



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



Mars 2021

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions XXII-1 (2020)

ROYAUME-UNI

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 le Royaume-Uni, qui a ratifié la Charte sociale européenne de 1961 le 11 juillet 1962. L'échéance pour remettre le 39^{ème} rapport était fixée au 31 décembre 2019 et le Royaume-Uni l'a présenté le 14 février 2020.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé au Royaume-Uni 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 XXI-1 (2016)).

En outre, le Comité rappelle qu' aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions XXI-1 (2016)) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

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

- droit au travail (article 1) ;
- droit à l'orientation professionnelle (article 9) ;
- droit à la formation professionnelle (article 10) ;
- droit des personnes physiquement ou mentalement diminuées à la formation professionnelle et à la réadaptation professionnelle et sociale (article 15) ;
- droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres parties contractantes (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 1 du Protocole additionnel de 1988).

Le Royaume-Uni a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf l'article 1 du Protocole additionnel de 1988.

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

Les Conclusions relatives au Royaume-Uni concernent 9 situations et sont les suivantes :

– 2 conclusions de conformité : articles 1§1 et 15§2.

– 1 conclusion de non-conformité : article 18§2.

En ce qui concerne les 6 autres situations, régies par les articles 1§2, 10§1, 10§3, 10§4, 15§1 et 18§3, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation.

Le Comité considère que l'absence des informations demandées est incompatible avec l'obligation du Royaume-Uni de présenter des rapports en vertu de la Charte de 1961.

Le rapport suivant du Royaume-Uni 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 4 du Protocole additionnel).

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 du Royaume-Uni.

Situation de l'emploi

Selon Eurostat, le taux de croissance du PIB a chuté de 2,4 % en 2015 à 1,3 % en 2018, un taux inférieur 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 72,7 % en 2015 à 74,7 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (68,6 % en 2018).

Le taux d'emploi des hommes a augmenté de 77,6 % en 2015 à 79,1 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (73,8 % en 2018). Le taux d'emploi des femmes a augmenté de 67,9 % en 2015 à 70,3 % 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 62,2 % en 2015 à 65,3 % 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 légèrement augmenté, de 50 % en 2015 à 50,6 % en 2018, un taux nettement supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (35,3 % en 2018).

Le chômage global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a reculé de 5,4 % en 2015 à 4,1 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (7 % en 2018).

Le chômage des hommes a baissé de 5,6 % en 2015 à 4,2 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (6,7 % en 2018). Le chômage des femmes a baissé de 5,2 % en 2015 à 4 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (7,2 % en 2018). Le chômage des jeunes (15-24 ans) a baissé de 14,6 % en 2015 à 11,3 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (15,2 % en 2018). Le chômage de longue durée (douze mois ou plus, en pourcentage du chômage total s'agissant des personnes âgées de 15 à 64 ans) a baissé de 30,6 % en 2015 à 26,3 % 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 légèrement baissé, de 11,1 % en 2015 à 10,4 % en 2018 (en pourcentage de la population des 15-24 ans), un taux quasiment égal à la moyenne des 28 pays de l'UE (10,5 % en 2018).

Le Comité relève la très bonne tenue des indicateurs du marché du travail au Royaume-Uni, et ce, malgré un taux de croissance du PIB en forte régression durant la période de référence.

Politique de l'emploi

Le Comité prend note des informations communiquées en réponse à la question qu'il avait posée dans sa précédente conclusion sur les programmes visant à lutter contre le chômage des jeunes. Le rapport indique que le Gouvernement s'est engagé à fournir un soutien ciblé aux jeunes afin que chacun, quel que soit son départ dans la vie, ait les meilleures chances d'accéder à l'emploi. Des informations sont notamment données sur le Programme de soutien pour les jeunes (*Youth Obligation Support Programme*), qui aide les jeunes de 18 à 21 ans à identifier leurs besoins en formation, à comprendre ce que le marché du travail de leur région peut offrir et à améliorer leurs compétences en matière de recherche d'emploi, de dépôt de candidature et d'entretien. Des informations sont également fournies sur les mesures déployées en Ecosse, au Pays de Galles et sur l'île de Man.

Le Comité prend note des statistiques sur l'emploi qui avaient été demandées, notamment sur le nombre de demandeurs de prestations qui bénéficient d'un soutien sur le marché du travail (tout en relevant que pour certains programmes au niveau local, il n'est pas possible de recouper ces informations avec les données sur les bénéficiaires de prestations pour obtenir un chiffre total de la population) ainsi que sur la participation à des programmes

éducatifs. Il note aussi que le suivi des programmes de l'emploi est assuré par une combinaison de données administratives et par d'autres processus (par exemple, la gestion des performances, les contrôles et la validation) pour garantir qu'un soutien de haute qualité est fourni.

Toutefois, le Comité n'a trouvé aucune information concernant le taux d'activation, ni dans le rapport ni dans le rapport du Royaume-Uni sur la Convention n° 122 de l'OIT. Ce taux ne figure pas non plus dans les statistiques publiées par Eurostat. En conséquence, le Comité réitère sa demande que cet indicateur soit mentionné dans le prochain rapport, de préférence calculé comme le stock global de participants aux mesures d'activation régulières divisé par le nombre de personnes souhaitant travailler.

Le Comité n'a pas non plus trouvé d'informations sur les dépenses publiques consacrées aux politiques du marché du travail en pourcentage du PIB, et ventilées par mesures actives et passives. Il réitère donc sa demande.

Le Comité a pris note des commentaires du Congrès des syndicats (*Trade Union Congress*) sur le rapport du Royaume-Uni relatif à la Convention n° 122 de l'OIT selon lesquels, malgré des niveaux record d'emploi, un grand nombre d'emplois créés sont précaires et mal rémunérés, ainsi que de la réponse du Gouvernement à ces commentaires. Il demande à recevoir des informations actualisées sur les mesures prises pour garantir que les emplois créés sont décents et respectent les exigences fondamentales de la Charte, par exemple en ce qui concerne les heures de travail, la santé et la sécurité ainsi que la rémunération.

Dans l'intervalle, compte tenu des informations communiquées et du fait que les principaux chiffres du chômage ont évolué dans un sens positif au cours de la période de référence malgré un contexte économique difficile, le Comité estime que la situation reste compatible avec l'article 1§1.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni est conforme à l'article 1§1 de la Charte de 1961.

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 du Royaume-Uni.

1. Interdiction de la discrimination dans l'emploi

L'article 1§2 de la Charte interdit toutes les formes 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 toutes les formes de discrimination dans l'emploi, en particulier celles fondées sur le genre (si l'article 1^{er} du Protocole additionnel n'a pas été accepté), la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, les opinions politiques, un handicap (si l'article 15§2 n'a pas été accepté), ainsi que des informations sur les recours disponibles. Il a en outre demandé d'indiquer toute mesure spécifique prise pour lutter contre la discrimination dans l'emploi des migrants et des réfugiés.

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

Le Royaume-Uni ayant accepté l'article 15, paragraphe 2, il n'était pas tenu de rendre compte de la prévention de la discrimination fondée sur un handicap, qui fera l'objet d'un examen du Comité au titre de cette disposition.

En ce qui concerne la législation interdisant la discrimination en général, le Comité a noté dans sa précédente conclusion (Conclusions XXI-1 (2016)) que la loi de 2010 relative à l'égalité harmonisait les textes législatifs en la matière, y compris la définition de la discrimination indirecte. Globalement, il a conclu que le nouveau cadre juridique était conforme à la Charte de 1961.

Le rapport souligne que deux modifications législatives ont été apportées en 2015 pour améliorer l'application concrète de la loi de 2010 relative à l'égalité. L'article 138 (portant sur un questionnaire obligatoire) a été abrogé afin de rationaliser la procédure dans les affaires de discrimination. Par ailleurs, l'article 124 (portant sur « des recommandations de portée générale » imposées par les tribunaux) a été modifié après que des éléments eurent fait état de son inefficacité, voire de sa contre-productivité. À cet égard, le Comité souhaite se référer aux préoccupations exprimées par l'Organisation internationale du travail, et notamment à l'observation de la CEACR adoptée en 2019 et publiée lors de la 109^e session de la CIT (2020), selon laquelle les articles abrogés étaient importants pour combattre et traiter la discrimination au travail. L'article 138, en particulier, permettait à une victime de discrimination présumée de surmonter les difficultés liées à la preuve de l'existence d'une discrimination, dans la mesure où la plupart des informations nécessaires dans les affaires d'égalité et de non-discrimination étaient entre les mains de l'employeur. Le Comité note par ailleurs les critiques qui figurent dans le rapport de 2018 du Réseau européen en matière de droit de l'égalité (Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination), selon lesquelles l'abrogation de l'article 124, qui habilitait à faire des recommandations allant au-delà du traitement du plaignant par le défendeur, a encore amoindri l'efficacité des sanctions possibles. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des commentaires sur ces observations et fournisse des données statistiques sur l'évolution du nombre de plaintes pour discrimination déposées devant les juridictions du travail et sur leur taux de succès. Il demande également des informations plus complètes sur l'impact de la suppression du pouvoir des juridictions du travail de formuler des recommandations de portée générale. Entre-temps, il réserve sa position sur cet aspect.

Le Comité observe également que la loi de 2010 relative à l'égalité n'est pas applicable en Irlande du Nord. Il demande que le prochain rapport donne des informations actualisées sur le cadre législatif pertinent.

Pour l'Île de Man, le rapport indique que la nouvelle loi relative à l'égalité a été adoptée en 2017, qu'elle est devenue progressivement effective pendant la période de référence et qu'elle est pleinement en vigueur depuis janvier 2020. Elle assure une protection exhaustive contre toute discrimination dans l'emploi fondée sur les motifs suivants : l'âge, le handicap, le changement de sexe, le mariage et le partenariat civil, la grossesse et la maternité, la race, les convictions religieuses ou autres, le sexe et l'orientation sexuelle.

Le rapport ne contenant aucune information sur la législation interdisant la discrimination en Écosse, le Comité demande que ces informations figurent dans le prochain rapport.

En ce qui concerne la discrimination fondée sur le genre, le rapport donne des informations sur les mesures adoptées en matière de discrimination salariale illégale et de discrimination à l'égard des femmes au travail. Ces mesures incluent une amélioration de la visibilité, une assistance juridique et des enquêtes formelles. De plus, une ligne d'assistance téléphonique gratuite est à la disposition de toutes les personnes qui ont le sentiment d'avoir été victimes de discrimination (Service d'aide et de conseils en matière d'égalité). Les cas potentiels sont ensuite transmis à la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme afin qu'elle envisage l'adoption de mesures.

Le Comité tient à renvoyer, à cet égard, aux préoccupations du Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (Comité de la CEDAW), qui ont été reprises par l'OIT (voir l'observation de la CEACR susmentionnée) : l'insuffisance des mesures adoptées pour accélérer la représentation des femmes dans tous les domaines de la vie politique et publique sur l'ensemble du territoire du Royaume-Uni ; la sous-représentation persistante des femmes dans l'enseignement supérieur et les carrières auxquelles mènent les formations techniques et scientifiques ; leur sous-représentation dans les conseils d'administration et les postes de direction des entreprises et leur concentration dans les emplois moins rémunérateurs dans tous les secteurs professionnels et dans les secteurs professionnels moins rémunérés comme la santé, l'éducation et le commerce ; la forte prévalence des formes d'emploi informel, temporaire ou précaire (y compris l'emploi dans le cadre de contrats « zéro heure ») ainsi que le harcèlement sexuel, et la difficulté pour les femmes appartenant à des groupes marginalisés d'accéder à l'emploi (CEDAW/C/GBR/CO/8, 14 mars 2019). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des commentaires sur ces observations et il réserve sa position sur ce point.

En ce qui concerne la discrimination fondée sur la race, dans sa précédente conclusion le Comité a soulevé un problème lié à la définition de la caste. Il a demandé des informations sur tout développement relatif à l'inclusion de la discrimination fondée sur la caste, en tant que motif relevant de la race, dans l'article 9 de la loi de 2010 relative à l'égalité (voir Conclusions XXI-1 (2016)).

En réponse, le rapport indique qu'à la suite de consultations publiques menées en 2016 pour déterminer si le gouvernement devrait commencer à exécuter son obligation en matière de caste, celui-ci a finalement décidé de supprimer cette obligation et de s'appuyer sur la jurisprudence en Angleterre, au Pays de Galles et en Irlande du Nord, tout en diffusant des orientations sur la caste et la loi relative à l'égalité destinées aux employeurs, aux prestataires de services et aux particuliers. Des travaux seraient en cours pour remplir ces engagements. Le rapport ajoute que le Gouvernement écossais a considéré que l'adoption de la loi relative à l'égalité pouvait être le meilleur moyen de prévenir ce type de discrimination. Le Comité rappelle que les dispositions légales devraient garantir de manière efficace la protection accordée par la Charte et, par conséquent, donner des définitions claires et complètes des motifs de discrimination prévus à l'article 1, paragraphe 2. Il demande que le prochain rapport donne des informations sur tout nouvel élément visant à interdire que l'appartenance à une caste constitue une forme de discrimination.

Pour ce qui est de l'Irlande du Nord, le Comité a noté dans sa précédente conclusion que des consultations étaient en cours au sujet de la nécessité de réviser la législation raciale. Il a demandé des informations sur les développements dans ce domaine, ainsi que sur les

mesures législatives adoptées pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi. Le rapport indique, en réponse, qu'à la suite d'une consultation en 2014, une stratégie pour l'égalité raciale 2015-2025 a été approuvée par l'exécutif et que la législation sera réexaminée conformément aux engagements pris dans cette stratégie. Le Comité demande que le prochain rapport donne des explications complètes sur le contenu de la stratégie pour l'égalité et sur les mesures déjà adoptées ou envisagées.

En ce qui concerne l'interdiction de la discrimination fondée sur l'origine ethnique, le Comité a reconnu précédemment qu'elle était inscrite dans le cadre juridique. Il a toutefois demandé des informations sur les mesures concrètes prises pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement des groupes ethniques minoritaires et lutter contre les stéréotypes et leur impact sur l'emploi des travailleurs appartenant à des minorités ethniques (voir Conclusions XXI-1 (2016)). Il prend note des informations fournies dans le rapport au sujet de l'emploi des minorités ethniques, qui font apparaître une augmentation de leur taux d'emploi. La cartographie de l'emploi des minorités ethniques présentée dans le rapport indique les régions ayant une forte population issue de minorités ethniques et montre un écart important entre le taux d'emploi des minorités ethniques et celui des blancs, ce qui aide à apporter un soutien ciblé et à concevoir des solutions locales pour améliorer les perspectives d'emploi. Le rapport renseigne également sur l'élaboration de rapports consacrés à la rémunération des personnes appartenant aux minorités ethniques, ainsi que sur une charte abordant la question raciale dans le milieu professionnel qui engage les employeurs à se mobiliser pour réunir des données sur l'appartenance ethnique, à mener une politique de tolérance zéro face aux brimades et au harcèlement et à mettre en place des actions de parrainage pour les salariés issus des minorités ethniques.

Pour ce qui est de l'Écosse, le rapport indique que le Gouvernement écossais a publié en 2016 un Cadre pour l'égalité raciale sur 15 ans et a détaillé, dans son Plan d'action pour l'égalité raciale, les mesures qu'il prendra d'ici à 2021 pour améliorer les perspectives des minorités ethniques. Le Comité demande que les informations sur la mise en œuvre du Plan d'action et sur son impact constaté ou attendu soient intégrées dans le prochain rapport.

Le rapport ne répond pas à la demande d'informations du Comité sur les lois et les mesures pratiques visant à lutter contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques ou la religion. Tout en renouvelant sa demande, le Comité souligne que dans l'hypothèse où les informations pertinentes ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte de 1961 sur ce point.

Outre les questions relatives au cadre juridique, lors du présent cycle d'examen le Comité évalue les mesures visant spécifiquement à lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés en matière d'emploi. Le rapport ne fournit aucune information à ce sujet. Parallèlement, le Comité relève dans l'observation susmentionnée de la CEACR de l'OIT que l'inégalité de traitement des travailleurs migrants sur le marché du travail est encouragée par la législation sur l'immigration : la loi de 2016 relative à l'immigration a érigé en infraction pénale le travail sans permis, interdisant ainsi aux travailleurs sans papiers de faire valoir leurs droits au travail par crainte d'être arrêtés et renvoyés. Le Comité renouvelle sa demande d'informations complètes et pertinentes et souhaite par ailleurs que le prochain rapport renseigne sur la loi de 2016 relative à l'immigration et sur son impact sur la discrimination des migrants dans l'emploi. Il considère que, si les informations demandées ne sont pas communiquées, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 1, paragraphe 2 de la Charte de 1961 sur ce point.

Le Comité rappelle que des voies de recours adéquates et effectives doivent être garanties en cas d'allégation de discrimination. La notion de voies de recours effectives englobe les procédures judiciaires ou administratives accessibles en cas d'allégation de discrimination, l'aménagement approprié de la charge de la preuve, qui ne devrait pas reposer entièrement sur le plaignant, ainsi que la création d'un organisme spécial et indépendant chargé de

promouvoir l'égalité de traitement. Le Comité a expressément demandé que des informations sur ces aspects lui soient fournies pour le présent cycle d'examen.

En ce qui concerne les procédures accessibles, le Comité a noté dans sa précédente conclusion qu'une obligation de payer des frais pour intenter une action devant les tribunaux de l'emploi et la Cour d'appel de l'emploi avait été introduite (ordonnance de 2013 sur les frais). Il a examiné quel était l'impact de ces frais sur l'adéquation et l'effectivité des procédures en cas d'allégation de discrimination (voir Conclusions XXI-1 (2016)). Rappelant que, pour que le droit de recours soit pleinement effectif, aucun obstacle ne doit entraver l'accès à la justice, le Comité a noté que les statistiques compilées par le ministère de la Justice faisaient apparaître un recul de 79 % du nombre de requêtes introduites devant les tribunaux de l'emploi dans les six mois ayant suivi la mise en place de ces frais. Pour pouvoir apprécier si le fait d'exiger le paiement d'une taxe sur les frais de justice porte atteinte à l'effectivité du droit de plainte dans des affaires présumées de discrimination et du droit d'interjeter appel devant les juridictions du travail, le Comité a demandé des informations concernant la nature des plaintes pour discrimination et le montant des taxes acquittées par les requérants (illustrées par des exemples concrets), ainsi que des données statistiques sur l'évolution du nombre de plaintes pour discrimination déposées devant les juridictions du travail. Il a également demandé si les personnes n'ayant pas les moyens de payer la taxe pouvaient en être exonérées, et dans quelle proportion.

En réponse, le rapport indique qu'en 2017 la taxe en question a été jugée illégale par la Cour suprême, qui a convenu qu'il était justifié sur le principe de faire payer des frais, mais que le gouvernement n'avait pas trouvé un juste équilibre dans ce domaine. À la suite de la révision de la taxe en 2017, le gouvernement a conclu que sa mise en place avait largement répondu à ses objectifs et qu'elle était justifiée, mais qu'il y avait une méconnaissance générale du dispositif d'exonération et que les personnes qui déposaient une demande jugeaient les conseils et les procédures difficiles à suivre. De ce fait, le ministère de la Justice a pris des mesures pour répondre à ces préoccupations en relançant le dispositif, après avoir amélioré les conseils et simplifié la procédure de demande. La proportion de requêtes ayant bénéficié d'une exonération des frais devant les juridictions du travail aurait augmenté (passant de 15 % en 2013-2014 à 29 % en 2015-2016). Le rapport ne fournit pas de statistiques actualisées qui pourraient indiquer si la mise en place du dispositif révisé d'exonération des frais s'est traduite par une augmentation du nombre de plaintes pour discrimination, qui permettraient également de mesurer jusqu'à quel point l'accès à cette voie de recours est devenu effectif. Le Comité demande que le prochain rapport donne ces informations ; entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

En ce qui concerne la charge de la preuve, le Comité relève sur le site internet legislation.gov.uk que l'article 136 de la loi de 2010 relative à l'égalité prévoit le renversement de la charge de la preuve pour toute plainte de discrimination, de harcèlement ou de représailles. Il note également que des changements peuvent y être apportés et demande des informations sur tout nouveau développement.

Le cadre juridique concernant les organismes de promotion de l'égalité a été évalué par le Comité dans sa précédente conclusion, dans laquelle il a pris note d'une nouvelle instance s'occupant à la fois de l'égalité et des droits de l'homme en Grande-Bretagne – la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme – ainsi que de la Commission écossaise des droits de l'homme et de la Commission pour l'égalité de l'Irlande du Nord, qui sont chargées de sensibiliser, de promouvoir les bonnes pratiques, d'enquêter, d'intervenir dans les dossiers, d'apporter un soutien et de veiller au respect de la mission du service public (voir Conclusions XXI-1 (2016)). Le Comité a ensuite demandé des informations sur les activités menées et les mesures prises par ces organismes en vue d'éliminer la discrimination dans l'emploi et de promouvoir l'égalité des chances et de traitement.

En réponse, le rapport donne des informations sur les mesures adoptées par la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme, en particulier au sujet de la discrimination salariale

illégale et de la discrimination à l'égard des femmes au travail. Par ailleurs, une enquête officielle sur l'assistance juridique dans les affaires de discrimination a été lancée en 2018 afin de garantir un meilleur accès aux tribunaux pour ces types de cas. Le rapport ajoute que dans le cadre de la mise en œuvre de la loi relative à l'égalité, une conseillère à l'égalité a été nommée sur l'Île de Man pour aider les employeurs, les travailleurs et les prestataires de services.

Le Comité relève que le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (Réseau européen en matière de droit de l'égalité), dans son rapport de 2018 sur le Royaume-Uni, a conclu à l'absence de gestion active des différents mandats des organismes pour l'égalité de traitement qui permettrait d'en respecter les exigences spécifiques. D'après le Réseau européen en matière de droit de l'égalité, cette absence de gestion active peut limiter l'efficacité et l'impact du mandat concernant l'égalité, en raison d'une certaine dispersion. Le Réseau européen en matière de droit de l'égalité indique également que l'engagement du gouvernement en faveur de l'égalité n'est pas visible dans le soutien financier à la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme, qui a subi de fortes restrictions budgétaires. En outre, même si celles-ci peuvent être considérées à la lumière des coupes qui ont touché de nombreux services publics, elles sont disproportionnées par rapport à celles qu'ont connues d'autres organismes publics.

Pour évaluer l'effectivité globale des voies de recours existantes, le Comité a aussi demandé des informations sur toute plainte liée à la discrimination dans l'emploi, y compris le motif de discrimination, ainsi que sur les voies de recours disponibles ou les sanctions infligées. Le rapport ne répond pas à cette demande. Le Comité note, à cet égard, que le rapport susmentionné de 2018 du Réseau européen en matière de droit de l'égalité indique que les commissions pour l'égalité ont assisté un nombre relativement faible de demandeurs au cours de ces dernières années ; les financements publics sont généralement assortis de conditions de ressources strictes et ne sont pas disponibles pour une représentation légale devant les tribunaux. L'insuffisance des conseils spécialisés, de l'assistance et de la représentation dans les affaires de discrimination est un sujet de préoccupation croissante pour le Réseau européen en matière de droit de l'égalité. Celui-ci s'est également inquiété du fait que les voies de recours existantes ne sont pas conformes à la norme relative au caractère « effectif, proportionné et dissuasif », notamment parce que l'abrogation de l'article 124 de la loi relative à l'égalité a réduit l'effectivité des sanctions possibles.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des commentaires sur ces observations. Il réitère une fois encore ses questions concernant tous les aspects de l'existence et du fonctionnement des voies de recours effectives évoquées ici. Il considère que, si les informations demandées ne sont pas communiquées, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 1, paragraphe 2 de la Charte de 1961 sur ce point.

Le rapport n'aborde pas d'autres questions utiles pour évaluer l'effectivité des voies de recours disponibles, notamment la réintégration et l'indemnisation en cas de discrimination. Le Comité demande que des informations complètes à ce sujet figurent dans le prochain rapport.

Le Comité demande également comment les violations des dispositions légales interdisant la discrimination au travail sont examinées, s'il existe des sanctions adéquates et, dans l'affirmative, si elles sont effectivement appliquées par les inspecteurs du travail.

En plus de toutes les questions qui font l'objet du présent examen, le Comité, dans sa précédente conclusion, a également demandé des informations sur les restrictions applicables aux droits à l'emploi des ressortissants étrangers (voir Conclusions XXI-1 (2016)). Bien qu'il n'y ait pas eu de constat de non-conformité, le Comité a réservé sa position sur ce point. La discrimination fondée sur la nationalité était en effet le principal thème examiné dans le précédent cycle de contrôle.

Le rapport indique que les droits à l'emploi valent pour tous, à égalité, indépendamment de la nationalité. Une très faible part des emplois du secteur public sont réservés aux ressortissants

britanniques pour des questions de sécurité nationale. Le Comité considère que cette situation est conforme aux prescriptions de la Charte de 1961.

Enfin, compte tenu de la décision prise par le gouvernement de quitter l'Union européenne, le Comité demande que le prochain rapport donne des informations sur l'impact que pourrait avoir cette décision sur les droits octroyés par l'article 1, paragraphe 2 de la Charte de 1961 contre la discrimination dans l'emploi, ainsi que sur les mesures adoptées ou envisagées pour garantir la préservation de ces droits.

Dans l'ensemble, dans l'attente des informations demandées, le Comité réserve sa position sur la question de l'interdiction de toute discrimination dans l'emploi.

2. Travail forcé et exploitation par le travail

Le Comité rappelle que le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes doit être interdit. Il renvoie à la définition du travail forcé ou obligatoire énoncée dans la Convention n° 29 de l'OIT du 29 juin 1930 sur le travail forcé (article 2.1), et à l'interprétation de l'article 4.2 de la Convention européenne des droits de l'homme donnée par la Cour européenne des droits de l'homme (*Van der Musselle c. Belgique*, 23 novembre 1983, § 32, série A, n° 70 ; *Siliadin c. France*, n° 73316/01, §§ 115-116, CEDH 2005-VII ; *S.M. c. Croatie* [GC], n° 60561/14, §§ 281-285, 25 juin 2020). Le Comité se réfère aussi à l'interprétation par la Cour de la notion de « servitude », également prohibée par l'article 4§2 de la Convention (*Siliadin*, § 123 ; *C.N. et V. c. France*, § 91, 11 octobre 2012).

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

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

Le Comité recourt à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et aux instruments juridiques internationaux susmentionnés pour l'interprétation de l'article 1§2 de la Charte, qui impose aux États parties l'obligation de protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris. Par conséquent, il considère que les États sont tenus de s'acquitter de leur obligation positive de mettre en place un cadre juridique et réglementaire permettant de prévenir le travail forcé et d'autres formes d'exploitation par le travail, de protéger les victimes et de mener des enquêtes sur les

allégations relatives à ces pratiques, ainsi que d'ériger celles-ci en infraction et de mener des poursuites effectives contre tout acte tendant à maintenir une personne dans une situation d'exploitation grave par le travail. Dès lors, le Comité examine au titre de l'article 1§2 de la Charte si les États parties se sont acquittés de leurs obligations positives consistant à :

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

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

Le Comité note que le présent rapport ne répond à aucune des questions ciblées concernant spécifiquement cette disposition sur l'exploitation de la vulnérabilité, le travail forcé et l'esclavage moderne (lesdites questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019 dans laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte pour ce qui est des dispositions relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »).

Criminalisation et poursuites effectives

Le Comité renvoie à sa précédente conclusion (Conclusions XXI-I (2016)), dans laquelle il a pris note des mesures législatives et pratiques adoptées dans le domaine de l'esclavage moderne et du travail domestique (notamment la loi de 2015 relative à l'esclavage moderne en Angleterre et au Pays de Galles et de la loi de 2015 sur l'exploitation et la traite des êtres humains en Irlande du Nord, qui érigent toutes deux en infraction pénale la traite des êtres humains, l'esclavage, la servitude et le travail forcé ou obligatoire). Il relève également dans le présent rapport que la loi de 2015 sur la traite des êtres humains et l'exploitation (Écosse) est entrée en vigueur le 31 mai 2016. Ce texte établit que l'esclavage, la servitude et le travail forcé ou obligatoire sont dorénavant considérés comme infractions pénales. Il a également créé deux types d'ordonnances judiciaires visant à empêcher les agissements des auteurs de ces infractions et à protéger les personnes : il s'agit d'une part de l'ordonnance de prévention de la traite et de l'exploitation et d'autre part de l'ordonnance contre les risques de traite et d'exploitation. D'après le Rapport annuel de 2017 du Royaume-Uni sur l'esclavage moderne (mentionné dans le rapport national), 80 prévenus ont été poursuivis en 2016 au titre de la loi de 2015 relative à l'esclavage moderne en Angleterre et au Pays de Galles, et une condamnation a été prononcée la même année. En Écosse et en Irlande du Nord, aucune poursuite n'a été engagée en 2016 pour l'infraction d'esclavage, de servitude et de travail forcé.

Le Comité rappelle que les États parties doivent non seulement adopter des dispositions de droit pénal pour lutter contre le travail forcé et d'autres formes graves d'exploitation par le travail, mais encore prendre des mesures pour les appliquer. À l'instar de la Cour (*Chowdury et autres*, § 116), il considère que les autorités doivent agir d'office dès que la question a été portée à leur attention. L'obligation d'enquêter n'est pas subordonnée à une plainte officielle de la victime ou d'un proche ; elle lie les autorités de poursuite et les autorités judiciaires. Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport donne des informations sur la mise en œuvre des lois pénales susmentionnées. Le rapport devra fournir des informations (y compris des statistiques et des exemples tirés de la jurisprudence) sur les poursuites et les condamnations d'exploiteurs pour esclavage, travail forcé et servitude durant la prochaine période de référence, de manière à permettre d'évaluer en particulier la façon dont la législation est interprétée et appliquée.

Prévention

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

Le Comité note que le commissaire indépendant en charge de la lutte contre l'esclavage, dont le mandat couvre tout le territoire du Royaume-Uni et qui a été institué en vertu de la loi de 2015 relative à l'esclavage moderne, a adopté un Plan stratégique pour 2019-2021 (en dehors de la période de référence), axé sur quatre priorités : améliorer la prise en charge des victimes et le soutien qui leur est apporté ; promouvoir l'application de la loi et les poursuites judiciaires ; mener des actions de prévention et tirer parti de la recherche et de l'innovation. Le Comité demande que le prochain rapport donne des informations sur la mise en œuvre du Plan stratégique et sur son impact dans la lutte contre le travail forcé et l'exploitation.

Le Comité souligne l'importance d'inspecter régulièrement les lieux de travail, y compris de contrôler le respect des normes du travail, pour dissuader les pratiques de travail forcé et identifier les éventuelles victimes (voir, au sujet de la traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail, le Rapport du GRETA concernant la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains par le Royaume-Uni, deuxième cycle d'évaluation, GRETA(2016)21, 7 octobre 2016, paragraphe 96, et la recommandation figurant au paragraphe 167). Il demande par conséquent que des informations soient communiquées dans le prochain rapport pour indiquer comment les services compétents de l'inspection du travail appliquent la législation et la réglementation sur le travail (s'agissant de questions telles que les salaires, les heures de travail, les conditions de travail, la santé et la sécurité) afin de prévenir le travail forcé et l'exploitation, en particulier dans les secteurs à risque tels que l'agriculture, la construction, l'hôtellerie et l'industrie manufacturière.

Le Comité relève par ailleurs dans le Rapport annuel de 2017 du Royaume-Uni sur l'esclavage moderne que la loi de 2015 relative à l'esclavage moderne contient une disposition sur la transparence des chaînes d'approvisionnement qui s'applique à tout le Royaume-Uni. L'article 54 de cette loi contraint toute organisation commerciale qui fournit des biens et services, qui exerce tout ou partie de ses activités au Royaume-Uni et qui enregistre un chiffre d'affaires annuel d'au moins 36 millions de livres à produire une déclaration relative à l'esclavage et à la traite des êtres humains pour chaque exercice budgétaire. Cette déclaration doit présenter les mesures prises par l'organisation au cours des 12 mois précédents pour s'assurer que l'esclavage et la traite des êtres humains sont exclus de son activité et de ses chaînes d'approvisionnement mondiales. En cas de non-respect de cette obligation de produire ladite déclaration, le secrétaire d'État peut engager une procédure civile devant la Haute Cour pour obtenir une injonction contre l'entreprise concernée. Le Comité note également que pour faciliter la prévention de l'esclavage moderne dans les chaînes d'approvisionnement de l'État, le Gouvernement du Royaume-Uni a diffusé auprès des ministères un outil d'auto-évaluation des fournisseurs. Cet outil aide les services gouvernementaux à rassembler davantage d'informations sur leurs chaînes d'approvisionnement et aide les gestionnaires de contrat à identifier tout risque d'esclavage moderne et à y remédier. Le Comité prend dûment acte de ces mesures visant à prévenir le travail forcé et l'exploitation des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement, y compris dans le secteur public (passation de marchés publics). Il demande toutefois que le prochain rapport donne des exemples de la façon dont ces exigences sont appliquées et contrôlées dans la pratique (taux de conformité), ainsi que des

informations sur leur impact général en matière de prévention du travail forcé et de l'exploitation dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

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

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

Le Comité relève dans le Rapport annuel de 2017 du Royaume-Uni sur l'esclavage moderne que 1 578 victimes potentielles d'exploitation par le travail ont été orientées en 2016 vers le Mécanisme national d'orientation, qui au Royaume-Uni constitue le cadre permettant d'identifier et de soutenir les victimes. Toutes les victimes orientées vers ce mécanisme n'acceptent pas un soutien, ce qui explique le faible nombre de victimes bénéficiant d'un soutien (601 victimes d'exploitation par le travail en 2016-2017 en Angleterre et au Pays de Galles).

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

En ce qui concerne l'accès à des voies de recours et à une indemnisation, le Comité demande si le cadre juridique existant offre aux victimes de travail forcé et d'exploitation par le travail, y compris aux migrants en situation irrégulière, des voies des recours accessibles et efficaces (devant les juridictions pénales, civiles, du travail ou autres instances) en vue d'obtenir une indemnisation au titre de tous les préjudices connexes (notamment les salaires et les cotisations de sécurité sociale impayés). Il souhaite obtenir des statistiques sur le nombre de victimes indemnisées et des exemples concernant les montants octroyés. Dans ce contexte, le Comité renvoie au Protocole de 2014 relatif à la Convention de l'OIT de 1930 sur le travail forcé (ratifié par le Royaume-Uni le 22 janvier 2016), qui impose aux États parties d'assurer aux victimes un accès à des mécanismes de recours et de réparation appropriés et efficaces, tels que l'indemnisation, indépendamment de leur présence ou de leur statut juridique sur le territoire national. Il note également que le GRETA a exhorté les autorités du Royaume-Uni à faire en sorte que les victimes de la traite qui sont en situation irrégulière ne soient pas empêchées de réclamer leurs salaires impayés devant un tribunal du travail en raison de leur statut migratoire (rapport du GRETA, paragraphe 245).

Travail domestique

Dans ses précédentes conclusions (Conclusions XXI-I (2016), le Comité a pris note des mesures législatives et pratiques adoptées dans le domaine de l'esclavage moderne et du travail domestique (notamment la loi de 2015 relative à l'esclavage moderne en Angleterre et au Pays de Galles et la loi de 2015 sur l'exploitation et la traite des êtres humains en Irlande du Nord). Ces mesures ayant été adoptées en dehors de la période de référence, le Comité a demandé que le rapport suivant fournisse des informations sur leurs résultats, en particulier en référence aux Questions générales sur l'existence du travail forcé dans le cadre familial (Conclusions XX-1 (2012).

En réponse à cette demande, le rapport actuel indique que le cadre juridique du Royaume-Uni satisfait largement, voire dépasse, les exigences de la Convention n° 189 de l'OIT de 2011 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques (« Convention

sur les travailleuses et travailleurs domestiques »), car il prévoit déjà une protection professionnelle et sociale complète pour les employés de maison. Les Règles relatives à l'immigration exigent que tous les employeurs de travailleurs migrants respectent la législation du Royaume-Uni ; elles imposent par ailleurs aux employés de maison et personnels domestiques étrangers de déclarer leurs conditions d'emploi au Royaume-Uni et aux employeurs de confirmer leur accord, ce qui permet aux travailleurs sociaux d'apprécier si les conditions d'emploi sont conformes aux exigences fixées au Royaume-Uni. Les Règles relatives à l'immigration contraignent également l'employeur à signer une déclaration dans laquelle il confirme qu'il versera le salaire minimum national. Les agents du service britannique des visas et de l'immigration remettent des brochures aux employés de maison étrangers pour les informer de leurs droits (voir également, sur ce point, les Conclusions XXI-1 (2016)). Les demandes de visa déposées par les travailleurs domestiques migrants doivent être accompagnées d'un document écrit indiquant les conditions d'emploi au Royaume-Uni, et prévoyant notamment le versement d'une rémunération conforme à la loi sur le salaire minimum national, les heures de travail et les modalités d'hébergement (un nouveau modèle de contrat a été mis en place en 2015). Le rapport fait également référence à la loi de 2015 relative à l'esclavage moderne, qui érige en infraction le fait de maintenir une personne en esclavage ou en servitude ou de lui demander d'effectuer un travail forcé ou obligatoire.

En 2016, à la suite d'une étude menée pour évaluer l'efficacité des dispositifs en vigueur concernant les travailleurs domestiques migrants, le gouvernement a adopté plusieurs mesures :

- il a supprimé la condition qui liait un travailleur à un employeur spécifique, en autorisant ledit travailleur à passer au service d'un autre employeur durant la période de validité de son visa (six mois) ;
- il a prolongé de six mois à deux ans la durée de séjour qui peut être accordée à un travailleur domestique étranger reconnu victime d'esclavage ou de traite ;
- le Mécanisme national d'orientation prévoit un dispositif qui permet à tout travailleur domestique étranger victime d'esclavage moderne d'être identifié et de bénéficier d'un soutien adapté à sa situation. Ce soutien peut comporter un hébergement, une aide financière et un accès à des soins de santé.

Le Comité relève également dans le rapport que le Royaume-Uni s'est abstenu de voter lors de l'adoption de la Convention de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques, car il n'a pas jugé proportionné ou pratique, pour des questions de respect de la vie privée, d'étendre le champ d'application de la législation pénale sur la santé et la sécurité, y compris les inspections, à l'emploi de travailleurs domestiques par des ménages. D'après le rapport, il y a eu au moins un cas dans lequel une enquête a été menée sur le travail fourni dans un cadre domestique. En outre, selon le Rapport annuel de 2017 du Royaume-Uni sur l'esclavage moderne, 429 victimes potentielles de servitude domestique ont été recensées en 2016.

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, Questions générale, et arrêt de la Cour dans l'affaire *Siliadin c. France*). Les États Parties doivent adopter des dispositions juridiques pour lutter contre le travail forcé dans le contexte domestique et protéger les travailleurs domestiques, ainsi que prendre des mesures pour les appliquer (Conclusions 2008, Introduction générale, Question générale au titre de l'article 1§2) Le Comité considère que l'exclusion des employés de maison de toutes les formes d'inspection du travail est préoccupante dans la mesure où ils constituent une catégorie de travailleurs vulnérables (voir Conclusions XXI-2 (2017), conclusion de non-conformité avec l'article 3§1, règlements de sécurité et d'hygiène). Il rappelle également qu'au regard de l'article 3§2 de la Charte de 1961, les inspecteurs doivent être habilités à contrôler tous les lieux de travail, y compris les locaux habités, et ce dans l'ensemble des secteurs d'activité (Conclusions XVI-2 (2003), République

tchèque, Conclusions 2013, Observation interprétative relative à l'article 3§3 (c'est-à-dire à l'article 3§2 de la Charte de 1961). Le Comité considère que de telles inspections doivent être clairement prévues par la loi et des garanties suffisantes doivent être mises en place pour prévenir les risques d'atteintes illégitimes dans le droit au respect de la vie privée.

Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport indique les mesures prises ou envisagées afin de s'assurer que les autorités nationales ont les moyens d'identifier les victimes de servitude domestique ou de travail forcé dans un cadre domestique. Il note à cet égard que le GRETA a demandé au Royaume-Uni de veiller à ce que des inspections puissent être effectuées dans les domiciles privés pour prévenir les abus envers les employés de maison (rapport du GRETA, paragraphe 106 ; voir également Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, Observations finales concernant le sixième rapport périodique du Royaume-Uni, 24 juin 2016, paragraphe 35, qui exhorte les autorités à veiller à ce qu'il existe des mécanismes efficaces d'inspection chargés de surveiller les conditions de travail des migrants engagés comme domestiques).

Le Comité demande également que le prochain rapport contienne des informations pertinentes et actualisées sur le nombre de victimes potentielles de servitude domestique qui auront été orientées vers le mécanisme national d'orientation durant la prochaine période de référence, ainsi que sur le nombre de bénéficiaires, parmi celles-ci, de mesures de protection et d'un soutien. Le rapport devrait aussi donner des informations sur les poursuites engagées et les condamnations prononcées en vertu de la législation pénale susmentionnée (loi de 2015 relative à l'esclavage moderne, législation de l'Écosse et de l'Irlande du Nord) dans le cadre du travail domestique, y compris des statistiques pertinentes et des exemples tirés de la jurisprudence, de manière à permettre d'évaluer en particulier la façon dont la législation est interprétée et appliquée. Enfin, le Comité demande des informations sur l'accès des victimes de servitude domestique à une indemnisation pour le préjudice subi.

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

Le Comité note que d'après une étude menée en 2017 pour le Ministère britannique des entreprises, de l'énergie et de la stratégie industrielle, 4,4 % de la population de Grande-Bretagne a travaillé dans le secteur de l'économie à la demande durant les 12 derniers mois (BEIS, "The characteristics of those in the gig economy", février 2018). À cet égard, il demande que le prochain rapport contienne des informations sur toute mesure concrète adoptée ou envisagée pour protéger les travailleurs de l'« économie à la demande » ou de l'« économie des plateformes » contre toutes les formes d'exploitation et d'abus. Il souhaite être informé du statut et des droits de ces travailleurs (salariés ou indépendants, ou catégorie intermédiaire, et de leurs droits en ce qui concerne les horaires de travail, les congés payés et le salaire minimum) et savoir si les services de l'inspection du travail sont mandatés pour prévenir l'exploitation et les abus dans ce secteur spécifique, et si les travailleurs disposent de voies de recours, notamment pour contester leur statut professionnel.

En attendant la réception 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 au sujet du travail forcé et de l'exploitation par le travail.

Conclusion

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

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 3 - Services gratuits de placement

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

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 4 - Orientation, formation et réadaptation professionnelles

Le Comité 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 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 - Promotion de la 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 du Royaume-Uni.

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes pour une description de la situation qu'il a considérée conforme à la Charte de 1961 (voir Conclusions XXI-I (2016)). Le Comité prend note des réponses des autorités aux demandes formulées dans ce cadre.

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

Le Comité note le transfert de la responsabilité de l'apprentissage, des compétences, de l'enseignement supérieur et de l'enseignement supérieur au ministère de l'Éducation depuis 2016 et la création de l'Institut d'apprentissage et d'enseignement technique. L'Institut est notamment en charge depuis janvier 2019 de l'élaboration et de l'approbation des qualifications techniques et des normes d'apprentissage.

Il ressort des informations communiquées au titre de l'article 10§2 que la durée de l'apprentissage (d'une durée d'au minimum 12 mois et 20 % du temps consacré à l'apprentissage théorique) est ajustée pour tenir compte de l'expérience, de l'éducation ou des qualifications antérieures de l'apprenti, lorsqu'elle est pertinente, de manière à faire correspondre la formation aux exigences du marché de l'emploi. Les données fournies par les autorités indiquent que la durée moyenne d'un apprentissage a augmenté (de 511 jours en 2016/17 à 581 jours en 2017/18).

Le Comité prend note des informations fournies sur les instituts de technologie (qui ont ouvert en 2019-2020 [hors période de référence]) et les collèges nationaux. Ces organismes visent à fournir une éducation technique supérieure vers des emplois hautement qualifiés et sont organisés en un réseau d'institutions techniques supérieures. Le Comité note avec intérêt ces programmes et demande que les autorités lui indiquent quels résultats ont été obtenus en termes de capacité totale (ratio nombre de place / nombre de candidats), le taux de réussite des jeunes inscrits, le taux d'emploi des diplômés et le temps qu'il leur a fallu pour décrocher un premier emploi qualifié.

Le Comité note que les comités consultatifs sur les compétences, créés dans le cadre de la stratégie industrielle du gouvernement, sont des plateformes qui pourraient permettre aux employeurs locaux et aux fournisseurs de compétences de travailler ensemble pour comprendre et relever les principaux défis locaux, notamment en aidant à faire face aux pénuries de compétences locales.

Mesures adoptées pour intégrer les migrants et les réfugiés

Le Comité note que les autorités 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

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

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 du Royaume-Uni.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions XXI-1, 2016), le Comité avait ajourné sa conclusion.

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

Dans sa précédente conclusion (Conclusions XXI-1, 2016), le Comité a demandé des informations sur les mesures de formation et de reconversion sur le marché du travail spécifiquement destinées aux chômeurs, ainsi que sur le nombre de participants et le taux d'activation. Le Comité prend note du rapport sur les programmes du marché du travail pour les demandeurs de prestations, de la formation préalable à l'emploi, du programme d'académie sectorielle du travail, des stages, du programme de stages de trois mois disponible dans le cadre du programme d'aide à l'obligation de jeunes et de la politique de conditionnalité des compétences. Selon le rapport, la proportion globale de périodes de prestations avec formation était de 7,7 % en 2014/2015, 6,3 % en 2015/16, 6,3 % en 2016/2017 et 6,2 % en 2017/2018 (Une période de prestations est définie comme une période continue pendant laquelle une personne demande la même prestation. Les périodes de prestations avec formation se réfèrent aux demandes de prestations qui ont eu lieu pendant l'année scolaire de référence où le demandeur de prestations a commencé sa formation). Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations plus précises sur le taux d'activation.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions XXI-1, 2016), le Comité a demandé que le prochain rapport fournisse des informations sur la législation relative au congé individuel et à sa rémunération. Elle a également demandé comment la charge du coût de la formation professionnelle est partagée entre les organismes publics, les systèmes d'assurance chômage, les entreprises et les ménages en ce qui concerne la formation continue. Le Comité note dans le rapport que pendant la période de référence, en 2017, le "prélèvement sur les apprentissages" est entré en vigueur. En vertu de cette dernière mesure, les employeurs dont la masse salariale annuelle est égale ou supérieure à 3 millions de livres sterling sont tenus d'investir 0,5 % de leur masse salariale dans l'apprentissage, qui, selon le rapport, couvre dans une certaine mesure la formation continue. Pour les employeurs qui n'appliquent pas la taxe d'apprentissage, l'employeur (5 %) et le gouvernement (95 %) couvrent les dépenses de formation en apprentissage. Le rapport fournit des informations sur d'autres types de financement disponibles, en particulier les "Advanced Learner Loans" (prêts aux apprenants avancés), accessibles aux adultes qui souhaitent entreprendre une formation et un recyclage dans des compétences de niveau supérieur, et le budget de l'éducation des adultes, introduit pendant la période de référence. Le budget de l'éducation des adultes finance, en tout ou en partie, une liste d'activités de formation pour les adultes de plus de 19 ans. Le Comité note que le rapport ne fournit pas d'informations sur la législation relative au congé individuel de formation et à sa rémunération. Il réitère donc sa précédente conclusion et demande au prochain rapport de fournir les informations demandées.

En ce qui concerne la question ciblée adressée au Royaume-Uni par la lettre du 27 mai 2019, le Comité note, d'après les informations fournies dans le rapport, qu'à partir de 2020, un droit à des qualifications numériques entièrement financées sera mis en œuvre, ciblant les adultes sans compétences numériques ou ayant de faibles compétences numériques, dans le contexte du cadre des compétences numériques essentielles. Il note également qu'à partir de juillet 2019, le programme national de reconversion préparera les adultes aux changements économiques, y compris l'automatisation. Le Comité prend note de ces initiatives, qui sont

toutefois mises en œuvre en dehors de la période de référence et demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur leur mise en œuvre.

Conclusion

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

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 4 - Encouragement à la pleine utilisation des moyens disponibles

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

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

En 2016, le Comité avait ajourné sa conclusion (Conclusions XXI-1, 2016).

Dans sa précédente Conclusion (Conclusions XXI-1, 2016), le Comité a demandé que le prochain rapport confirme que pour pouvoir bénéficier de prêts aux étudiants et d'une aide pour les frais de scolarité, les ressortissants britanniques et les ressortissants de pays non-membres de l'EEE, qui sont légalement autorisés à entrer et à séjourner au Royaume-Uni, doivent résider habituellement au Royaume-Uni pendant une période de trois ans, sur un pied d'égalité. Selon le rapport, une période de trois ans de résidence ordinaire dans l'EEE et en Suisse ou au Royaume-Uni et dans les îles est exigée pour tous les étudiants, à l'exception de ceux qui ont le statut de réfugiés, pour pouvoir bénéficier de l'aide aux frais de scolarité. Une condition de résidence de cinq ans a été introduite en 2016 pour les ressortissants de l'EEE et de la Suisse afin d'accéder à l'aide aux frais de scolarité. Le Comité demande si les mêmes exigences s'appliquent aux ressortissants de pays non-membres de l'EEE pour pouvoir bénéficier d'une aide aux frais de scolarité et si l'exigence de résidence de cinq ans dans l'EEE ou en Suisse pour avoir accès à une aide à l'entretien s'applique aux ressortissants de pays non-membres de l'EEE et du Royaume-Uni. Dans l'attente des informations demandées, le Comité réserve sa position sur ce point.

Dans sa précédente Conclusion (Conclusions XXI-1, 2016), le Comité a demandé quelles mesures sont prises pour évaluer les programmes de formation professionnelle pour les jeunes travailleurs, y compris les apprentissages. Il a notamment souhaité être informé de la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs au processus de supervision. Le Comité note dans le rapport qu'un panel indépendant a été créé en 2015 dans le but d'examiner l'enseignement technique et de proposer des réformes. Son rapport a été publié en 2016 et ses recommandations ont été acceptées. Le Comité prend également note de la fonction de l'Institut pour l'apprentissage et l'enseignement technique et de ses compétences énumérées dans le rapport en ce qui concerne le contrôle de la qualité des apprentissages et le conseil au gouvernement britannique sur les questions liées au financement des apprentissages. Il prend également note de l'End Point Assessment, qui fait référence aux plans d'évaluation des apprentis élaborés par les groupes d'employeurs. Le Comité prend note du Wales Apprenticeship Advisory Board et de sa fonction. Il note toutefois qu'à part le cas du Wales Apprenticeship Advisory Board, auquel participe un représentant du Wales Trade Union Congress, il n'a pas été démontré que les organisations de travailleurs participent au processus de contrôle. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations plus précises sur ce point.

Conclusion

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

Article 15 - Droit des personnes handicapées à la formation professionnelle, à la réadaptation et à l'intégration sociale

Paragraphe 1 - Education et formation des personnes handicapées

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

La conclusion précédente a été ajournée (Conclusions XXI-1, 2016).

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

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

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

Cadre juridique

Angleterre, pays de Galles et Irlande du Nord

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes et à d'autres sources (ANED – réseau d'études européen d'experts dans le domaine du handicap, rapport soumis par le Royaume-Uni au Comité des droits des personnes handicapées de l'ONU (CRPD/C/GBR/CO/1, 3 octobre 2017) et rappelle que la discrimination à l'égard des enfants handicapés dans l'éducation est interdite en Grande-Bretagne par la loi de 2010 sur l'égalité (*Equality Act 2010*) et, en Irlande du Nord, par l'ordonnance de 2005 sur les besoins éducatifs particuliers et le handicap (*Special Educational Needs and Disability (Northern Ireland) Order 2005*). La loi sur l'égalité interdit aux établissements scolaires de traiter les élèves en situation de handicap moins favorablement, sans justification, que leurs pairs non handicapés. Les autorités locales et les établissements scolaires doivent prendre des mesures raisonnables pour assurer l'égalité d'accès à tous les domaines de la vie scolaire. La loi prévoit des dispositions imposant aux autorités locales d'élaborer des stratégies d'accessibilité et aux établissements scolaires d'élaborer des plans de mise en accessibilité pour les élèves handicapés. Cela signifie que les autorités locales chargées de l'enseignement et les établissements scolaires doivent établir des plans écrits indiquant comment sont améliorés l'accès au curriculum et l'environnement physique de l'école. Lors de l'élaboration de ces plans, les établissements doivent tenir compte des besoins des élèves handicapés et des préférences qu'ils expriment.

Le Comité rappelle avoir noté, dans sa conclusion précédente (Conclusions XXI-1, 2016), que la loi de 2014 sur la famille et l'enfance (*Children and Families Act 2014*) a introduit des modifications dans le système en place pour répondre aux besoins éducatifs particuliers. Un changement majeur a été la création de nouvelles modalités d'évaluation des besoins éducatifs, sanitaires et sociaux (« Education, Health and Care (EHC) assessments ») pour les enfants ayant des besoins plus complexes, ce qui permet d'assurer une meilleure coordination.

Selon la loi de 1996 sur l'enseignement (*Education Act 1996*), un enfant a des besoins éducatifs particuliers s'il éprouve des difficultés d'apprentissage nécessitant que des ressources éducatives spécialisées soient prévues pour lui. Les élèves considérés en difficulté sont ceux qui ont plus de mal à apprendre que la majorité des enfants du même âge ou qui présentent un handicap qui entrave leurs apprentissages ou les empêche de faire

usage du matériel pédagogique généralement fourni pour les élèves de leur classe d'âge dans les établissements scolaires relevant des autorités scolaires locales. Selon la loi de 2010 sur l'égalité (*Equality Act 2010*), un enfant est considéré en situation de handicap s'il présente une déficience physique ou mentale affectant de façon substantielle et durable sa capacité à accomplir les activités normales de la vie quotidienne. Si les caractéristiques des enfants visés dans les deux textes se recoupent par bien des aspects, les enfants considérés comme handicapés au regard de la loi de 2010 sur l'égalité n'ont pas tous des besoins éducatifs particuliers et les enfants ayant des besoins éducatifs particuliers ne sont pas tous considérés comme handicapés aux fins de la législation.

Selon le rapport, la loi de 2014 soutient le principe de la scolarisation en milieu ordinaire par des dispositions garantissant qu'il sera dûment tenu compte des préférences des parents ou du jeune lorsque ce dernier a des besoins éducatifs complexes. En pareil cas, les autorités locales sont tenues, dans la limite du raisonnable, de faire en sorte que leurs souhaits en matière de cadre éducatif seront respectés autant que possible. La scolarisation en milieu ordinaire ne peut pas être refusée par une autorité locale au motif que cette solution ne serait pas appropriée ou serait trop onéreuse. L'autorité locale ne peut faire valoir l'exception d'incompatibilité – à savoir que cela nuirait à l'efficacité de l'école et à l'éducation des autres élèves – pour les crèches conventionnées et les établissements d'enseignement ordinaire (écoles, collèges et lycées) dans leur ensemble que si elle peut montrer qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place pour empêcher cette incompatibilité.

La loi de 2014 fait obligation aux établissements d'enseignement ordinaire de faire en sorte que tout élève à besoins éducatifs particuliers puisse participer aux activités pédagogiques au même titre que les autres.

En Irlande du Nord, ces questions sont régies par la loi de 2016 sur les besoins éducatifs particuliers et le handicap (*Special Educational Needs and Disability Act (Northern Ireland) 2016*) et par l'ordonnance de 2005 sur les besoins éducatifs particuliers et le handicap (*Special Educational Needs and Disability (Northern Ireland) Order 2005*).

Écosse

Le Comité relève dans d'autres sources (rapport soumis par le Royaume-Uni au Comité des droits des personnes handicapées de l'ONU (CRPD/C/GBR/CO/1, 3 octobre 2017) que la loi de 2000 sur les normes de l'enseignement en Écosse (*Standards in Scotland's Schools Act 2000*) pose le principe de l'enseignement ordinaire pour tous et établit le droit de tous les enfants et jeunes de suivre leur scolarité avec leurs pairs dans une école ordinaire, à moins que de bonnes raisons ne s'y opposent. La loi de 2004 sur l'enseignement (Soutien supplémentaire à l'apprentissage) (Écosse), telle que modifiée (*Education (Additional) Support for Learning (Scotland) Act 2004 (as amended)*), impose par ailleurs à l'administration scolaire d'identifier, de satisfaire et d'examiner régulièrement les besoins de soutien supplémentaire de tous les élèves placés sous sa responsabilité et d'adapter ce soutien à la situation particulière de chaque élève. Ce soutien renforcé est destiné aux enfants et aux jeunes qui, pour quelque raison que ce soit, ont besoin de mesures d'accompagnement supplémentaires, à court ou à long terme, pour tirer le meilleur parti de leur apprentissage. La loi confère par ailleurs aux parents, aux aidants et aux élèves le droit de participer aux prises de décisions et aux mécanismes de règlement des différends avec l'administration scolaire.

Île de Man

Le Comité a précédemment demandé que le rapport suivant fournisse des informations sur la loi relative à l'égalité dans l'île de Man. Le rapport indique que la loi de 2006 sur le handicap (*Disability Act 2006*), entrée en vigueur en 2018 dans l'île de Man, a été en partie remplacée en 2019 par la loi sur l'égalité. En 2020, l'entrée en vigueur des dispositions restantes de la loi sur l'égalité a entraîné l'abrogation de la loi sur le handicap. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour à ce sujet.

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

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

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

Accès à l'éducation

Angleterre, pays de Galles et Irlande du Nord

Le Comité a précédemment demandé (Conclusions XXI-1, 2016) des informations sur l'impact concret de la législation sur l'intégration des enfants handicapés dans l'enseignement ordinaire. Selon le rapport, l'Angleterre comptait en janvier 2018 (toutes écoles confondues) quelque 253 680 (2,9 %) élèves à besoins éducatifs particuliers reconnus comme tels ou bénéficiaires d'un plan EHC (« Education Health and Care Plan »).

Le pourcentage d'élèves reconnus comme ayant des besoins particuliers ou bénéficiaires d'un plan EHC scolarisés dans une école ordinaire (crèche conventionnée, école primaire publique, établissement d'enseignement secondaire public) s'élevait à 47,3 %. Le chiffre correspondant pour la proportion d'élèves reconnus comme ayant des besoins particuliers ou bénéficiaires d'un plan EHC scolarisés dans un établissement spécialisé (financé par l'État ou non conventionné) était de 45,6 %.

En 2017, on recensait 1 022 535 élèves à besoins éducatifs particuliers non reconnus comme tels ou qui ne faisait pas l'objet d'un plan EHC (soit 11,7 % des effectifs scolaires, toutes écoles confondues). Le Comité demande pourquoi ces enfants à besoins particuliers ne sont pas reconnus comme tels ou ne bénéficient pas d'un plan EHC et quelles mesures sont en place pour procéder aux évaluations opportunes de ces enfants.

Le Comité relève que d'après d'autres sources (le syndicat national de l'enseignement [National Education Union], qui cite les chiffres communiqués par le gouvernement), en 2017-2018, environ 3 000 enfants à besoins éducatifs particuliers étaient exclus de l'école, faute de places. Le Comité demande quelles mesures sont prises d'une part pour faire en sorte que tous les enfants puissent être accueillis dans une école et, d'autre part, pour veiller à ce que les enfants à besoins éducatifs particuliers scolarisés à domicile (souvent parce que les responsables de l'école ont poussé les parents à les retirer de leur établissement – voir *infra*) reçoivent une instruction appropriée.

Il relève en outre les préoccupations exprimées par le Comité des droits des personnes handicapées de l'Onu dans ses Observations finales (CRPD/C/GBR/CO/1, 3 octobre 2017)

concernant, entre autres, le maintien d'un système à deux vitesses qui permet d'isoler les enfants handicapés dans des écoles spéciales, parfois parce que leurs parents en ont décidé ainsi. À cet égard, le Comité constate, d'après les chiffres fournis dans le rapport national, qu'un grand nombre d'enfants à besoins éducatifs particuliers ou en situation de handicap effectuent apparemment leur scolarité dans un établissement spécialisé, alors que la scolarisation en milieu ordinaire est posée comme principe. Le Comité demande au gouvernement ses commentaires à ce sujet.

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 pour l'Angleterre, le Pays de Galles, l'Irlande du Nord, l'Écosse et l'Île de Man 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.

S'agissant des mesures en place pour affronter les coûts associés à l'éducation, le Comité demande si les enfants handicapés ou à besoins éducatifs particuliers ont droit à une aide financière pour couvrir tous les frais supplémentaires engendrés par le handicap.

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

Angleterre, Pays de Galles et Irlande du Nord

Le Comité note avec préoccupation des informations faisant état d'un manque de financement de la prise en charge des enfants à besoins éducatifs particuliers ; les conseils compétents (« councils ») ne sont pas en mesure de s'acquitter des obligations qui leur sont conférées par la loi envers ces enfants en raison de l'insuffisance des fonds alloués par le gouvernement central. En 2019, la commission restreinte de la Chambre des communes sur l'éducation ([Education Select Committee](#) of the [House of Commons](#)) a publié un rapport (qui couvre 2018) dénonçant un déficit de financement du dispositif et a appelé à plus de responsabilité.

Le Comité relève aussi dans d'autres sources que les enfants à besoins éducatifs particuliers sont beaucoup plus susceptibles d'être renvoyés de l'école officiellement (exclusion) ou officieusement (désinscription à la suite de pressions exercées par l'école). À cet égard, l'Office for Standards in Education, Children's Services and Skills (Ofsted), l'agence d'inspection scolaire nationale, a attiré l'attention sur le fait que la probabilité de changer d'établissement était plus élevée chez les enfants à besoins éducatifs particuliers : un peu plus de 5 500 de ces élèves ont quitté leur école entre la troisième et la seconde. Nombre d'entre eux pourraient avoir subi des pressions pour les exclure de leur établissement. Les élèves à besoins particuliers représentent environ 15 % de l'ensemble des élèves mais 27 % de ceux qui quittent leur école (Ofsted, *The Annual Report of Her Majesty's Chief Inspector of Education, Children's Services and Skills 2018-2019*).

Le Comité demande au gouvernement de lui faire part de ses commentaires à ce sujet et de lui donner des précisions sur les mesures prises pour garantir que les enfants en situation de handicap ou ayant des besoins particuliers ne soient pas exclus illégalement de l'école ou poussés à se désinscrire de leur établissement.

Écosse

Selon le rapport, la politique du Gouvernement écossais est que tous les enfants et adolescents doivent effectuer leur scolarité dans l'environnement le mieux adapté à leurs besoins, en milieu ordinaire ou spécialisé.

Dans le cadre du programme d'excellence (« Curriculum for Excellence »), les praticiens sont invités à concevoir des méthodes d'enseignement en intégrant des principes tels que la personnalisation et le choix. Cette démarche contribue à assurer que les apprenants, y compris ceux en situation de handicap, bénéficient d'un enseignement adapté à leurs besoins spécifiques.

Par ailleurs, pendant toute la durée de l'enseignement général (entre 3 et 15 ans), les élèves franchissent des niveaux de progression dans les programmes, qui correspondent à des étapes plutôt qu'à des résultats attendus en fonction de l'âge. Les élèves apprennent et progressent par conséquent selon des rythmes qui leur sont propres.

Le Comité relève dans le rapport que dans son programme de gouvernement pour 2019-2020, le Gouvernement écossais a prévu une enveloppe supplémentaire de 15 millions de livres pour renforcer la capacité des autorités et des établissements scolaires à répondre plus efficacement aux besoins individuels des enfants et adolescents ayant besoin d'un soutien supplémentaire, y compris ceux en situation de handicap, et optimiser les résultats d'apprentissage pour que chaque élève puisse développer son plein potentiel. Le Comité demande des informations sur les résultats de ce programme.

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 sur le droit à l'éducation inclusive (2016)] « 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 pourcentage d'élèves handicapés intègrent le marché du travail ordinaire.

Voies de recours

Angleterre, Pays de Galles et Irlande du Nord

Le Comité relève dans d'autres sources (<https://www.gov.uk/courts-tribunals/first-tier-tribunal-special-educational-needs-and-disability>) que le tribunal chargé des besoins éducatifs particuliers et du handicap (Tribunal for Special Educational Needs and Disability) examine les recours introduits par les parents contre les décisions des autorités locales concernant les besoins éducatifs particuliers, y compris un refus de :

- évaluer les besoins éducatifs, sanitaires et sociaux d'un enfant (évaluations EHC)
- déclarer l'enfant « à besoins éducatifs particuliers »
- réévaluer ses besoins éducatifs particuliers
- élaborer un plan EHC
- modifier des éléments de la déclaration d'enfant « à besoins éducatifs particuliers » ou du plan EHC
- maintenir la déclaration reconnaissant comme tel un enfant à besoins éducatifs particuliers ou le plan EHC

Le tribunal traite aussi les recours pour discrimination de la part de l'école ou des autorités locales en raison du handicap d'un enfant. Le Comité demande que le prochain rapport cite des exemples tirés de la jurisprudence pertinente.

Écosse 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 la formation professionnelle, à la réadaptation et à l'intégration sociale

Paragraphe 2 - Emploi des personnes handicapées

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

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 »).

Il a précédemment conclu que la situation était conforme à l'article 15§2 de la Charte (Conclusions XXI-1, 2016).

Cadre juridique

Le Comité se réfère à sa conclusion précédente pour la description du cadre juridique (Conclusions XX-1 (2012)). Il demande que le prochain rapport contienne des informations à jour sur le cadre juridique.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012)), le Comité avait demandé que le rapport suivant rende compte de toute évolution en matière de lutte contre la discrimination dans l'emploi fondée sur le handicap dans l'Île de Man.

Le rapport fait état de l'adoption de la loi sur l'égalité en 2017 dont il précise que la majorité des dispositions est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et que les autres, notamment celles relatives à la discrimination fondée sur le handicap, devaient prendre effet au 1^{er} janvier 2020.

Accès des personnes handicapées à l'emploi

Le rapport ne contient ni informations ni données chiffrées quant au nombre de personnes handicapées en âge de travailler ou encore du nombre de celles qui occupaient un emploi (excepté pour l'Écosse). Le Comité relève toutefois dans d'autres sources (Parlement britannique, document d'information de la Chambre des Communes relatif à la situation des personnes handicapées au regard de l'emploi, avril 2020, et statistiques officielles du Royaume-Uni) que 7,7 millions de personnes en âge de travailler (16-64 ans) déclaraient être handicapées en avril-juin 2020 (hors période de référence), soit 19 % de l'ensemble de la population de cette tranche d'âge. Environ 4,1 millions d'entre elles occupaient un emploi, soit 53,6 % (52,6 % l'année précédente). Le taux d'emploi des personnes non handicapées s'élevait quant à lui à 81,7 %, soit une légère hausse par rapport au taux précédent (81,5 %). Quelque 288 000 personnes handicapées étaient au chômage, soit 30 000 de moins que l'année précédente.

Le taux de chômage des personnes handicapées s'établissait à 8,8 % en 2018 et à 6,5 % en avril-juin 2020 (hors période de référence), les chiffres respectifs pour les personnes valides étant de 3,3 % et 3,5 %. Parmi les personnes handicapées en âge de travailler, 3,3 millions étaient économiquement inactives.

Le taux d'emploi des personnes handicapées était inférieur de 28,1 points de pourcentage à celui des personnes non handicapées.

Le Comité relève dans le rapport de l'ANED (Réseau d'études européen d'experts dans le domaine du handicap) établi à titre de contribution au Semestre européen (publié en 2018) que, bien que l'écart entre les taux d'emploi lié au handicap ait continué à se resserrer légèrement au fil des années, il demeurait supérieur à 30 points de pourcentage en 2018.

D'après le rapport, en Écosse, le taux d'emploi des personnes handicapées est actuellement de 45,6 %, contre 81,1 % pour les personnes non handicapées, soit un écart lié au handicap de 35,5 points. Dans le cadre de son plan d'action en faveur de l'emploi des personnes handicapées (*A Fairer Scotland for Disabled People : Employment Action Plan*), le Gouvernement écossais s'est engagé à diminuer cet écart au moins de moitié (par rapport au taux d'emploi de 2016) d'ici 2038. Les jeunes handicapés âgés de 16 à 24 ans affichent le

deuxième taux d'emploi le plus faible (43,2 %) sur l'ensemble des classes d'âge et le taux de chômage le plus élevé (20,8 %). De plus, ils sont deux fois plus susceptibles d'être au chômage que les jeunes non handicapés de leur âge.

Le Comité relève dans les Observations finales du Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies (CRPD/C/GBR/CO/1, 2017), que ce dernier s'est dit préoccupé par les inégalités persistantes en matière d'emploi et de rémunération à travail égal qui touchent les personnes handicapées, en particulier les femmes et les personnes ayant un handicap intellectuel, psychosocial ou visuel. Le Comité demande au Gouvernement ses commentaires à ce sujet.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des données à jour concernant le nombre total de personnes handicapées qui étaient en âge de travailler durant la période de référence, et précise le nombre de celles qui occupaient un emploi (dans le secteur public ou dans le secteur privé, et en milieu ordinaire ou en milieu protégé) et le nombre de celles qui étaient au chômage.

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

Angleterre, pays de Galles et Irlande du Nord

Selon le rapport, un nouveau programme d'aide à l'emploi (*Work and Health Programme - WHP*), a été lancé en 2017 en Angleterre et au pays de Galles. Bien que ce nouveau programme ne les remplace pas directement, il a suivi les orientations ayant mené à l'élaboration du programme baptisé « Le choix du travail » (*Work Choice*) et du « Programme pour l'emploi » (*Work Programme*).

Le *Work and Health Programme* a pour but de venir en aide aux personnes confrontées à des obstacles divers et variés, notamment les personnes handicapées. Les personnes qui s'engageront dans ce programme (environ 220 000) seront, en majorité, des personnes handicapées ; elles pourront décider de s'y inscrire à tout moment.

Les participants bénéficieront d'un soutien personnalisé en fonction de leurs besoins. Ils pourront, par exemple, rencontrer régulièrement un travailleur social référent ou bénéficier de mesures de mentorat et de soutien par les pairs. Ils auront également accès à des réseaux d'aide spécialisés au niveau local, y compris de professionnels de la santé et du bien-être, et à des experts dédiés connaissant le marché du travail et les possibilités d'emploi à l'échelle locale.

En décembre 2018, un nouveau programme d'aide à l'emploi personnalisé et intensif (*Intensive Personalised Employment Support Programme – IPES*) a été annoncé. Il s'agit d'un programme d'accompagnement volontaire très dense et hautement personnalisé, adapté aux besoins des participants. Etabli sur une durée maximale de 15 mois, il aide les bénéficiaires à trouver du travail, grâce à des activités de préparation à l'emploi. Les participants qui décrocheront un travail seront accompagnés pendant 6 mois supplémentaires dans le cadre de leurs nouvelles fonctions afin de leur permettre de conserver leur emploi. Même ceux qui ne trouvent pas d'emploi peuvent espérer bénéficier d'une expérience professionnelle de 16 heures. Parmi les principales caractéristiques de l'IPES figureront l'accompagnement des participants, dès le début, par un travailleur social référent qui s'attachera à leur fournir toute l'aide nécessaire pour surmonter les obstacles à l'emploi plus complexes. Il examinera en particulier le réseau de soutien personnel propre à chaque participant. Un budget de plus de 40 millions de livres devrait être alloué à ce programme, qui a été lancé en décembre 2019.

La participation aux différents programmes se présentait comme suit :

- Le « Lift Programme » déployé au pays de Galles a atteint, entre le 1^{er} janvier 2015 et le 31 décembre 2017, plus de 4 200 objectifs et permis, entre autres, à plus de 900 participants d'entrer sur le marché du travail. Sur l'ensemble des bénéficiaires du programme, 20 % étaient des personnes handicapées ou des personnes qui avaient du mal à trouver du travail en raison de problèmes de santé.

- Le programme « Accès à l'emploi » est venu en aide à 2 891 personnes entre janvier 2015 et décembre 2018, pour un budget total de 7 379 000 £.
- Le programme « Accès à l'emploi (Irlande du Nord) » a fourni une aide de longue durée à 745 personnes handicapées en 2018.
- Le programme *Workable (Irlande du Nord)* a vu le nombre de ses participants passer de 560 à 842 entre janvier 2015 et décembre 2018, pour un budget total de 13 449 020 £.
- Le programme *Specialist Employment Support* a enregistré une baisse du nombre de ses participants entre janvier 2015 (523) et décembre 2018 (412), pour un budget total de 14 981 £.
- Le *Condition Management Programme* a profité à 899 personnes en 2018.
- Le *Fonds social européen (FSE)* est intervenu, en 2018, dans 17 projets cofinancés par le service de soutien à l'emploi et à la santé du Département nord-irlandais en charge des Communautés au bénéfice de 3 912 personnes handicapées.

Écosse

En décembre 2018, le Gouvernement écossais a lancé le plan d'action intitulé *A Fairer Scotland for Disabled People : Employment Action Plan*, qui s'articule autour de trois thèmes :

- aider les employeurs à embaucher des personnes handicapées et à les maintenir en emploi ;
- aider les personnes handicapées à accéder à l'emploi ;
- aider les jeunes à opérer le passage de l'école à la vie active.

Selon le rapport, dans le cadre de la mise en œuvre de ce plan d'action, le Gouvernement écossais entend se doter de ses propres outils et directives pour la passation de marchés publics durables afin d'aider les acheteurs du secteur public écossais à fixer et poursuivre des objectifs d'égalité en la matière, mettre en avant la possibilité et la nécessité d'avoir recours aux marchés publics en Écosse pour garantir l'emploi des personnes handicapées, et continuer à sensibiliser les prestataires qui évoluent dans la sphère des marchés publics à la question de l'emploi des personnes handicapées – une question élevée au rang de priorité ministérielle.

Île de Man

Le service d'aide à l'emploi des personnes handicapées est confié au Trésor public ; il aide les personnes handicapées à trouver du travail, rémunéré ou non, et apporte également son concours aux employeurs en leur fournissant des conseils, une assistance et du matériel si nécessaire. Des conseillers spécialisés dans l'emploi des personnes handicapées collaborent étroitement avec l'Agence pour l'emploi, également gérée par le Trésor public. En outre, celui-ci dirige à présent le programme pour l'emploi des personnes souffrant d'un handicap de 1999, qui vise toujours à fournir un large éventail d'aides financières ou autres aux personnes en situation de handicap, afin qu'elles trouvent et gardent une activité lucrative.

Le Comité demande que le prochain rapport fasse le point sur les mesures prises dans le but d'encourager et de favoriser l'emploi des personnes handicapées, précise le nombre de participants et indique si ces mesures ont permis d'améliorer l'emploi des personnes handicapées sur le marché ordinaire du travail dans toutes les régions du Royaume-Uni, y compris l'Irlande du Nord.

Le Comité relève dans les Observations finales du Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies (CRPD/C/GBR/CO/1, 2017) que ce dernier s'est dit préoccupé par l'insuffisance des mesures de discrimination positive et des aménagements raisonnables visant à garantir l'accès des personnes handicapées au marché du travail général. 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

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni est conforme à l'article 15§2 de la Charte de 1961.

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

Paragraphe 1 - Application des règlements existants dans un esprit libéral

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

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

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

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

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XXI-I (2016)), le Comité a noté que les visas d'entrée délivrés dans le cadre d'un système à points (selon les compétences, l'expérience et l'âge des candidats, par exemple) donnaient aux intéressés l'autorisation de travailler et de séjourner au Royaume-Uni.

Le Comité a demandé des informations à jour en ce qui concerne les délais de traitement des demandes de visa. En réponse, le rapport précise que parmi les demandes simples de visa déposées à l'étranger, les visas ne permettant pas l'établissement dans le pays sont traités en trois semaines (15 jours ouvrables) contre 12 semaines (60 jours ouvrables) pour les visas autorisant l'installation dans le pays. Les demandes simples déposées dans le pays font l'objet d'un traitement standard de huit semaines. Pour accélérer la procédure, il est possible de recourir à un « service prioritaire » ou à un « service super prioritaire » (soumis à des frais supplémentaires).

Le Comité relève dans le rapport qu'en vertu du nouveau système d'immigration à points qui sera mis en place à partir de janvier 2021 (hors période de référence), la majorité des demandes de visas introduites aux fins d'exercer un emploi qualifié seront traitées dans un délai de deux à trois semaines.

Droits de chancellerie et autres taxes

Le Comité rappelle qu'il a noté dans sa précédente conclusion que les droits exigés pour une demande dans le cadre du système à points allaient de 208 livres (266 € au 31/12/2014) pour le Niveau 5 (« travail temporaire » et « mobilité des jeunes ») à un maximum de 1 093 livres (1 397 €) pour le Niveau 1 (« entrepreneur », « investisseur » ou « talent exceptionnel »). Les droits exigés pour les candidats du Niveau 2, qui constituent la majorité des demandes, allaient de 428 livres (547 €) à 1 202 livres (1 536 €) dans certains cas. Par conséquent, le Comité a considéré que le montant des droits réclamés pour obtenir un permis de travail était excessif (Conclusions XX-I (2012) et XXI-I (2016)) et a demandé si ce montant, fondé sur la nécessité de trouver un équilibre entre les ressources nécessaires pour contrôler la migration et le maintien de la capacité attractive du Royaume-Uni, était calculé selon d'autres critères éventuels fixés dans la réglementation.

En réponse, le rapport explique que les droits réclamés par le Royaume-Uni pour obtenir un visa visent à garantir que ceux qui retirent un avantage du système d'immigration contribuent à couvrir les coûts globaux de fonctionnement du système, d'une part, et à alléger la charge fiscale dans le pays, d'autre part. Le rapport indique que l'ensemble des droits réclamés sont pris en compte dans la révision à long terme du financement du système d'immigration. Le paragraphe 68 de la loi de 2014 relative à l'immigration autorise le Secrétaire d'État à fixer le montant des droits et, à cette fin, à prendre en compte les éléments suivants :

- a) les coûts liés à l'exercice de la fonction ;
- b) les avantages, selon le Secrétaire d'État, que toute personne est susceptible de pouvoir tirer en lien avec l'exercice de la fonction ;
- c) les coûts liés à l'exercice de toute autre fonction en lien avec l'immigration ou la nationalité ;

- d) le soutien de la croissance économique ;
- e) les droits imposés par les gouvernements d'autres pays, ou à leur profit, pour des fonctions comparables ;
- f) tout accord international.

Depuis 2015, les droits ont été augmentés à plusieurs reprises, mais ceux concernant les visas de travail ont été limités le plus possible. D'après le rapport, la dernière augmentation applicable aux visas de travail date d'avril 2018. Le rapport ne donne toutefois aucune information concernant les montants exacts. Le Comité demande que des informations à jour figurent dans le prochain rapport sur les frais d'obtention d'un permis donnant droit à l'exercice d'une activité lucrative. Il demande également s'il est prévu d'introduire des mesures pour réduire les coûts à la charge des travailleurs ou des employeurs. Entretemps, il réitère sa précédente conclusion de non-conformité sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 18§2 de la Charte de 1961 au motif que le montant des droits réclamés pour obtenir un permis de travail est excessif.

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

Paragraphe 3 - Assouplissement des réglementations

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

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.

Accès au marché national de l'emploi/Exercice du droit à l'emploi

Le Comité renvoie à sa conclusion relative à l'article 18§1 (Conclusions XX-1 (2012)) pour une description du système d'immigration à cinq « niveaux » qui s'applique aux migrants issus de pays n'appartenant pas à l'EEE désireux de travailler au Royaume-Uni. Comme il l'a précédemment noté (Conclusions XIX-1(2008) et XX-1 (2012)), chaque « niveau » est assorti de conditions différentes.

Le Comité rappelle que les informations fournies dans le précédent rapport national (Conclusions XXI-1 (2016)) ne permettaient pas d'évaluer si les « règles de priorité » (règles octroyant aux travailleurs étrangers ressortissants d'autres États européens membres du même espace économique un accès prioritaire au marché du travail national) restreignaient de façon excessive l'accès au marché du travail national aux ressortissants des États parties à la Charte non-membres de l'EEE. Par conséquent, le Comité a demandé aux autorités nationales de démontrer que les conditions d'accès au marché du travail britannique imposées aux ressortissants de Parties contractantes à la Charte n'appartenant pas à l'EEE n'étaient pas excessivement restrictives (pour les salariés ou les travailleurs indépendants) et a réservé sa position sur ce point.

En réponse, le rapport précise que bien que des critères de qualification aient été imposés aux travailleurs migrants, des données statistiques démontrent que les niveaux en place, avec leurs restrictions, sont atteignables. Le Comité note qu'en 2019 (hors période de référence), l'octroi des visas de travail du Niveau 1 (« entrepreneur », « investisseur » ou « talent exceptionnel ») et du Niveau 2 (postes vacants ne pouvant être pourvus par un ressortissant d'un pays de l'EEE) a augmenté de 14 % et de 12 % respectivement. Il relève dans le rapport que les visas du Niveau 2 représentent 59 % de tous les visas liés au travail.

Le rapport précise qu'il existe une « Liste d'emplois en situation de pénurie » (« *Shortage Occupational List* », ci-après « la liste ») où sont répertoriés les emplois pour lesquels il y a une pénurie nationale à laquelle il serait judicieux de pallier en faisant appel aux travailleurs migrants (en partie). Cette liste ne fait pas référence à la nationalité. Elle est tenue et mise à jour par la Commission consultative sur les migrations (panel d'économistes indépendants et spécialisés dans le marché du travail). Le Comité relève dans le rapport qu'en ce qui concerne les travailleurs du Niveau 2, la priorité est d'abord donnée à ceux qui viennent occuper un emploi considéré comme étant en pénurie. L'employeur qui recrute n'est pas tenu de procéder à « un test du marché du travail local » si le travailleur migrant vient exercer un emploi qui figure sur la liste. Les migrants venant occuper un poste pour lequel il existe une pénurie sont prioritaires dans l'octroi mensuel des visas du Niveau 2 dans la limite du plafond annuel. Ceux qui candidatent à un poste figurant sur la liste bénéficient également d'une réduction des frais de dossier de visa et ne sont pas soumis à l'exigence de salaire minimum imposée dans le cas d'une installation au Royaume-Uni.

De plus, le rapport indique qu'un certain nombre d'autres personnes sont également considérées comme prioritaires, notamment les diplômés recrutés par l'intermédiaire de salons de l'emploi organisés au sein d'universités et les personnes occupant des postes de niveau doctorat. Ensuite, la priorité se fonde sur le critère du salaire, du plus élevé au plus bas (les personnes recevant les plus hauts revenus contribuant financièrement le plus à l'économie). D'après le rapport, tous les citoyens qui sont soumis à des exigences en vertu

du système actuel d'immigration sont traités sur un pied d'égalité au regard de ces règles de priorité.

S'agissant des demandeurs d'asile, le rapport indique qu'ils ne sont pas autorisés à travailler à moins qu'ils soient dans l'attente d'une première décision concernant leur demande d'asile depuis plus d'un an. Dans ce cas, tout emploi occupé doit figurer sur la liste. Les personnes ayant obtenu le statut de réfugié ou bénéficiant d'une autre protection ont le droit de travailler.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations sur les critères applicables au renouvellement des permis de travail. En réponse, le rapport indique que la plupart des migrants admis au titre des Niveaux 1 et 2 du système à points ont la possibilité, après un certain délai (normalement cinq ans), d'obtenir un droit de séjour qui leur permet de résider au Royaume-Uni à titre permanent et d'accéder au marché du travail, ainsi qu'à des avantages et à des services, y compris en matière de soins de santé, dans les mêmes conditions que les citoyens britanniques. Dans certains cas, la procédure d'installation au Royaume-Uni peut être accélérée (trois ans au lieu de cinq). L'intéressé doit demander la prolongation de son visa de travail avant l'expiration de son autorisation d'entrée de séjour au Royaume-Uni. Le défaut de cette demande dans les 14 jours à compter de l'expiration de l'autorisation se soldera par son refus, sauf circonstances exceptionnelles, et l'intéressé sera alors considéré comme ayant dépassé sa durée de séjour autorisée. Dans le cas où des travailleurs poursuivent leurs activités salariales avec le même employeur et aux mêmes fonctions, ils doivent recevoir un certificat de parrainage (permis de travail) de la part de leur employeur britannique et continuer de percevoir tout au moins le salaire approprié correspondant à leur emploi ou le salaire minimum du Niveau 2, le montant le plus élevé étant retenu. Le travailleur peut gagner moins que lors de l'obtention de son permis de travail initial, tant que le montant demeure acceptable pour le poste qu'il occupe. Le Comité note que les Règles relatives à l'immigration, disponibles au public, donnent des précisions sur le niveau du salaire approprié. Le candidat à un emploi différent ou dont l'employeur est différent peut aussi être soumis à des conditions supplémentaires, un « test du marché du travail local » pouvant être requis en lien avec l'emploi en question. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations supplémentaires sur le « test du marché du travail local ».

Le Comité demande également que le prochain rapport précise à quelles conditions un ressortissant d'un État partie à la Charte n'appartenant pas à l'EEE peut accéder au marché du travail britannique en tant que travailleur indépendant.

Conséquences de la perte de l'emploi

Le Comité note qu'il n'y a pas d'information sur ce point dans le rapport. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées à ce sujet.

Conclusion

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

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

Paragraphe 4 - Droit de sortie des nationaux

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

