sites internet doivent

pouvoir être parcourus sans utiliser de souris, celle-ci pouvant poser des difficultés à certaines personnes handicapées.

Il est également possible d'obtenir des aides financières du Fonds de soutien aux personnes handicapées en difficulté sociale en vertu de l'article 24 de la loi fédérale relative au handicap afin d'acquérir des outils d'aides à la communication.

Le Plan national d'action 2012-2020 sur le handicap prévoit, dans son chapitre sur l'Accessibilité, cinq mesures concernant la « Société de l'information », dont quatre ont déjà été pleinement mises en œuvre et une est partiellement mise en œuvre depuis fin 2017. Les mesures qui ont été entièrement mises en œuvre sont les suivantes :

- le programme de financement du « réseau électronique autrichien » axé sur l'intégration numérique, qui visait à mettre sur le marché des réseaux et des services électroniques favorisant l'autonomie et la participation de tous les secteurs de la population à la société de l'information ;
- le versement d'une allocation supplémentaire visant à couvrir les frais de téléphone et de connexion à internet des personnes âgées et des personnes handicapées ayant de faibles revenus ;
- l'analyse des nouvelles évolutions technologiques, avec un accent particulier sur leur utilité pour les personnes handicapées ;
- une évaluation des mesures à prendre en vue de l'adoption d'une ordonnance sur les services de télécommunication accessibles, avec la participation de personnes handicapées.

Le Plan d'action sur le handicap comprend aussi un sous-chapitre sur la langue des signes. Les mesures suivantes ont été partiellement mises en œuvre :

- un examen de la législation relative à la répartition des coûts d'interprétation de la langue des signes autrichienne et, au besoin, la modification de la législation ;
- la formation d'interprètes en langue des signes ;
- la promotion des compétences en langue des signes auprès de la population générale.

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.

Le Comité a précédemment ajourné sa conclusion (Conclusions 2016).

Conclusion

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

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

Paragraphe 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 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'Autriche.

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

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

Cadre juridique

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a noté que l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale était garantie par l'article 3 de la loi relative à l'égalité de traitement (pour le secteur privé) et par l'article 4 de la loi fédérale relative à l'égalité de traitement.

Le Comité considère que l'obligation de reconnaître le droit à l'égalité de rémunération a été respectée.

Recours effectifs

Le Comité rappelle que le droit interne doit prévoir des voies de recours adéquates et effectives en cas d'allégation de discrimination salariale. Tout(e) salarié(e) qui s'estime victime d'une discrimination doit pouvoir saisir une juridiction. L'accès effectif aux tribunaux doit être garanti aux victimes de discrimination salariale. Par conséquent, les procédures doivent avoir des coûts et des délais raisonnables. Toute victime d'une discrimination salariale fondée sur le sexe doit pouvoir bénéficier d'une réparation adéquate, c'est-à-dire d'une indemnisation suffisante pour réparer le préjudice subi par la victime et avoir un effet dissuasif. Tout plafonnement qui aurait pour effet que les indemnités octroyées ne soient pas proportionnées au préjudice subi et ne soient pas suffisamment dissuasives est contraire à la Charte. La charge de la preuve doit être aménagée. L'aménagement de la charge de la preuve consiste à assurer que, lorsqu'une personne estime avoir été victime d'une discrimination fondée sur le sexe et qu'elle établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de non-discrimination (Conclusions XIII-5, Observation interprétative de l'article 1 du Protocole additionnel de 1988). Le licenciement à titre de représailles en cas de discrimination salariale doit être interdit. Lorsque le licenciement fait suite à une réclamation du travailleur concernant l'égalité salariale, l'employé peut porter plainte pour licenciement abusif. Dans ce cas, l'employeur doit lui proposer d'être réintégré dans les mêmes fonctions ou dans des fonctions analogues. Si cette réintégration est impossible, il doit lui verser une indemnité compensatrice suffisamment dissuasive pour l'employeur et réparatrice pour l'employé (c'est-à-dire, une réparation qui couvre le dommage matériel et moral) (voir à cet égard les réclamations collectives n^{os} 124 à 138, Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Slovénie et Suède, 5-6 décembre 2019).

Le Comité a noté dans sa conclusion précédente que toute personne qui s'estime victime d'une discrimination peut saisir les tribunaux en invoquant les dispositions de la loi relative à l'égalité de traitement. Lorsqu'il est établi qu'il y a eu violation du principe d'égalité de traitement, la victime peut obtenir une indemnisation sous la forme : (1) d'une réparation de la perte financière, c.-à-d. le dommage effectif (*positiver Schaden*) et de la perte de profits, ou

(2) du retour à une situation de non-discrimination, ainsi que, dans les deux cas, (3) de la réparation du préjudice moral et de la souffrance personnelle vécue.

Le rapport précise que lorsqu'il est établi qu'il y a eu la violation du principe de l'égalité salariale pour un travail égal ou de valeur égale aux termes de l'article 12§2 de la loi relative à l'égalité de traitement, la victime a le droit de réclamer le paiement de l'écart de revenu et la réparation du préjudice personnel subi. Selon le rapport, il n'y a pas de plafond pour les indemnités pouvant être accordées. Le Comité si l'obligation de compenser la différence de salaire est limitée dans le temps ou est accordée pour toute la période de rémunération inégale.

Le Comité prend note dans le rapport des informations relatives à la jurisprudence des tribunaux du travail et des affaires sociales ainsi que de la Commission pour l'égalité de traitement pour le secteur privé concernant les affaires de discrimination salariale examinées pendant la période de référence.

Concernant la *charge de la preuve*, le Comité note que, dans les procédures engagées devant la Commission pour l'égalité de traitement et les tribunaux, il appartient aux plaignants d'établir les faits qui permettent de présumer qu'ils ont fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe. Ils doivent présenter des raisons plausibles pour expliquer qu'ils ont subi une discrimination. Conformément à l'article 12§12 de la loi relative à l'égalité de traitement, il incombe à l'auteur présumé des faits discriminatoires de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. Le Comité demande comment le principe du renversement de la charge de la preuve est appliqué dans la pratique, par exemple, s'il est systématiquement appliqué dans le cas de discrimination salariale.

Le rapport rappelle que, conformément à l'article 13 de la loi sur l'égalité de traitement, la lutte contre la discrimination a été renforcée par la mise en place d'une mesure de protection contre tout traitement ou toute conséquence défavorable constituant directement ou indirectement une réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement. Cette protection couvre non seulement la personne qui porte plainte mais aussi tous ceux, salariés ou témoins, qui la soutiennent (voir également Conclusions 2016 sur l'article 20).

Le Comité demande que le prochain rapport contienne les informations sur les sanctions appliquées aux employeurs en cas de discrimination salariale en raison du sexe dans l'emploi.

Compte tenu de ce qui précède, le Comité considère que l'obligation de garantir des recours efficaces et appropriés en cas de discrimination salariale en raison du sexe a été respectée.

Transparence salariale et comparaison des emplois

Le Comité rappelle que la transparence salariale joue un rôle déterminant dans l'application effective du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La transparence contribue à identifier les préjugés et la discrimination fondés sur le sexe et facilite la prise de mesures correctives tant par les travailleurs que par les employeurs et leurs organisations, ainsi que par les autorités compétentes. Les États doivent prendre des mesures conformes à leurs situations nationales et leurs traditions afin d'assurer le respect de la transparence salariale dans la pratique, incluant les mesures telles que celles soulignées dans la Recommandation de la Commission européenne du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité de rémunération des femmes et des hommes grâce à la transparence, notamment les obligations imposées aux employeurs de faire régulièrement rapport sur les salaires et de produire des données ventilées par genre. Le Comité considère ces mesures comme des indicateurs de conformité à la Charte à cet égard. Le Comité rappelle également qu'afin d'établir si le travail effectué est égal ou de valeur égale, il faut prendre en compte des facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, ainsi que les exigences en matière d'éducation et de formation. Les 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.*).

A cet égard, le Comité note que, conformément aux dispositions du programme gouvernemental pour la période 2013-2018, il a été procédé, en 2015, à une évaluation de l'obligation fixée par loi sur l'égalité de traitement d'indiquer le salaire minimum dans les offres d'emploi et de produire des rapports rendant compte des rémunérations (concerne les entreprises ayant plus de 150 salariés, voir Conclusions 2016 relatives à l'article 20). Cette évaluation, publiée en 2016, s'est penchée sur la mise en œuvre des dispositions juridiques pertinentes de la loi sur l'égalité de traitement et sur l'effet de ces outils sur l'amélioration prévue de la transparence des rémunérations. Après consultation des employés, des comités d'entreprises et des employeurs, elle aboutit aux conclusions suivantes :

- Le niveau de mise en œuvre des exigences légales est élevé. Les normes minimales légales servent de principes directeurs.
- La mention des rémunérations dans les offres d'emploi améliore la transparence sur les écarts de rémunération entre secteurs et au sein des entreprises.
- Les rapports sur les rémunérations servent rarement de base aux nouvelles mesures structurelles visant à lutter contre l'écart de rémunération entre les genres au sein des entreprises.
- Les membres des comités d'entreprise sont rarement impliqués dans l'élaboration des rapports et les discussions connexes. Les exigences en matière de confidentialité entravent les échanges internes.
- Les deux outils, notamment les rapports sur les rémunérations, sont assez méconnus des salariés. Ces deux instruments peuvent être améliorés en vue d'accroître leurs effets sur la transparence des rémunérations.

Le Comité note que, suite à la publication de cette évaluation, différentes mesures ont été prises en vue de réduire les facteurs structurels qui contribuent à l'écart salarial, telles que des cours de formation pour promouvoir l'accès des femmes à des professions non traditionnelles et pour améliorer leurs qualifications ; une assistance spéciale aux femmes qui reprennent le travail après une interruption de carrière pour des raisons familiales ; les « centres de carrières » destinés aux femmes afin de leur proposer des conseils personnalisés ; des campagnes d'information pour inciter les hommes à prendre des congés de paternité et les congés familiaux ; une formation destinée aux membres des comités d'entreprises sur le thème « Égalité de rémunération pour un travail égal et un travail de valeur égale » dans le cadre des cours du soir organisés par les syndicats, etc. Le Comité observe toutefois que certaines de ces mesures ont déjà été appliquées au cours de la période de référence précédente.

Le Comité relève dans le rapport national sur l'égalité de genre à l'Autriche établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (2018) que, bien que les rapports sur le revenu soient confidentiels, les plaignants peuvent les utiliser comme preuves à l'appui dans des affaires judiciaires concernant l'égalité de rémunération pour étayer des preuves *prima facie* de discrimination en matière de rémunération.

Le rapport indique que sur la base de ladite évaluation, un projet intitulé « Salaire équitable » a été mis en œuvre pour mieux sensibiliser l'opinion à l'équité salariale et à la transparence des rémunérations dans l'entreprise. Une boîte à outils a été mise en place pour élaborer, analyser et exploiter les rapports sur les rémunérations. Etant donné que les entreprises qui sont tenues de fournir des rapports sur la rémunération n'ont aucune obligation conditionnelle de les publier, le Comité demande à qui cette boîte à outils est destinée.

Le rapport indique également qu'à partir de l'automne 2018, le Ministre de la Condition Féminine a invité des experts issus du monde de la recherche et de l'administration et des partenaires sociaux à participer à trois tables rondes sur la transparence des rémunérations.

Les débats ont porté sur les indicateurs servant à mesurer les écarts de rémunération, les efforts supplémentaires nécessaires pour renforcer la transparence, les meilleures pratiques internationales et les systèmes non discriminatoires d'évaluation des emplois. Selon le rapport, cette initiative se poursuivra.

En outre, le rapport indique qu'un calculateur des salaires en ligne est disponible depuis 2011. Cet outil est mis à jour régulièrement et permet de calculer des valeurs indicatives moyennes pour les salaires et traitements des femmes et des hommes selon le secteur d'activité ou le groupe professionnel. Il prend en compte l'éducation, l'expérience professionnelle et le type de travail.

Le Comité se réfère à sa conclusion précédente (Conclusions 2014 relatives à l'article 4§3) dans laquelle il a relevé que les conditions de rémunération et d'emploi étaient généralement régies, en Autriche, par des conventions collectives sectorielles. Le critère d'égalité salariale s'appliquant aussi aux conventions collectives, les règles relatives à la rémunération des salariés, qui s'imposent non seulement à une entreprise ou à un groupe d'entreprises, mais aussi à l'ensemble du secteur d'activité, constituent le fondement de la relation de travail et le respect du principe d'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale doit ressortir de l'évaluation des postes (Conclusions 2014 relatives à l'article 4§3). Le rapport ajoute que, dans le cadre du programme de travail pour 2017-2018, le gouvernement fédéral en coopération avec les partenaires sociaux ont prévu l'introduction progressive d'un salaire minimum d'au moins 1 500 € à inscrire dans les conventions collectives pour les zones où le salaire minimum le plus bas était inférieur à ce niveau. Cette mesure doit être mise en œuvre dans tous les secteurs d'ici 2020.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations 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).

Contrôle de l'application

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 services d'inspection du travail et les autres organismes compétents.

Obligations de promouvoir le droit à l'égalité salariale

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

Le rapport indique que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans le secteur privé (non ajusté et exprimé en revenu annuel brut moyen) s'établissait à 37,3 % en 2017 (comparé à 39,1 % en 2013) ; en d'autres termes, les femmes ont gagné en moyenne 37,3 % de moins que les hommes cette année-là (les revenus médians des hommes s'élèvent à 33 776 € et ceux des femmes à 21 178 € par an en 2017). Cette différence s'explique en grande partie par le pourcentage extrêmement élevé – et croissant – de femmes qui travaillent

à temps partiel (48,3 % des femmes contre 10,3 % des hommes en 2018 ; 45,9 % des femmes contre 8,5 % des hommes en 2013). Le Comité note que, d'après le rapport, l'écart salarial a diminué de 2,4 % depuis 2010.

Dans la fonction publique fédérale, la rémunération moyenne des femmes est inférieure à celle des hommes, bien que la différence soit nettement moindre que dans le secteur privé. L'écart salarial corrigé en fonction du nombre d'heures de travail et des emplois d'une durée n'excédant pas un an s'établissait à 12,5 % en 2014 et à 11 % en 2017, ce qui contraste avec les 20,1 % obtenus en comparant la rémunération horaire des salariés à temps plein et des salariés à temps partiel en Autriche, ou les 15,9 % qui constituent la différence de rémunération perçue par les femmes et les hommes employés à temps plein toute l'année.

Le Comité note que, selon les données Eurostat, la différence de rémunération entre hommes et femmes était de 21,8 % en 2015, 20,8 % en 2016, 20,7 % en 2017 et 20,4 % en 2018 (comparé à 25,1 % en 2008). Il constate que cet écart était plus que la moyenne des 28 pays de l'Union européenne, à savoir 15 % en 2018 (données en date du 29 octobre 2020).

Le Comité considère que le Gouvernement a établi des statistiques utiles, mis en place une série de mesures et dégagé les moyens financiers en vue d'atteindre l'objectif de réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Ces mesures ont pris en compte les conclusions de l'étude de 2015 qui a été réalisée dans le but d'évaluer les exigences contenues dans la loi relative à l'égalité de traitement. Le Comité observe que l'écart salarial a diminué de 2,4 % depuis 2010 (selon le rapport) et qu'il se réduit régulièrement, bien qu'à un rythme très lent. Toutefois, en termes relatifs, il est élevé car il est supérieur à la moyenne de l'Union européenne. A la lumière de ce qui précède, le Comité considère 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'Autriche 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.

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

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.

