Mars 2021

# CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

## Comité européen des Droits sociaux

## Conclusions 2020

## CHYPRE

*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 Chypre, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 27 septembre 2000. L'échéance pour remettre le 14ème rapport était fixée au 31 décembre 2019 et Chypre l'a présenté le 21 janvier 2020.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à Chypre 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 2012).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions 2012) 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 1196e 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).

Chypre a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf les articles 18§1, 18§2 et 18§3.

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

Les Conclusions relatives à Chypre concernent 13 situations et sont les suivantes :

– 8 conclusions de non-conformité : articles 1§2, 1§3, 10§1, 10§5, 15§2, 15§3, 20 et 24.

En ce qui concerne les 5 autres situations, régies par les articles 1§1, 1§4, 10§3, 10§4 et 15§1, 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 Chypre de présenter des rapports en vertu de la Charte révisée.

Le rapport suivant de Chypre 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 Chypre.

***Situation de l'emploi***

Selon Eurostat, le taux de croissance du PIB a augmenté de 3,2 % en 2015 à 5,2 % en 2018, un taux nettement 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 62,7 % en 2015 à 68,6 % en 2018, un taux égal à la moyenne des 28 pays de l'UE en 2018.

Le taux d'emploi des hommes a augmenté de 66,7 % en 2015 à 73,3 % en 2018, un taux qui se rapproche de la moyenne des 28 pays de l'UE (73,8 % en 2018), à laquelle il reste cependant encore légèrement inférieur. Le taux d'emploi des femmes a augmenté de 59 % en 2015 à 64,2 % 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 48,5 % en 2015 à 60,9 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (58,7 % en 2018). Le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) a augmenté de 25,5 % en 2015 à 31,3 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (35,3 % en 2018).

Toujours selon Eurostat, le chômage global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a fortement reculé, passant de 15,2 % en 2015 à 8,6 % en 2018, un taux qui demeure néanmoins supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (7 % en 2018).

Le chômage des hommes a baissé de 15,4 % en 2015 à 8,3 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (6,7 % en 2018). Le chômage des femmes a baissé de 14,9 % en 2015 à 8,8 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (7,2 % en 2018). Le chômage des jeunes (15-24 ans) a baissé de 32,8 % en 2015 à 20,2 % en 2018, un taux supérieur 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 baissé de 45,6 % en 2015 à 31,6 % 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 15,3 % en 2015 à 13,2 % en 2018 (en pourcentage de la population des 15-24 ans), un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (10,5 % en 2018).

Le Comité note la tendance économique positive durant la période de référence, qui est allée de pair avec une évolution favorable de la situation sur le marché du travail (taux d'emploi en hausse et fort recul du chômage). Toutefois, les taux de chômage restent élevés (généralement supérieurs aux moyennes des 28 pays de l'UE), en particulier chez les jeunes.

***Politique de l'emploi***

Dans son rapport, le Gouvernement énumère les mesures prises en vue de favoriser l'emploi : modernisation et renforcement du Service public de l'emploi (amélioration du système informatique ; formation de tout le personnel ; recrutement de 30 conseillers de l'emploi en juin 2018 pour une durée de deux ans ; développement de nouvelles approches pour les services fournis aux employeurs) ; incitations à embaucher des demandeurs d'emploi âgés de moins de 25 ans et de plus de 50 ans, des personnes souffrant de maladies chroniques, handicapées ou bénéficiaires du revenu minimum garanti ; services d'information sur les formations et les emplois, d'orientation et de placement, y compris des services personnalisés, notamment pour les groupes vulnérables (bénéficiaires du revenu minimum garanti, jeunes et

chômeurs de longue durée) ; création d'une nouvelle plateforme électronique pour les employeurs.

De plus, dans le cadre de la Garantie pour la jeunesse, les autorités chypriotes ont reçu le soutien technique de l'UE pour mener des actions visant à attirer les jeunes, en particulier les jeunes *NEET*, vers les services d'intégration au marché du travail, et rendre ces jeunes actifs. Dans ce contexte, une campagne nationale d'information et de sensibilisation a été lancée concernant les programmes et services d'emplois disponibles ; des comités techniques ont en outre été créés dans toutes les régions du pays pour, entre autres, développer les partages d'informations, les partenariats et les synergies.

Selon les données de la Commission européenne, les dépenses publiques consacrées aux politiques du marché du travail (en pourcentage du PIB) ont baissé de 0,95 % en 2015 à 0,74 % en 2016 puis à 0,6 % en 2017 (dont respectivement 0,12 %, 0,11 % et 0,09 % pour les mesures actives), des pourcentages que le Comité considère très faibles, surtout dans une situation où le chômage reste relativement élevé.

Le Comité note, qu'une fois encore, le rapport contient peu d'informations sur les points à examiner dans le cadre de l'article 1§1. En particulier, le rapport n'indique pas : a) les mesures actives pour l'emploi dont bénéficient les demandeurs d'emploi d'une manière générale et les mesures actives pour l'emploi spécialement mises en œuvre pour des groupes touchés par différents niveaux de sous-emploi ou de chômage (tels que les jeunes, les jeunes *NEET*, les migrants et les réfugiés) ; b) le nombre de personnes participant aux différentes mesures actives (notamment la formation) ; et c) le taux d'activation global (c'est-à-dire le nombre moyen de participants aux mesures actives en pourcentage du nombre total de chômeurs).

Le Comité rappelle que pour se prononcer sur l'efficacité des politiques de l'emploi, il lui faut disposer des informations précitées. Par conséquent, il réitère sa demande que le prochain rapport contienne ces informations. Le Comité souligne que dans l'hypothèse où ces dernières ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne lui permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 1§1 de la Charte. Dans l'intervalle, le Comité réserve sa position.

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

*Conclusion*

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

**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 Chypre.

### *1. Interdiction de la discrimination dans l'emploi*

L'article 1§2 de la Charte interdit toute forme de discrimination dans l'emploi. Le Comité a demandé aux États parties de fournir pour ce cycle d'examen des informations à jour sur la législation interdisant toute forme de discrimination dans l'emploi, en particulier celles fondées sur le genre (si l'article 20 n'est pas accepté), la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, les opinions politiques, un handicap (si l'article 15§2 n'est pas accepté), ainsi que des informations sur les recours. Il a également demandé de faire état des éventuelles mesures spécifiques prises pour 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 Chypre a accepté l'article 15§2 et l'article 20 de la Charte. Dès lors, au sujet des aspects concernant la discrimination dans l'emploi fondée sur le handicap et le genre, le Comité renvoie à ses conclusions relatives à ces dispositions.

En ce qui concerne la législation interdisant la discrimination de manière générale, le rapport indique que toute personne bénéficie du principe d'égalité de traitement qui est garanti par la Constitution. Il précise également que la loi n° 58(I)/2004 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de profession instaure un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les croyances, l'âge ou l'orientation sexuelle en matière d'emploi et de profession.

Le rapport ne répond pas à la demande d'informations du Comité sur la législation visant à lutter contre la discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique. Le Comité demande à nouveau que le prochain rapport fournisse une description complète de la manière dont sont assurées par le biais de la législation la prévention et la lutte contre la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge et les opinions politiques. Il demande également des informations sur les mesures prises pour appliquer la législation en vigueur.

En ce qui concerne la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, le Comité relève dans une autre source que, bien que l'article 6(1) de la loi n° 58(I)/2004 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de profession interdise la discrimination directe et indirecte dans l'emploi fondée sur l'orientation sexuelle, la discrimination à l'encontre des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres (LGBT) en matière d'emploi reste un problème largement répandu, d'après le rapport de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) publié le 7 juin 2016, (CRI(2016)18, paragraphe 115). La même préoccupation a également été soulevée par la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations (voir OIT, Demande directe (CEACR) – adoptée en 2019, publiée lors de la 109e session de la CIT (2020), Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 – *Chypre (Ratification : 1968)*). Le Comité demande des informations sur la mise en œuvre de la législation et sur les mesures prises pour lutter contre/éliminer la discrimination dans l'emploi fondée sur l'orientation sexuelle et pour faciliter l'intégration des travailleurs LGBT dans le marché du travail.

En ce qui concerne la discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique, le Comité note que le Comité consultatif de la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales (CCMN) du Conseil de l'Europe a constaté que la préoccupation constante à vouloir classifier les citoyens en Chypriotes grecs ou Chypriotes turcs dans tous les domaines de la vie, même

lorsque cette classification n'est pas strictement demandée par la Constitution, était contraire à la diversité existante au sein de la société chypriote et, de plus, semblait créer des difficultés pratiques. Le même Comité consultatif s'est dit préoccupé par le fait que les Roms (généralement considérés comme des Chypriotes turcs) demeurent socialement et économiquement marginalisés et que peu d'efforts ont été déployés pour dialoguer directement avec les représentants en vue de promouvoir de façon plus large l'égalité des Roms et leur accès aux droits (Comité consultatif de la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales du Conseil de l'Europe, Quatrième avis sur Chypre, 18 mars 2015, paragraphes 3, 4 et 13). Le Comité demande des informations sur les mesures concrètes prises pour lutter contre la discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique et pour garantir un accès égal à l'emploi à l'ensemble des minorités nationales et des groupes nationaux tels que les Chypriotes turcs et les Roms.

En ce qui concerne les mesures prises pour lutter contre la discrimination dans l'emploi à l'encontre des migrants et des réfugiés, le rapport indique que, dans le contexte de la protection des droits des travailleurs migrants employés à Chypre, celui de l'élimination de l'exploitation par le travail en général et de la promotion d'un environnement de travail sûr pour tous les migrants, le ministère du Travail et de l'Assurance sociale a instauré une procédure d'examen effective et efficace des plaintes des travailleurs migrants concernant les violations des conditions d'emploi. Cette procédure garantit un règlement extrajudiciaire rapide des plaintes pour les victimes d'exploitation par le travail et elle est impérative pour défendre les conditions de travail des femmes migrantes et des travailleurs étrangers, ainsi que de ceux ayant un emploi précaire. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur la mise en œuvre/les résultats de cette procédure, ainsi que des données sur les éventuelles plaintes liées à la discrimination de migrants dans le contexte de l'emploi. Il demande une nouvelle fois des informations sur les mesures concrètes prises pour lutter contre toute discrimination dans l'emploi à l'encontre des réfugiés.

Le Comité rappelle par ailleurs 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, permettant la réintégration et l'indemnisation, ainsi que des sanctions adéquates effectivement appliquées par les inspecteurs du travail ; elle englobe en outre 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 des informations sur les voies de recours pour le présent cycle d'examen.

Le rapport ne fournit aucune information sur les aspects mentionnés ci-dessus. Le Comité demande à nouveau que le prochain rapport contienne des informations détaillées sur les voies de recours dont disposent les victimes de discrimination, incluant les procédures judiciaires ou administratives disponibles en cas d'allégation de discrimination dans l'emploi, la possibilité, pour la victime, d'être réintégrée ou indemnisée (le montant minimum/maximum de l'indemnisation), et les sanctions/peines imposées aux employeurs (le montant minimum/maximum des amendes). Le Comité demande également des informations sur les voies de recours ouvertes aux victimes en cas de licenciement discriminatoire.

Concernant la charge de la preuve dans les cas d'allégation de discrimination dans l'emploi, aucune information n'est communiquée dans le rapport. Le Comité demande si la législation prévoit un transfert de la charge de la preuve du requérant au défendeur dans les procédures judiciaires/extrajudiciaires et quelle est la pratique des tribunaux, des organismes de promotion de l'égalité et du médiateur à cet égard.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des exemples de décisions judiciaires portant sur la discrimination dans l'emploi avec des informations spécifiques sur les mesures prises et les sanctions imposées aux employeurs, ainsi que sur le montant de l'indemnisation

octroyée aux victimes de discrimination (pour couvrir les dommages matériels et moraux subis).

S'agissant des organismes de promotion de l'égalité, le rapport précise que la Commissaire pour l'administration et la protection des droits humains a été désignée à la fois comme l'autorité de contrôle pour l'égalité de traitement en matière d'emploi et de profession et comme l'autorité de contrôle pour la lutte contre le racisme, ayant compétence tant dans le secteur public que privé.

Le Comité relève dans le rapport 2019 sur la non-discrimination du Réseau européen sur l'égalité en droit (*European Equality Law Network*) qu'en avril 2017, une nouvelle médiatrice a été nommée, laquelle a cessé toute activité associée à l'organisme de promotion de l'égalité, bien que le mandat de l'institution n'ait pas été officiellement modifié. Selon le même rapport, la création du Commissariat a entraîné des modifications telles qu'il n'existe plus d'autorité distincte chargée d'examiner les plaintes liées à la discrimination ; au lieu de cela, toutes les plaintes soumises sont examinées par l'institution en sa qualité de médiateur, et l'organisme de promotion de l'égalité en tant que tel n'existe plus. Le Comité demande que le prochain rapport donne des informations sur les activités/le mandat de la nouvelle médiatrice/du nouvel organe en ce qui concerne le traitement des cas d'allégation de discrimination dans l'emploi et sur les mesures qui peuvent être imposées, ainsi que les recours possibles pour les victimes.

Le Comité demande à nouveau que le prochain rapport contienne toutes les données pertinentes sur l'existence de voies de recours en cas d'allégation de discrimination dans l'emploi, et leur fonctionnement. Il considère que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 1§2 de la Charte sur ce point.

Le Comité a précédemment conclu que la situation de Chypre n'était pas conforme à l'article 1§2 de la Charte, au motif que les ressortissants des États parties résidant légalement à Chypre ne pouvaient travailler qu'à la condition qu'aucun citoyen chypriote ne puisse être embauché pour le même poste, ce qui constituait une discrimination directe fondée sur la nationalité (Conclusions 2008 et 2004). Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2012), le Comité n'a pas examiné cette question particulière dans le cas de Chypre.

Pour ce qui est de la discrimination dans l'emploi fondée sur la nationalité, le Comité rappelle qu'au regard de l'article 1§2 de la Charte, si les États peuvent subordonner l'accès des ressortissants étrangers à l'emploi sur leur territoire à la possession d'un permis de travail, ils ne peuvent interdire de manière générale aux ressortissants des États parties l'occupation d'emplois pour d'autres motifs que ceux mentionnés par l'article G. Cette disposition prévoit que les restrictions aux droits garantis par la Charte ne sont admises que si elles sont prescrites par la loi, poursuivent un but légitime et sont nécessaires dans une société démocratique pour garantir le respect des droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs. Dès lors, seuls les emplois intrinsèquement liés à la protection de l'ordre public ou de la sécurité nationale et impliquant l'exercice de la puissance publique peuvent être fermés aux étrangers (Conclusions 2012, Albanie).

Le rapport ne fournissant pas les informations nécessaires sur ce point, le Comité demande si la situation précédemment jugée non conforme a changé/évolué à cet égard et, si tel est le cas, quelles catégories d'emplois sont fermées aux non-ressortissants, c'est-à-dire aux ressortissants des États parties à la Charte, en particulier ceux qui ne sont pas des citoyens originaires de l'UE.

Dans l'attente des informations demandées, le Comité réserve sa position sur la question de 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 Mussele 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 7e Rapport général sur les activités du GRETA (couvrant la période du 1er 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 partiellement aux questions ciblées portant sur cette disposition, et plus spécifiquement sur le travail forcé (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 la loi 60(I)/2014 sur la prévention et la lutte contre la traite et l'exploitation des êtres humains et la protection des victimes définit le cadre juridique de cette question. Cette loi incrimine le trafic de main-d'œuvre et prévoit des peines allant jusqu'à dix ans d'emprisonnement pour des infractions commises à l'encontre d'une victime adulte, et jusqu'à vingt ans d'emprisonnement pour des infractions commises à l'encontre d'un enfant. Selon le rapport du GRETA (troisième cycle d'évaluation, GRETA (2020)04, 11 juin 2020), cette nouvelle loi globale de lutte contre la traite tient compte des recommandations du GRETA visant à rendre les mesures anti-traite plus efficaces.

Le Comité note que Chypre a ratifié le Protocole de 2014 relatif à la Convention n° 29 de l'OIT sur le travail forcé, mais n'a pas encore signé la Convention n° 189 de l'OIT traitant de la notion de travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques.

Le Comité rappelle que les États parties doivent non seulement adopter des dispositions de droit pénal pour lutter contre le travail forcé et d'autres formes d'exploitation de la main-d'œuvre, mais encore prendre des mesures pour les appliquer. À l'instar de la Cour européenne des droits de l'homme (*Chowdury et autres*, § 116), il considère que les autorités doivent agir d'office dès que la question est signalée à leur attention. L'obligation d'enquête ne dépend pas d'une plainte de la victime ou d'un proche ; elle lie les autorités de poursuite et les autorités judiciaires.

À cet égard, le Comité relève dans le rapport de 2020 du GRETA sur Chypre que le nombre de victimes de la traite à des fins d'exploitation par le travail identifiées par les autorités chypriotes a augmenté ces dernières années. Cela étant, d'après les ONG, la détection des victimes présumées de la traite aux fins d'exploitation par le travail reste problématique. Certaines informations font état d'un risque accru dans les secteurs de l'agriculture et de la construction, qui emploient des travailleurs migrants. La plupart des cas d'exploitation par le travail sont apparemment traités comme des conflits du travail et les personnes concernées ne sont pas considérées comme des victimes de la traite.

Par conséquent, le Comité demande que le prochain rapport donne des informations concernant l'application des dispositions pénales susmentionnées. Devraient notamment être fournies des informations (dont des statistiques et des exemples de jurisprudence) sur les poursuites engagées contre les exploiteurs et les condamnations pour esclavage, travail forcé et servitude durant la prochaine période de référence, afin que le Comité soit à même d'apprécier la manière dont la législation est interprétée et appliquée pour lutter contre l'exploitation par le travail.

**Prévention**

Le Comité rappelle que les États parties doivent prendre des mesures préventives, comme la recherche et la collecte de données visant à mesurer la prévalence du travail forcé et de l'exploitation par le travail, l'organisation de campagnes de sensibilisation, la formation des professionnels, celle des services répressifs, des employeurs et des groupes de population vulnérables, ou encore le renforcement de la mission et des capacités / du mandat de l'Inspection du travail, de façon à ce que ses services aient les moyens d'appliquer les dispositions pertinentes en matière de droit du travail, pour tous les travailleurs et dans tous

les secteurs de l'économie, en vue de prévenir le travail forcé et l'exploitation de la main-d'œuvre. Les États parties devraient aussi encourager les secteurs public et privé à faire preuve de la diligence requise pour déceler et prévenir le travail forcé et l'exploitation dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Le rapport indique que, dans le contexte de la protection des droits des travailleurs migrants employés à Chypre, de l'élimination de l'exploitation par le travail en général et de la promotion d'un environnement de travail sain et sûr pour tous les migrants, le ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Sécurité sociale a instauré une procédure en vue d'un examen effectif et efficace des plaintes des travailleurs migrants concernant les violations des conditions d'emploi. Cette procédure, qui garantit un règlement extrajudiciaire rapide des plaintes pour les victimes d'exploitation par le travail, est essentielle à la défense des conditions de travail des femmes migrantes et des travailleurs étrangers, ainsi que de la main d'œuvre qui occupe un emploi précaire.

En ce qui concerne la prévention de l'exploitation par le travail des ressortissants de pays tiers, les inspecteurs du travail, lorsqu'ils identifient des cas présumés de traite ou toute forme de tentative d'exploitation, transmettent les plaintes aux autorités compétentes (police centrale, par exemple) afin qu'elles y donnent suite.

Cette procédure s'ajoute au droit des salariés d'engager une action civile et de saisir le tribunal des conflits du travail en cas de salaires impayés. Dans ce cas, la Direction des relations du travail peut également engager des poursuites pénales contre l'employeur.

Afin de garantir l'application du droit du travail, des contrôles sont régulièrement menés par les inspecteurs du travail dans les secteurs de l'hôtellerie et de la production. En cas de suspicion de travail forcé, les inspecteurs du travail informent la police de l'immigration afin qu'elle prenne le relais. D'après les dernières statistiques, la Direction des relations du travail a inspecté 2421 lieux de travail entre janvier et septembre 2019.

À cet égard, le Comité demande que des informations figurent dans le prochain rapport au sujet des mesures prises afin de renforcer les capacités des inspecteurs du travail en matière de prévention du travail forcé. Il souhaite notamment être informé des ressources mises à disposition des enquêteurs, et de la formation de tous les organismes concernés par la lutte contre le travail forcé, y compris les juges et les procureurs.

En vertu des obligations positives qui découlent de l'article 1§2 de la Charte, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations concernant les mesures visant à réglementer l'activité des entreprises et d'autres acteurs économiques de manière à éviter que de la main-d'œuvre victime de travail forcé ne soit utilisée. Le Comité souhaite savoir si le droit interne prévoit des mesures obligeant les entreprises à rendre compte des actions menées pour enquêter sur le travail forcé et l'exploitation des travailleurs au sein de leurs chaînes d'approvisionnement et demande que toutes les précautions soient prises lors de la passation de marchés publics afin de garantir que des fonds ne servent pas à soutenir involontairement différentes formes d'esclavage moderne.

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

Le rapport ne contient pas d'informations détaillées quant à la protection des victimes de travail forcé et à leur accès à des voies de recours.

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

Il demande que le prochain rapport contienne des données, pour la prochaine période de référence, sur le nombre de victimes potentielles de l'exploitation par le travail, ainsi que sur le nombre de personnes qui, parmi elles, bénéficient de mesures de protection et d'accompagnement. Il demande également des informations générales sur le type d'assistance (protection contre les représailles, hébergement sûr, soins de santé, aide

matérielle, aide économique et sociale, conseils juridiques, traduction et interprétation, aide au retour volontaire, délivrance de titres de séjour aux migrants) et des précisions sur la période pendant laquelle l'aide et l'assistance sont fournies.

S'agissant de l'accès à des voies de recours et à une indemnisation, le Comité demande si le cadre législatif existant offre aux victimes du travail forcé et de l'exploitation par le travail, y compris les migrants en situation irrégulière, des voies de recours accessibles et effectives (devant les juridictions pénales, civiles, du travail ou autres) afin d'obtenir une indemnisation pour tous les préjudices subis du fait de ces infractions (notamment les salaires impayés et les cotisations de sécurité sociale). Il demande des données chiffrées sur le nombre de victimes ayant obtenu une indemnisation et des exemples de montants alloués.

**Travail domestique**

Concernant le travail domestique, le rapport indique que des contrôles dans des locaux privés habités ne peuvent se tenir que sur décision judiciaire.

Le Comité rappelle que le travail domestique peut déboucher sur des formes de travail forcé ou d'exploitation. Ce type de travail est souvent associé à des conditions de vie et de travail abusives, dégradantes et inhumaines pour les travailleurs domestiques concernés (voir Conclusions XX-I (2012), Introduction générale, 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 également qu'au regard de l'article 3§3 de la Charte, les inspecteurs doivent être habilités à contrôler tous les lieux de travail, y compris les locaux habités, et ce dans tous les secteurs de l'économie (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 contrôles doivent être clairement prévus 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 »**

Le rapport précise, en ce qui concerne les mesures prises pour protéger de l'exploitation les travailleurs de l'« économie à la demande » ou de l'« économie des plateformes », aux emplois très souvent précaires, que ceux-ci bénéficient de tous les droits prévus par la législation en vigueur. Il faut noter que ces formes d'emploi sont rares, voire inexistantes à Chypre.

Le Comité relève dans d'autres sources que, depuis la crise mondiale de 2008, l'« économie à la demande » augmente et se développe dans tout le pays et touche principalement les jeunes travailleurs. Ainsi, il demande que le prochain rapport contienne des informations sur les mesures concrètes prises ou envisagées pour protéger les travailleurs de l'« économie à la demande » ou de l'« économie des plateformes » contre toutes les formes d'abus et d'exploitation. Il souhaite être informé du statut et des droits de ces travailleurs (salariés, indépendants ou catégorie intermédiaire), ainsi que de leurs droits en matière de durée du travail, de congés payés et de salaire minimum, savoir si les services de l'Inspection du travail sont investis d'une mission de prévention de l'exploitation et des abus dans ce secteur particulier, et connaître les éventuelles voies de recours ouvertes à ces travailleurs, notamment pour contester leur statut.

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

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

À cet égard, le Comité se réfère à sa précédente conclusion (Conclusions 2012), dans laquelle il a conclu que la situation de Chypre n'était pas conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif que la durée totale du service en remplacement du service militaire, qui s'élève à près de trois ans, était excessive et constituait une restriction disproportionnée au droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris. Le rapport ne contient pas d'informations à ce sujet.

Le Comité rappelle que la durée totale du service en remplacement du service militaire, qui s'élève à près de trois ans, reste excessive. Par conséquent, elle n'est pas conforme à la Charte.

*Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de Chypre n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif que la durée du service en remplacement du service militaire, qui s'élève à près de trois ans, est excessive et constitue une restriction disproportionnée du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris.

**Article 1 - Droit au travail**

*Paragraphe 3 - Services gratuits de placement*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de Chypre.

Le Comité note que le rapport ne contient aucune information sur cette disposition et ne répond donc pas aux questions posées dans la précédente conclusion du Comité, qui avait été ajournée.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les indicateurs quantitatifs utilisés par le Comité pour évaluer la situation. Il demande en particulier les informations suivantes :

- le nombre de demandeurs d'emploi et de chômeurs inscrits auprès du service public de l'emploi ;
- le nombre d'offres d'emploi notifiées au service public de l'emploi ;
- le nombre de personnes placées par le service public de l'emploi ;
- le taux de placement (i.e. le pourcentage des placements effectués par les services de l'emploi par rapport aux offres d'emploi notifiées) ;
- le nombre de placements effectués par le service public de l'emploi par rapport au nombre total d'embauches sur le marché du travail.

Entretemps, le Comité considère qu'il n'est pas établi que les services gratuits de placement fonctionnent de manière efficace.

*Conclusion*

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

**Article 1 - Droit au travail**

*Paragraphe 4 - Orientation, formation et réadaptation professionnelles*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de Chypre.

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.

Chypre 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 2012) et à la formation des personnes handicapées (article 15§1) (Conclusions 2012).

En ce qui concerne les mesures relatives à la formation professionnelle continue (article 10§3), le Comité a ajourné sa conclusion (Conclusions 2020). Le Comité ajourne par conséquent sa conclusion sur l'article 1§4.

*Conclusion*

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

### 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 Chypre.

Le Comité relève que dans le cadre de ses précédentes conclusions (2012), il avait souligné que le rapport qui lui avait été fourni par les autorités ne contenait pas les informations dont il avait besoin pour évaluer la situation et adressé aux autorités plusieurs demandes. Il avait ajourné sa conclusion dans l'attente des informations demandées.

Le Comité note que les informations communiquées dans leur rapport ne répondent pas aux demandes précédemment formulées (description du système de formation professionnelle et les mesures mises en place pour faciliter l'accès à celui-ci ; égalité de traitement en matière d'accès à la formation professionnelle). En conséquence le Comité considère qu'il n'est pas établi que le droit à la formation professionnelle soit effectivement garanti et que la situation de Chypre soit conforme à l'article 10.1.

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

Les autorités indiquent que des études régulières sont conduites par l'Agence pour le développement des ressources humaines sur les tendances et prévisions en matière d'emploi et de besoins de formation.

Plusieurs programmes ont été lancés par l'Agence pour répondre aux défis et disparités en matière d'emploi (intégration et réintégration des personnes sans emploi ; aide à la formation continue), en particulier à l'égard des groupes vulnérables (y compris les jeunes).

Les autorités indiquent bénéficier, dans la cadre du programme « Garantie jeunesse », d'un soutien technique de l'Union européenne pour lutter contre le phénomène des jeunes sans emplois, déscolarisés et sans formations, dit « NEET ». Elles ont créé des commissions techniques dans l'ensemble des régions et avec la collaboration de l'ensemble des acteurs intéressés à cette fin.

Le Comité note toutefois que les autorités ne spécifient pas la nature de ces programmes et n'est pas en mesure d'en évaluer les contenus. En conséquence, le Comité décide de réserver sa position sur ce point. Le Comité demande que les autorités lui indiquent la nature des enseignements et mécanismes de validation des acquis ainsi que la manière par laquelle ces qualifications s'inscrivent dans l'optique d'une intégration professionnelle.

***Mesures adoptées pour intégrer les migrants et les réfugiés***

Le Comité note que les autorités chypriotes n'ont communiqué aucune information relative à cette problématique. Par conséquent, considérant qu'il n'est pas en mesure d'évaluer si les mesures déployées en vue d'intégrer les migrants et les réfugiés dans les filières d'éducation et de formation professionnelles sont conformes à l'article 10§1, le Comité réserve sa position et demande aux autorités de lui fournir de telles informations.

*Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de Chypre n'est pas conforme à l'article 10§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit à la formation professionnelle soit garanti de manière effective.

**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 Chypre.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), il a ajourné sa conclusion.

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), le Comité a demandé des informations sur le cadre juridique régissant le droit à un congé individuel de formation pour les personnes employées dans le secteur privé. Le rapport ne contenant aucune information sur ce point, le Comité ajourne sa conclusion et renouvelle sa demande d'informations à cet égard.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), le Comité a considéré que la participation des personnes au chômage à des programmes de formation et de reconversion professionnelles était faible. Il a demandé quelles mesures le Gouvernement avait prévu de prendre pour accroître la participation des chômeurs auxdits programmes. Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport concernant les programmes mis en place pour promouvoir l'insertion et la réinsertion des chômeurs, y compris des bénéficiaires du revenu minimum garanti, dans l'emploi. Il demande également des informations sur le taux d'activation (c.-à-d. le nombre annuel moyen de bénéficiaires de mesures actives qui étaient auparavant au chômage, divisé par le nombre de chômeurs inscrits et de bénéficiaires de mesures actives).

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 fournit des informations sur les programmes mis en œuvre par l'Agence pour le développement des ressources humaines en vue de développer les compétences des salariés. D'après le rapport, l'inclusion numérique et le développement technologique, ainsi que la santé et la sécurité sur le lieu de travail et les compétences en matière d'écologie, comptent parmi les priorités des programmes de formation. Il s'agit du « Programme de formation pour entreprise unique à Chypre », qui incite les employeurs à organiser des formations et du « Programme de formation pour entreprise unique à l'étranger », qui incite les employeurs à participer à des formations à l'étranger dans le but de transférer des connaissances et des compétences dans les domaines de l'innovation, des nouvelles technologies et des savoir-faire techniques. De plus, les « Programmes de formation multi entreprises » et les « Programmes prioritaires de formation multi entreprises » proposent des formations continues qui tiennent compte des besoins de formation des salariés.

*Conclusion*

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

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

*Paragraphe 4 - Chômeurs de longue durée*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de Chypre.

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

Le Comité note, d'après le rapport, que le ministère du Travail met en œuvre plusieurs mesures de réinsertion pour lutter contre le chômage de longue durée, telles que la fourniture de services d'emploi personnalisés, en particulier aux personnes appartenant à des groupes vulnérables, notamment les jeunes et les chômeurs de longue durée, ou le système d'incitation à l'emploi pour les bénéficiaires du RMI (revenu minimum garanti) en liaison avec l'achèvement d'un stage pratique de trois mois. Une nouvelle plate-forme électronique des employeurs a été créée pour faciliter le recrutement de personnel à partir d'un registre électronique des chômeurs.

Selon le rapport, des comités techniques ont été mis en place dans toutes les régions avec des membres des partenaires sociaux, des autorités locales, d'autres départements du ministère du travail, de la protection sociale et de l'assurance sociale, du ministère de l'éducation et de la culture, de l'autorité de développement des ressources humaines et du conseil de la jeunesse. L'objectif de ces comités est de partager des informations sur la manière d'atteindre et d'activer les jeunes et de créer des synergies entre le Service public de l'emploi et les autres organisations participantes afin d'activer les jeunes ni dans l'emploi, ni dans l'éducation, ni dans la formation (NEETS).

Le Comité note également que dans le cadre de l'initiative "Garantie Jeunesse", Chypre a reçu un soutien technique de l'Union européenne pour l'activation des jeunes NEET.

Le Comité rappelle que les principaux indicateurs du respect de cette disposition sont les types de mesures de formation et de recyclage disponibles sur le marché du travail pour lutter contre le chômage de longue durée, le nombre de personnes qui suivent cette formation et l'impact des mesures sur la réduction du chômage de longue durée.

Par conséquent, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à cet égard, y compris en ce qui concerne les personnes de plus de 25 ans.

*Conclusion*

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

### Article 10 - Droit à la formation professionnelle

*Paragraphe 5 - Pleine utilisation des moyens disponibles*

Le Comité note que le rapport soumis par Chypre ne contient aucune information sur l'article 10§5.

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 à Chypre n'était pas conforme à l'article 10§5 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi que l'égalité de traitement des ressortissants des autres États parties en matière de droits et d'assistance financière est garantie (Conclusions 2012).

Le présent rapport ne contenant aucune information sur cette question, le Comité réitère donc sa précédente conclusion.

*Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de Chypre n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les ressortissants des autres Etats parties à la Charte résidant légalement à Chypre bénéficient d'un traitement égal en ce qui concerne les droits d'inscription et l'aide financière dans l'enseignement supérieur.

## 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 Chypre.

La conclusion précédemment était ajournée (Conclusions 2012).

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 rapport indique que l'identification des enfants handicapés et la détermination du soutien à leur apporter sont régis par les lois sur l'éducation et la formation des enfants ayant des besoins particuliers (1999-2014). La législation prévoit aussi la mise en place d'un programme d'enseignement personnalisé pour chaque enfant ayant des besoins particuliers, ainsi qu'un suivi permanent des progrès de l'enfant. Tous les enfants peuvent prétendre à un soutien éducatif complémentaire.

En ce qui concerne la définition du handicap 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 fonctionnellement (CIF 2001), qui met l'accent sur l'interaction entre l'état de santé, les facteurs environnementaux et les facteurs personnels.

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

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

***Accès à l'éducation***

Le rapport indique que la plupart des enfants handicapés sont scolarisés dans une classe ordinaire de l'établissement proche de chez eux. L'accent est mis sur l'accès aux programmes par divers moyens : utilisation de technologies d'assistance (ordinateurs, logiciels spécialisés, tablettes, manettes et boules de commande, claviers adaptés, appareils de communication), adaptation des dispositifs d'enseignement et d'apprentissage, organisation de la salle de classe, octroi de temps supplémentaires pour les examens, etc. En outre, les informations normalement communiquées par écrit sont aussi diffusées sous une forme plus accessible aux enfants malvoyants (braille ou gros caractères), et des interprètes en langue des signes peuvent intervenir pour les enfants malentendants. Le ministère de l'Éducation, de la Culture, du Sport et de la Jeunesse veille à ce que les établissements scolaires disposent des infrastructures nécessaires pour répondre aux besoins des enfants handicapés.

L'enseignement spécialisé est également dispensé dans des unités spéciales au sein d'établissements scolaires ordinaires ainsi que dans des établissements spécialisés. Le rapport précise qu'une très faible proportion d'enfants handicapés (moins de 1 % de la population scolarisée) sont accueillis dans ces unités. Elles fournissent un soutien éducatif renforcé à des élèves rassemblés dans une classe à petit effectif, mais qui restent intégrés à une classe de référence spécifique de l'établissement, avec laquelle ils suivent l'enseignement classique dans certaines matières. Les enfants scolarisés dans ces unités participent avec leurs camarades non handicapés à l'ensemble des activités extrascolaires, concerts et voyages.

Moins de 1 % de tous les élèves scolarisés fréquentent une école spécialisée. Certaines de ces écoles sont construites dans l'enceinte d'un établissement d'enseignement ordinaire. Afin de réduire autant que possible la ségrégation, toutes les écoles spécialisées mettent en place des réseaux de contacts avec les établissements de l'enseignement ordinaire et mènent des activités communes avec eux. Elles disposent du personnel compétent (enseignants spécialisés, orthophonistes, ergothérapeutes, psychologues, musicothérapeutes, kinésithérapeutes, infirmiers et autres spécialistes, et personnel auxiliaire) pour apporter le soutien nécessaire aux enfants et répondre à leurs besoins.

Selon les données contenues dans le rapport statistique 2018 de l'Agence européenne pour l'éducation adaptée et inclusive (*EASIE 2018 Dataset Cross-Country Report*), 8,10 % des enfants fréquentant l'école primaire ou le collège dans le cadre de l'enseignement obligatoire étaient reconnus comme ayant des besoins éducatifs particuliers ; 82,47 % d'entre eux étaient scolarisés dans un établissement ordinaire et 10,30 % dans un établissement spécialisé.

Le Comité relève dans les Observations finales du Comité des droits des personnes handicapées (CDPH) concernant le rapport initial de Chypre **(**CRPD/C/CYP/CO/1, 8 mai 2017) que l'éducation différenciée reste profondément ancrée dans le système scolaire, comme en attestent fréquemment les attitudes des enseignants et autres professionnels concernés. Le Comité souhaite avoir les observations du gouvernement à ce sujet.

Le Comité relève par ailleurs dans le rapport sur la mise en œuvre de la Convention relative aux droits de l'enfant portant spécifiquement sur les enfants ayant un handicap qui a été présenté par l'Alliance panchypriote des personnes handicapées au Comité des droits de l'enfant en 2019 (hors période de référence) que la législation encadrant l'éducation des enfants ayant des besoins éducatifs particuliers répond toujours au modèle individuel du handicap et s'attache à la personne et à son handicap. De ce fait, certaines catégories d'enfants sont exclues par la loi du système d'enseignement ordinaire, du fait du handicap de l'enfant. Les enseignants des établissements ordinaires ne reçoivent toujours pas la formation appropriée sur les questions liées au handicap. Les méthodes pédagogiques préconisées par le ministère de l'Éducation ne sont pas conformes à la conception universelle de l'apprentissage. De ce fait, les enfants handicapés ne bénéficient pas de l'égalité des chances dans le système éducatif ordinaire. Par ailleurs, certaines thérapies essentielles, comme la kinésithérapie, l'ergothérapie et l'orthophonie, n'étant accessibles que dans les écoles

spécialisées, les parents préfèrent que leur enfant handicapé soit scolarisé dans un établissement de ce type plutôt que dans un établissement du système ordinaire. Le Comité souhaite recevoir les observations du gouvernement sur ce point.

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.

En ce qui concerne les mesures de prise en charge des coûts liés à l'éducation, le Comité demande si les enfants handicapés/ayant des besoins éducatifs particuliers peuvent bénéficier d'une aide financière pour subvenir aux frais supplémentaires qu'entraîne leur handicap.

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

Le rapport indique que le ministère de l'Éducation, de la Culture, du Sport et de la Jeunesse reçoit une assistance technique du service d'appui à la réforme structurelle de la Commission européenne ; et qu'en coopération avec des experts de l'Agence européenne pour l'éducation adaptée et inclusive, le ministère a lancé un processus de réforme de la loi sur l'éducation spécialisée, dans l'objectif de rendre le système éducatif plus efficace et plus inclusif. Après examen par tous les acteurs concernés d'un nouveau projet de loi-cadre, ce sont maintenant les textes réglementaires accompagnant la loi qui sont en préparation.

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.

***Voies de recours***

Le rapport ne contient pas d'informations concernant les voies de recours pour les enfants handicapés/ayant des besoins éducatifs particuliers. Le Comité rappelle qu'il était indiqué dans une précédente conclusion (Conclusions 2012) que l'organisme de promotion de l'égalité pouvait être saisi. 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 ajourne sa conclusion.

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

*Paragraphe 2 - Emploi des personnes handicapées*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de Chypre.

Le Comité note que le présent rapport devait répondre aux questions ciblées posées aux États 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 »).

***Cadre juridique***

Le Comité a précédemment conclu que la situation de Chypre n'était pas conforme à l'article 15§2 de la Charte, au motif qu'il n'était pas établi que les personnes handicapées bénéficiaient d'une protection effective contre la discrimination dans l'emploi (Conclusions 2012).

Le Comité avait déjà demandé des informations sur la mise en œuvre effective de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables.

Le rapport donne peu d'informations à ce sujet. Il indique que le droit des personnes handicapées à un accès effectif à l'emploi grâce à la réalisation d'aménagements raisonnables est défini à l'article 5 de la loi relative aux personnes handicapées, aux termes duquel « le principe d'égalité de traitement des personnes handicapées en matière d'emploi suppose concrètement la mise en place d'aménagements raisonnables, ce qui exige de l'employeur qu'il prenne, en fonction des besoins propres à une situation spécifique, toutes mesures appropriées permettant à l'intéressé d'avoir accès à un emploi, d'exercer une activité, de bénéficier d'une promotion ou de suivre une formation, pour autant que ces mesures ne constituent pas une charge disproportionnée pour l'employeur. Tel n'est pas le cas si cette charge est contrebalancée par des mesures prises dans le cadre de la politique nationale en faveur des personnes handicapées ». Le rapport ne contient pas d'autres précisions

Le Comité relève dans la réponse écrite donnée par l'Autorité indépendante pour la promotion des droits des personnes handicapées – aux questions figurant dans la « Liste de points » du Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies publiée en 2016 – que la majorité des plaintes dont elle est saisie portent sur la discrimination fondée sur le handicap en matière d'emploi. Il y est précisé en outre que les employeurs ignorent bien souvent l'étendue de l'obligation qui leur incombe en matière d'aménagements raisonnables.

Le Comité demande une nouvelle fois que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures concrètes prises pour mettre en œuvre le principe d'aménagements raisonnables, notamment des éléments permettant d'établir que les personnes handicapées en bénéficient réellement sur leur lieu de travail, ainsi que des informations sur le mécanisme de suivi mis en place à cet effet. Entretemps, il réitère son précédent constat de non-conformité.

***Accès des personnes handicapées à l'emploi***

D'après le rapport, il n'existe pas de statistiques quant au nombre de personnes handicapées occupant un emploi ou inscrites au chômage. Les données générales du Service statistique montrent cependant que seule une personne handicapée sur deux travaille.

Le Comité note que, selon les Observations finales du Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies (CRPD/C/CYP/CO/1, mai 2017) ce dernier s'est dit préoccupé par le fort taux de chômage et l'absence de données ventilées par sexe, âge et handicap concernant l'emploi des personnes handicapées. Il a recommandé à l'Etat partie de recueillir des données sur l'emploi des personnes handicapées, ventilées par sexe, âge et type de handicap. De même, le Réseau d'études européen d'experts dans le domaine du handicap (ANED), a indiqué, dans la fiche pays sur le handicap établie à titre de contribution

au Semestre européen 2017/2018, que l'un des problèmes qui s'avérait fort préoccupant était l'absence de données nationales sur le handicap.

Le Comité a précédemment souligné (Conclusions 2012) que des données chiffrées actualisées devaient lui être fournies de manière systématique concernant le nombre de personnes handicapées occupant un emploi (en milieu ouvert et en milieu protégé), le nombre de celles qui bénéficient de mesures en faveur de l'emploi, le nombre de celles à la recherche d'un emploi, ainsi que le nombre de celles au chômage. Il a déclaré qu'en l'absence de telles données, il ne pourrait pas être établi que la situation soit conforme à l'article 15§2 de la Charte.

Le Comité rappelle avoir précédemment indiqué que, pour pouvoir se prononcer sur la conformité de la situation au regard de l'article 15§2, il lui fallait connaître le nombre de personnes handicapées bénéficiant des dispositifs d'insertion sur le marché du travail ordinaire mis en place à leur intention, ainsi que le taux général de transfert des personnes handicapées employées en milieu protégé vers le marché du travail ordinaire (Conclusions 2012).

Par conséquent, faute de données complètes sur le nombre total de personnes handicapées occupant un emploi (en milieu ouvert et en milieu protégé), le nombre de celles bénéficiant de mesures en faveur de l'emploi, le nombre de celles à la recherche d'un emploi et le nombre de celles au chômage, le Comité conclut qu'il ne peut être établi qu'un accès effectif et égal à l'emploi soit garanti aux personnes handicapées.

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

Selon le rapport, le Service chargé de l'intégration sociale des personnes handicapées a mis en place, dans le cadre de dispositifs législatifs et autres, les mesures ci-après visant à promouvoir l'accès des personnes handicapées à l'emploi :

- évaluation et attestation du handicap, et détermination de l'aptitude des candidats en situation de handicap à être recrutés dans le secteur public au sens large, grâce à une loi leur réservant 10 % des postes vacants dans le service public, l'éducation et les organismes semi-publics. Entre 2010 et 2018, 185 personnes handicapées ont été embauchées au titre de cette loi ;
- octroi de subventions à des ONG qui gèrent, sur tout le territoire, 23 programmes d'emploi aidés, et suivi de leurs activités ; grâce à ces ONG, 300 personnes porteuses pour la plupart de déficiences mentales ou intellectuelles ont trouvé un emploi sur le marché du travail ordinaire. Ces personnes bénéficient en outre d'un soutien assuré par des tuteurs, qui les encadrent par groupes de 5 à 25 personnes ;
- octroi de subventions pour la création de petites unités accueillant des auto-entrepreneurs de tous métiers et professions. Ces aides, d'un montant de 8 500 € maximum, sont destinées à l'achat de matériel ou de matières premières, ou à la constitution d'un capital de départ. Ce dispositif permet de créer dix à 15 nouvelles unités chaque année .

  Le rapport indique en outre que, pour améliorer les services d'accompagnement et aider les personnes handicapées inscrites au chômage à trouver un emploi, le ministère du Travail a recruté 27 nouveaux conseillers en emploi spécialement formés pour s'occuper des personnes handicapées, entre autres membres de catégories vulnérables.

  Le Comité relève dans les Observations finales du Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies (CRPD/C/CYP/CO/1, avril 2017), que ce dernier s'est inquiété de l'insuffisance des mesures visant à promouvoir l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire, indépendamment du type de leur handicap, et a recommandé à l'Etat partie de leur garantir l'accès à l'emploi sur le marché du travail ouvert, notamment en

veillant à ce qu'un système de quotas s'applique également dans le secteur privé. Le Comité demande au Gouvernement ses commentaires à ce sujet.

***Voies de recours***

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les voies de recours et des exemples de jurisprudence pertinente. Il rappelle que la législation doit offrir des voies de recours effectives aux victimes de discrimination fondée sur le handicap et aux personnes auxquelles des aménagements raisonnables sont refusés.

*Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de Chypre n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi :

- qu'une protection effective contre la discrimination dans l'emploi soit garantie aux personnes handicapées ;
- que les personnes handicapées bénéficient effectivement de l'égalité d'accès à l'emploi.

**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 Chypre.

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. Il note que le rapport ne contient presque aucune information sur cette disposition.

Le Comité a précédemment conclu que la situation à Chypre n'était pas conforme à l'article 15§3 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que les personnes handicapées soient effectivement protégées contre la discrimination dans les domaines du logement, des transports, des activités culturelles et des loisirs (Conclusions 2012).

***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. Il rappelle que la loi n° 127(I)/2000 relative aux personnes handicapées interdit expressément la discrimination fondée sur le handicap et couvre la mobilité, les transports, les télécommunications, la culture et les loisirs. Il a précédemment demandé des informations supplémentaires concernant cette loi, ainsi que sur les voies de recours et la jurisprudence (Conclusions 2012).

Le rapport ne contient d'informations ni sur la législation ni sur les voies de recours. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations complètes sur la législation interdisant la discrimination fondée sur le handicap dans les domaines couverts par l'article 15§3, ainsi que des informations sur les voies de recours et des exemples pertinents de jurisprudence. Si ces informations ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien n'établira que la situation est conforme à la Charte.

*Consultation*

En ce qui concerne la consultation des personnes handicapées, le Comité a précédemment demandé que le prochain rapport réponde aux observations formulées dans le rapport de 2010 sur les mesures de lutte contre la discrimination (par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de la non-discrimination), selon lequel en dépit de la loi, les associations de personnes handicapées ne sont pas consultées sur de nombreuses décisions politiques les concernant (Conclusions 2012).

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

Si ces informations ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien n'établira que la situation est conforme à la Charte.

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

***Prestations financières et services d'aide personnelle***

Le Comité a précédemment pris note de plusieurs prestations et allocations offertes aux personnes handicapées, telles que l'allocation pour handicap moteur lourd et l'allocation pour équipement technique (Conclusions 2012). Il demande des informations actualisées sur les différentes allocations et prestations proposées aux personnes handicapées pour leur permettre de mener une vie autonome au sein de la société.

En ce qui concerne l'assistance personnelle, le Comité note que le 27 septembre 2017, le Conseil des ministres a approuvé un nouveau dispositif pour l'inclusion des personnes handicapées dans des logements accompagnés et dans des programmes d'assistance permettant une vie autonome, dans le cadre d'un projet financé par le Fonds social européen (voir ci-après dans le paragraphe consacré au logement).

Selon le rapport, les programmes d'assistance à l'autonomie sont mis en œuvre sous la responsabilité des Services de protection sociale par les centres de soins de jour ou les établissements de soins fonctionnant 24 heures sur 24. En 2018, 40 programmes pour adultes ou enfants handicapés ont été subventionnés à hauteur de 3 483 500 €.

Aucune autre information n'est fournie concernant les dispositifs d'assistance personnelle. Le Comité a précédemment demandé si les services d'assistance personnelle ou d'aide à domicile étaient gratuits ou si les bénéficiaires devaient contribuer à une partie de leur coût (Conclusions 2016). Il réitère sa question et précise que si ces informations ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien n'établira que la situation est conforme à la Charte.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur l'assistance personnelle, son cadre juridique, sa mise en œuvre, le nombre de bénéficiaires et le budget alloué à celle-ci. Il demande également si les services d'assistance personnelle sont financés sur la base d'une évaluation des besoins individuels et si les personnes handicapées ont le droit de choisir les services et les prestataires en fonction de leurs besoins individuels et de leurs préférences personnelles. 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 demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur les aides techniques disponibles. Il rappelle avoir noté dans ses précédentes conclusions qu'une aide financière était disponible pour couvrir le coût de certaines aides techniques (Conclusions 2012). Il demande toutefois si les aides couvrent l'intégralité des coûts ou si les personnes concernées doivent en supporter une partie.

***Logement***

D'après le rapport, le Conseil des ministres a approuvé en 2017 un nouveau dispositif pour l'inclusion des personnes handicapées dans des logements accompagnés et dans des programmes d'assistance permettant une vie autonome, dans le cadre d'un projet financé par le Fonds social européen.

Le nouveau projet vise à encourager les personnes handicapées à vivre dans des établissements de proximité en ayant un maximum d'autonomie, selon leurs préférences et leurs choix. Dans le cadre du projet, dix nouveaux foyers de proximité ont été construits pour 48 personnes autistes ou présentant une déficience intellectuelle ou visuelle dans l'ensemble des villes de Chypre. Des contrats publics ont été conclus avec des ONG et des entreprises pour gérer les nouveaux foyers sous le contrôle et la supervision du ministère de l'Inclusion sociale, avec un budget total de 8 millions d'euros pour la période 2020-2023.

Selon une autre source (rapport 2018-2019 de l'ANED sur Chypre concernant l'autonomie de vie et l'inclusion dans la société), il existe une tendance à la désinstitutionalisation. En effet, en 2016, des mesures témoignant d'une volonté de fermer les institutions et de développer davantage de foyers collectifs offrant une assistance à l'autonomie ont été prises. Cependant, d'après cette source, il existe peu de données en la matière.

Le Comité note que, dans ses Observations finales (CRPD/C/CYP/CO/1 2017), le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies s'est dit préoccupé par le nombre considérable de personnes handicapées qui, à l'heure actuelle, étaient encore placées en institution. Il demande au gouvernement de commenter ces observations.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur le cadre juridique régissant le logement des personnes handicapées.

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.

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

Dans l'attente des informations demandées, le Comité réserve sa position sur ce point.

***Communication***

Le Comité a précédemment demandé des informations sur les mesures prises pour promouvoir l'accès aux nouvelles technologies de l'information et des télécommunications (Conclusions 2008, 2012). Aucune information n'a été fournie sur ce point. Par conséquent, le Comité renouvelle sa précédente conclusion et conclut entre-temps qu'il n'est pas établi que les personnes handicapées jouissent d'un accès effectif aux technologies de l'information et des télécommunications.

***Mobilité et transports***

Le rapport ne fournit pas d'informations sur l'accessibilité du système de transports ou de l'environnement bâti. Le Comité rappelle avoir précédemment demandé des informations sur l'accessibilité des transports publics pour les personnes handicapées (Conclusions 2012) et conclut une nouvelle fois qu'il n'est pas établi que les personnes handicapées jouissent d'un accès effectif aux transports.

Le Comité note que, dans ses Observations finales (CRPD/C/CYP/CO/1 2017), le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies s'est dit préoccupé par le fait que les transports publics, sous toutes leurs formes, n'étaient pas suffisamment accessibles, et notamment qu'un tiers seulement des autobus étaient accessibles. Il demande au gouvernement de commenter ces observations.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la proportion de bâtiments qui sont accessibles aux personnes handicapées, ainsi que sur les sanctions applicables en cas de non-respect des règles régissant l'accessibilité des bâtiments (en précisant la nature des sanctions et leur nombre). Il demande également des informations sur les mécanismes de contrôle de l'application effective des règles.

***Culture et loisirs***

Le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte, au motif qu'il n'était pas établi que les personnes handicapées jouissent d'un accès effectif aux activités culturelles et de loisirs (Conclusions 2012). En l'absence d'informations à ce sujet dans le rapport, il renouvelle sa précédente conclusion.

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

*Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de Chypre n'est pas conforme à l'article 15§3 de la Charte aux motifs qu'il n'est pas établi que :

- les personnes handicapées jouissent d'un accès effectif aux transports ;
- les personnes handicapées jouissent d'un accès effectif aux technologies de communication ;
- les personnes handicapées jouissent d'un accès effectif aux activités culturelles et aux loisirs.

**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 la Chypre.

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*

Le rapport ne contient aucune information sur ce point.

Le Comité observe que la loi n° 177(I)/2002 stipule dans son article 5 le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale, indépendamment du sexe. Il prévoit également que lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination de la rémunération, un tel système doit être basé sur des critères communs aux employés masculins et féminins et doit être conçu de manière à exclure toute discrimination fondée sur le sexe. Conformément à l'article 7, toute disposition législative existante contraire aux dispositions de la présente loi est abrogée dès lors qu'elle discrimine directement ou indirectement un sexe. Le Comité a aussi pris en considération qu'il avait considéré cette situation conforme à la Charte à ce sujet (Conclusions 2004, 2006, 2008 and 2012, Chypre, Article 20).

Le Comité relève également dans le rapport relatif à l'égalité des sexes à Chypre (2018), réalisé par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination, que la législation nationale ne définit pas de paramètres qui permettraient de déterminer la valeur égale du travail effectué, tels que la nature des tâches, la formation et les conditions de travail.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur ce point et réserve sa position sur le sujet jusqu'à ce que l'information demandée soit reçue.

#### *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. En outre, tout plafonnement qui aurait pour effet que les indemnités octroyées ne sont pas proportionnées au préjudice subi et ne sont pas suffisamment dissuasives serait contraire à la Charte. La charge de la preuve doit être renversée, c'est à dire 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). Les salariés qui font valoir leur droit à l'égalité doivent être légalement protégés contre toute forme de représailles de la part de leur employeur : licenciement mais aussi rétrogradation, modification des conditions de travail, etc.

Le Comité note que, dans le rapport relatif à l'égalité des sexes à Chypre (2018) réalisé par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination, l'accès aux tribunaux est garanti aux victimes présumées de

discrimination fondée sur le sexe. Les groupes d'intérêt œuvrant dans les domaines de la lutte contre la discrimination et de l'égalité entre les femmes et les hommes peuvent porter des affaires liées à la discrimination salariale devant les tribunaux. La loi n° 24/1967 dispose que le plaignant doit soumettre sa requête au tribunal du travail au plus tard un an après la survenance de l'événement. Le Comité a également noté dans la réclamation collective à cet égard (UWE c. Chypre, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019) que la situation de Chypre était conforme à la Charte dans ce domaine.

Le rapport indique que le renversement de la charge de la preuve est garanti. Plus précisément, le droit interne dispose qu'en cas d'action en justice (hormis au pénal) et à condition que le plaignant qui estime que ses droits ont été bafoués puisse démontrer l'existence de faits corroborant la violation, le tribunal oblige l'employeur à prouver l'absence de commission d'une infraction. Le droit prévoit le même aménagement de la charge de la preuve dans les affaires soumises au médiateur.

L'indemnisation des victimes de discrimination fondée sur le sexe n'est pas plafonnée. Dans sa précédente conclusion, le Comité a jugé la situation conforme à la Charte sur ces deux aspects.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur la jurisprudence nationale appliquée en cas de violation du principe de l'égalité salariale, ainsi que sur les sanctions infligées. Il demande également comment le principe de renversement de la charge de la preuve est appliqué dans la pratique, par exemple, s'il est systématiquement appliqué dans les affaires liées à la discrimination salariale.

***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 leur situation nationale 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 entre les femmes et des hommes par la transparence, notamment l'obligation qui incombe 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.

En ce qui concerne la *transparence salariale* sur le marché du travail, notamment la possibilité donnée aux travailleurs d'obtenir des informations sur les niveaux de rémunération d'autres travailleurs ainsi que les informations disponibles au sujet des salaires, le rapport indique que l'article 6A de la loi prévoit que les employeurs sont tenus de promouvoir le principe d'égalité salariale de manière planifiée et systématique sur les lieux de travail. Dans ce contexte, ils sont encouragés à fournir à leurs salariés des informations adéquates sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Ces informations peuvent notamment donner un aperçu de la répartition des sexes aux différents échelons de l'organisation, du niveau et de la disparité des salaires, ainsi que des propositions élaborées de concert avec les représentants des salariés en vue d'améliorer la situation.

Le rapport indique en outre que la transparence salariale est également garantie par les dispositions des conventions collectives. Le ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Sécurité sociale considère les conventions collectives et la négociation collective comme des outils permettant d'établir les conditions d'emploi qui garantissent des relations de travail saines.

Le rapport indique par ailleurs que le fait de permettre à un salarié d'avoir accès au contrat ou au bulletin de salaire d'un collègue serait selon toute vraisemblance contraire à la législation chypriote ainsi qu'à la directive européenne 95/46/CE relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données. Dans le même esprit, il s'agit d'un élément qui a empêché de mettre en œuvre les mesures suggérées dans la Recommandation de la Commission européenne 2014/124/UE relative au « renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence », qui se limitent à l'obligation de fournir, sur demande, des informations relatives aux niveaux de rémunération ventilées par sexe, de publier des rapports sur le niveau de la rémunération moyenne/médiane, ainsi que d'effectuer des audits relatifs aux rémunérations. Toutefois, la Recommandation n'autorise pas l'accès à d'autres informations.

Le Comité rappelle qu'il a constaté dans son appréciation de cette question dans le cadre de la réclamation collective n° 127 (*op. cit.,* §§153 et s.) qu'il n'est pas établi que la notion de travail de valeur égale soit définie dans la jurisprudence nationale de manière adéquate. Par conséquent, en raison du manque de transparence salariale et donc d'informations sur les emplois et niveaux de salaire comparables, il peut être difficile, pour une victime potentielle de discrimination salariale fondée sur le sexe, de porter une affaire devant les tribunaux. Le Comité a considéré que, s'agissant de la transparence salariale, la situation n'est pas conforme à la Charte. Il demande par ailleurs que l'État fournisse des informations, dans son prochain rapport, au sujet du suivi de la réclamation collection n° 127/2016.

Le Comité rappelle également qu'il examine le droit à l'égalité de rémunération au titre de l'article 20 et de l'article 4§3 de la Charte et qu'il le fait donc tous les deux ans (dans le cadre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances », et du groupe thématique 3 « droit du travail »). Les articles 20 et 4§3 de la Charte prévoient la possibilité d'effectuer des comparaisons d'emplois entre les entreprises (voir à cet égard les réclamations 124 à 138, University Women Europe (UWE) c. Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Slovénie et Suède, 5-6 décembre 2019).

En 2009, une nouvelle loi a été adoptée (L. 38(I)/2009). Cette loi a transposé la directive 2006/54/EC du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte). Cette loi a été amendée afin que la comparaison des salaires entre les travailleur soit étendue aux entreprises du même groupe d'entreprises (Conclusions 2012, Chypre, Article 20).

### *Contrôle de l'application*

Le rapport indique que le renforcement de la transparence salariale passe par l'application stricte de la loi qui impose à l'employeur d'informer les salariés, par écrit, des conditions générales du contrat ou de la relation de travail. Les inspections sur place constituent le principal moyen de faire appliquer la loi. Le rapport ne contient aucune information sur le nombre d'inspections ni sur le rôle des organismes de promotion de l'égalité.

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

***Obligation 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 au jour les cas d'inégalité salariale et, partant, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Cet écart est l'un des indicateurs les plus largement acceptés des différences salariales qui persistent entre les hommes et les femmes exerçant des fonctions équivalentes ou de même valeur. Outre l'écart de rémunération global (non ajusté et ajusté), le Comité prendra également en considération, le cas échéant, des données plus spécifiques sur l'écart de rémunération entre les sexes par secteur, par profession, par âge, par niveau d'éducation, etc. Le Comité considère en outre que les États ont l'obligation d'analyser les causes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes en vue de concevoir des politiques efficaces visant à le réduire (voir à cet égard les réclamations n$^{os}$ 124 à 138, UWE, *op. cit*.).

Le rapport mentionne le fait que les employeurs qui mettent en avant la transparence salariale par l'intermédiaire de leurs politiques et pratiques, peuvent obtenir un label par l'Organisme national de certification qui a été créé en avril 2014, sur décision du Conseil des ministres. L'Organisme national de certification est chargé de délivrer des labels selon le modèle national de labellisation des entreprises ayant opté pour des politiques qui encouragent l'égalité entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail. Présidé par le ministère du Travail, l'Organisme de certification comprend le Commissaire en charge des questions relatives à l'égalité hommes-femmes, ainsi que des représentants des organisations d'employeurs et de salariés. Le modèle adopté offre aux entreprises le choix de solliciter deux types de labels : (a) « Bonne pratique » pour les pratiques individuelles mises en place ou (b) « Employeur prônant l'égalité » – label récompensant un système global de promotion de l'égalité des sexes sur le lieu de travail. À ce jour, 52 entreprises se sont vu décerner un label.

Le Comité note que selon l'EUROSTAT l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes était de 21,8 % en 2006, de 16,8 en 2010, de 13.2 % en 2015, de 12,3 % en 2016, de 11,2 % en 2017 et 10.4 % en 2018. La moyenne dans les 28 pays de l'Union européenne était de 15 % (données publiées le 29 octobre 2020). L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes à Chypre était de 26,9 % en 2014. L'écart de rémunération ajusté ou "inexpliqué" entre les sexes était de 12,2 %, alors que la moyenne de l'Union européenne était de 11,5 % (données de 2014, voir l'étude d'Eurostat "*A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data*", 2018).

Le Comité note que le gouvernement s'est efforcé de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et a pris des mesures de sensibilisation par le biais de l'approche intégrée de l'égalité des sexes. Il constate également que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, révélateur de l'efficacité de ces mesures, a évolué les dernières années, incluant les années couvertes par le cycle actuel. L'écart est inférieur à la moyenne de l'UE. Les mesures adoptées par le gouvernement ont permis des progrès mesurables dans ce domaine. Par conséquent, la situation est conforme à l'article 20(c) de la Charte en la matière.

*Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de Chypre n'est pas conforme à l'article 2(c) de la Charte en raison que la transparence salariale n'est pas garantie.

**Opinion partiellement dissidente de M^me^ Barbara KRESAL concernant l'article 20 (Chypre)**

Je partage la conclusion selon laquelle la situation de Chypre n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte, mais, à mon sens, il convient d'ajouter un motif supplémentaire de non-conformité, à savoir que l'obligation de réaliser des progrès mesurables en vue de réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes n'est pas respectée. Mon opinion dissidente se limite donc uniquement à la dernière partie de l'appréciation figurant dans la partie relative aux « obligations de promouvoir le droit à l'égalité de rémunération ».

Les États parties doivent promouvoir de manière adéquate le droit à l'égalité de rémunération afin d'assurer sa mise en œuvre effective dans la pratique, et doivent en conséquence justifier de « résultats » suffisants, mesurés à l'aune des indicateurs pertinents. Ces indicateurs servent à évaluer l'efficacité des politiques et des mesures adoptées. En ce qui concerne l'indicateur de l'écart salarial, j'estime qu'il est bien entendu nécessaire de démontrer une tendance positive, c'est-à-dire une diminution de cet écart. Toutefois, cela ne suffit pas (même s'il évolue de manière significative sur une période donnée) : l'écart salarial doit également être suffisamment bas, minime. Par ailleurs, le fait que l'écart de rémunération entre hommes et femmes soit inférieur à la moyenne de l'UE ne saurait être pertinent aux fins de l'appréciation. La non-discrimination est l'une des pierres angulaires du droit international des droits de l'homme, elle est inscrite au cœur même de la Charte et elle est expressément consacrée par son article E. Elle constitue une composante essentielle de tous les droits humains, notamment du droit à une rémunération équitable, et elle est expressément garantie, concernant le salaire/la rémunération, par les articles 4§3 et 20.c de la Charte. Le droit à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale doit être garanti ici et maintenant.

Dans ses décisions sur les réclamations collectives du 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, réclamations collectives n^os^ 124-138/2016, décisions sur le bien-fondé des 5 et 6 décembre 2019 ; voir, en particulier, remarques liminaires et appréciation), le Comité a dégagé des critères d'appréciation stricts en ce qui concerne le droit à l'égalité de rémunération. Il importe que ces critères soient également appliqués de façon stricte et cohérente, tant dans le cadre des procédures de réclamations collectives que des procédures de rapports, lorsqu'on apprécie la situation des États parties au regard du droit à l'égalité de rémunération. Le fait que la mise en œuvre effective, dans la pratique, de l'égalité hommes-femmes en général, et de l'égalité de rémunération comme l'un de ses aspects, constitue un problème persistant de longue date dans tous les États parties ne saurait conduire à apprécier le respect de leurs obligations au titre des articles 4§3 et 20.c de la Charte à l'aune de critères peu rigoureux ou de critères stricts appliqués de façon peu rigoureuse.

Compte tenu de l'importance du droit à l'égalité de rémunération, et si l'on applique les critères dégagés par le Comité en ce qui concerne la promotion de l'égalité de rémunération de façon stricte et cohérente, l'écart salarial entre hommes et femmes à Chypre me semble trop important et indique que, malgré une tendance positive, les mesures prises à cet égard et les progrès réalisés demeurent insuffisants.

Le Comité souligne 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 » et qu'« il est nécessaire 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 réclamations n$^{os}$ 124 à 138, UWE, *op. cit.*). Sans identification et sans compréhension des causes expliquant les différences de rémunération entre hommes et femmes, il est impossible d'élaborer des mesures appropriées qui permettent de lutter efficacement contre ce problème.

Certes, l'écart de rémunération entre hommes et femmes ne constitue pas *en tant que tel* la preuve d'une discrimination salariale. Toutefois, il est l'un des indicateurs les plus largement acceptés des différences salariales qui, associé à d'autres indicateurs pertinents, révèle les inégalités de salaire existant dans la pratique, ainsi que, dans une certaine mesure, les causes de ces inégalités. Les inégalités de rémunération constituent un problème complexe. Seule l'association de plusieurs indicateurs peut donner une idée plus précise et permettre une meilleure appréciation (par exemple, si le taux d'emploi des femmes est élevé, l'écart salarial est souvent aussi plus élevé, et vice versa ; par conséquent, l'écart salarial relatif corrélé au taux d'emploi des femmes est probablement plus pertinent que les valeurs absolues ; outre l'écart de rémunération non corrigé, il conviendrait de prendre aussi en considération l'écart de rémunération corrigé, la décomposition et l'analyse de l'écart salarial expliqué et inexpliqué, ainsi que l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, les différences entre secteurs d'activité, métiers, tranches d'âge et autres, le taux d'emploi des femmes, etc.). Le Comité reconnaît la complexité de la notion d'(in)égalité de rémunération et renvoie, dans ce contexte, à différents indicateurs pouvant être utilisés aux fins de l'appréciation. Or l'appréciation faite par le Comité de la situation de Chypre en ce qui concerne l'obligation de promouvoir le droit à l'égalité de rémunération repose essentiellement sur le seul écart de rémunération non corrigé, ses évolutions dans le temps et sa comparaison avec la moyenne de l'UE, sans prendre suffisamment en considération les différents autres indicateurs pertinents mentionnés ci-dessus.

### Article 24 - Droit à la protection en cas de licenciement

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de Chypre.

***Champ d'application***

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2008 et 2012), le Comité a jugé la situation non conforme à la Charte, au motif que le droit chypriote exclut de la protection contre le licenciement les salariés n'ayant pas travaillé pour leur employeur pendant une période ininterrompue de 26 semaines, et ce quelles que soient leurs qualifications.

Le Comité relève dans le rapport du Comité gouvernemental (2013), que le Gouvernement s'est dit prêt à discuter avec les partenaires sociaux de la possibilité de modifier la loi afin de rendre la législation nationale conforme à la Charte. Les efforts nationaux ont toutefois buté sur le fait que ni la Charte sociale européenne ni le Comité ne définissent ce qu'est une durée raisonnable de la période d'essai, sous l'angle du point 2 de l'annexe à l'article 24. Selon le représentant de Chypre, le Gouvernement n'est pas en mesure de proposer des amendements législatifs spécifiques aux partenaires sociaux.

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 24 de la Charte, les salariés qui effectuent une période d'essai ou qui n'ont pas l'ancienneté requise peuvent être exclus de la protection contre le licenciement, à condition que cela ait été convenu au préalable et pour une durée raisonnable. Il a estimé (Conclusions 2003, Italie) que le fait que les salariés puissent ne pas bénéficier de la protection contre le licenciement pendant six mois ou 26 semaines n'est pas raisonnable si cela s'applique de manière indifférenciée, sans tenir compte des qualifications des intéressés. Il note que la situation, qu'il a précédemment jugée non conforme à la Charte, n'a pas changé. Il réitère par conséquent son constat de non-conformité au motif que les salariés n'ayant pas travaillé pour leur employeur pendant une période ininterrompue de 26 semaines (période d'essai) n'ont pas droit à la protection contre le licenciement.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), le Comité a cherché à déterminer si le licenciement n'était autorisé que s'il était objectivement et raisonnablement justifié par un but légitime – politique de l'emploi, objectifs liés au marché du travail ou nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Il a noté à cet égard que la protection offerte au titre de la loi relative à la cessation de travail ne s'appliquait plus lorsque le salarié atteignait l'âge d'admission à la pension. Il a jugé cette situation contraire à la Charte, les catégories de personnes exclues de la protection allant au-delà de ce que permet l'Annexe à la Charte.

Le Comité note que, d'après les informations fournies par le représentant de Chypre au Comité gouvernemental (T-SG (2013)), la législation relative à la sécurité sociale permet au bénéficiaire d'une pension de continuer à travailler au-delà de l'âge d'admission à la retraite, qui est de 65 ans, sans réduction de ladite pension. En outre, un salarié qui continue à travailler au-delà de l'âge de la retraite peut également faire valoir les droits à pension qu'il a acquis en cotisant à un régime de pension complémentaire, sans que celle-ci soit minorée. Compte tenu de ce qui précède, les partenaires sociaux sont convenus que, dans la mesure où les travailleurs de plus de 65 ans perçoivent un revenu sous forme de pension, éventuellement assortie d'une pension complémentaire, et dès lors que le licenciement n'entraîne aucune perte en termes de perspectives de carrière, la législation relative à la cessation de travail ne devrait pas s'appliquer aux personnes ayant atteint l'âge légal d'admission à la retraite. Dans la plupart des conventions collectives qui prévoient un âge de départ à la retraite, cet âge est fixé à 65 ans au plus tard ; lorsqu'une telle clause n'existe pas ou en l'absence de convention collective, les travailleurs partent généralement à la retraite à l'âge légal. Dans les faits, les salariés âgés de plus de 65 ans travaillent donc, le plus souvent, à titre occasionnel.

Le Comité relève en outre dans le rapport qu'un salarié licencié illégalement par un employeur au service duquel il a travaillé de façon ininterrompue pendant au moins 26 semaines a droit

à des indemnités à la charge dudit employeur. Ces indemnités ne sont pas dues si, à la date du licenciement, le salarié avait atteint l'âge de départ à la retraite.

Le Comité constate que la situation, qu'il a précédemment jugée non conforme à la Charte, n'a pas changé. Il réitère par conséquent son précédent constat de non-conformité au motif que les catégories de personnes exclues de la protection contre le licenciement abusif vont au-delà de ce que permet l'Annexe à la Charte.

Dans l'annexe à une lettre du 27 mai 2019 sollicitant l'établissement d'un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances », le Comité a adressé aux États des questions ciblées concernant les stratégies et mesures mises en place ou en cours de déploiement en vue d'assurer aux travailleurs (pourvoyeurs de main-d'œuvre), tels que les « faux indépendants » qui travaillent dans l'économie « à la demande » ou l'économie « de plateforme », une protection contre le licenciement.

Le rapport indique à cet égard que le salarié qui estime avoir été injustement licencié peut saisir le tribunal du travail pour demander réparation. La même règle vaut pour les travailleurs de l'économie à la demande ou de l'économie de plateforme. S'agissant du licenciement des faux indépendants travaillant dans ces deux types d'économie, les intéressés sont en droit de former un recours auprès du Directeur des Services de sécurité sociale, auxquels il appartiendra de déterminer s'il s'agit de salariés ou de travailleurs indépendants. Si la relation d'emploi est confirmée, les salariés pourront saisir le tribunal du travail et demander une indemnisation pour licenciement abusif.

### *Obligation de justifier le licenciement par un motif valable*

Le Comité constate que la situation n'a pas évolué.

### *Licenciements prohibés*

Le Comité note que la situation, qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte, n'a pas changé.

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

Le rapport indique, s'agissant du licenciement pour cause de maladie, qu'il est interdit de signifier à un salarié placé en arrêt maladie pour une durée de moins d'un an (12 mois), un préavis de licenciement pendant une période égale à 1,25 fois la durée de cet arrêt. Le Comité considère que la protection offerte en cas d'absence temporaire est d'une durée conforme à l'article 24 de la Charte. Il demande quelles sont les règles qui s'appliquent en cas d'invalidité permanente et ce qu'il en est des indemnités de licenciement en pareil cas.

### *Recours et sanctions*

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), le Comité a noté que le salarié victime d'un licenciement abusif pouvait saisir soit le tribunal du travail soit le tribunal d'arrondissement, qui prend les mêmes critères en considération pour déterminer le montant de l'indemnité due pour licenciement abusif. Le tribunal d'arrondissement ne plafonne pas le montant de l'indemnité qui peut être accordée. Par ailleurs, en cas de rupture du contrat de travail, il peut, conformément aux dispositions de la loi relative auxdits contrats, prendre également en considération les pertes financières et les dommages subis par la victime. La victime d'un licenciement abusif peut demander au tribunal d'arrondissement d'ordonner sa réintégration, demande à laquelle il peut être accédé aux termes des dispositions de la loi relative à la cessation de la relation de travail.

Le Comité relève également dans le rapport que, si le licenciement d'un salarié qui a travaillé pour une entreprise de plus de 19 salariés est considéré comme illégal, le tribunal du travail peut ordonner la réintégration de l'intéressé dès lors qu'il estime que les circonstances le justifient et que le salarié en a exprimé le souhait. Outre la réintégration, le tribunal peut ordonner le versement d'une indemnisation pour tout préjudice que le salarié aurait réellement subi du fait de son licenciement.

*Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de Chypre n'est pas conforme à l'article 24 de la Charte aux motifs que :

- les salariés qui n'ont pas travaillé pour l'employeur pendant une période ininterrompue de 26 semaines (période d'essai) n'ont pas droit à la protection contre le licenciement ;
- les catégories de personnes exclues de la protection contre le licenciement abusif vont au-delà de ce que permet l'Annexe à la Charte.