Mars 2021

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2020

HONGRIE

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 la Hongrie, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 20 avril 2009. L'échéance pour remettre le 10ème rapport était fixée au 31 décembre 2019 et la Hongrie l'a présenté le 18 mai 2020.

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

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

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

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

La Hongrie a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf les articles 18, 24 et 25.

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

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

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

– 6 conclusions de non-conformité : articles 1§4, 9, 10§5, 15§2, 15§3 et 20.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le Comité souligne que, « pour garantir et promouvoir l'égalité salariale, il est essentiel de collecter des statistiques de qualité sur les salaires, ventilées par sexe, ainsi que des statistiques sur le nombre et le type de cas de discrimination salariale » et qu'« il est nécessaire d'analyser les causes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes en vue de concevoir des politiques efficaces visant à le réduire » (voir réclamations n^os^ 124 à 138,

UWE, *op. cit.*). Sans identification et sans compréhension des causes expliquant les différences de rémunération entre hommes et femmes, il est impossible d'élaborer des mesures appropriées qui permettent de lutter efficacement contre ce problème.

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

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 1 - Politique de plein emploi

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

Situation de l'emploi

Selon Eurostat, le taux de croissance du PIB a augmenté de 3,8 % en 2015 à 5,4 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'Union européenne (UE) en 2018 (2 %). En fait, la progression est d'autant plus importante que ce taux avait baissé à 2,1 % en 2016.

Le taux d'emploi global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a augmenté de 63,9 % en 2015 à 69,2 % en 2018, un taux légèrement supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (68,6 % en 2018).

Le taux d'emploi des hommes a augmenté de 70,3 % en 2015 à 76,3 % 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 57,8 % en 2015 à 62,3 % en 2018, un taux légèrement inférieur 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 45,3 % en 2015 à 54,4 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (58,7 % en 2018). Le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) a augmenté de 25,7 % en 2015 à 29 % en 2018, un taux inférieur 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 6,8 % en 2015 à 3,7 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (7 % en 2018).

Le chômage des hommes a baissé de 6,6 % en 2015 à 3,5 % 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 7,1 % 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 17,3 % en 2015 à 10,2 % 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 45,5 % en 2015 à 38,6 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (43,4 % en 2018).

La part des jeunes de 15 à 24 ans « hors système » (sans emploi et ne suivant ni études ni formation ; *NEET*) a baissé de 11,6 % en 2015 à 10,7 % en 2018 (en pourcentage de la population des 15-24 ans), un taux très légèrement supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (10,5 % en 2018).

Le Comité relève que la période de référence a été marquée par une croissance économique robuste, qui est allée de pair avec une évolution favorable du marché du travail (taux d'emploi en hausse et recul du chômage). En particulier, le taux de chômage global était très faible en 2018. Cela étant, les taux d'emploi des jeunes et des travailleurs âgés sont restés inférieurs à la moyenne des 28 pays de l'UE.

Politique de l'emploi

Dans son rapport, le Gouvernement indique qu'il a pour objectif de réduire progressivement le taux de chômage pour l'amener au-dessous des 3 %. A cette fin, des mesures ciblées sont prises pour soutenir l'emploi et promouvoir l'activité des personnes défavorisées sur le marché du travail. Le Gouvernement ajoute que des efforts sont également entrepris pour faire évoluer favorablement la structure du marché du travail (i.e. mise en œuvre de mesures encourageant le transfert d'un nombre important d'agents du secteur public vers des emplois du secteur privé).

Le Comité prend note des nombreux programmes et projets pour l'emploi mis en œuvre par le Gouvernement durant la période de référence, notamment ceux destinés aux personnes peu (ou pas) qualifiées, aux populations vivant dans les régions les plus touchées par le chômage, aux Roms, aux migrants et aux réfugiés. A titre d'exemple, entre 2015 et 2019, plus de 170 000 personnes ont participé au programme « Route vers le marché du travail » (2015-2022), lequel vise à (ré)intégrer sur le marché du travail des demandeurs d'emploi âgés de plus de 25 ans ayant un faible niveau d'éducation, par le biais de divers services et mesures (information, conseils, orientation, formations, incitations à l'emploi, aides au logement, etc.). De surcroît, le programme « Réduire la fracture numérique » (2015-2021), qui a pour but de développer les compétences numériques et l'alphabétisation parmi les populations défavorisées et dans les régions les plus touchées par le chômage, a permis à près de 131 000 personnes de compléter avec succès une formation certifiante entre juillet 2015 et décembre 2018.

Le Comité relève en outre que la Garantie pour la jeunesse a été officiellement lancée en Hongrie le 1er janvier 2015. Dans ce contexte, divers projets ont été mis en place dans tout le pays ; ils proposent aux jeunes âgés de moins de 25 ans des conseils, la possibilité de recevoir une qualification scolaire ou professionnelle, des opportunités d'emploi, un soutien à la création d'entreprise, une aide à la mobilité / au logement. A la fin 2019, environ 133 000 jeunes avaient participé à la Garantie pour la jeunesse. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations non seulement sur le nombre de jeunes ayant participé à la Garantie pour la jeunesse, mais également sur les résultats de ce programme, en particulier sur le pourcentage des jeunes ayant quitté le programme avec une offre de qualité (formation, stage, emploi, …) et le pourcentage des jeunes toujours en activité (en formation, stage, emploi, ...) six mois après avoir quitté le programme (données ventilées par région).

Le Comité demande aussi que le prochain rapport contienne des informations sur les mesures en faveur de l'emploi prises par les autorités pour venir en aide aux travailleurs âgés.

Le Comité prend note des informations fournies par le Gouvernement sur le suivi de l'efficacité des mesures de politique active de l'emploi.

Le Comité note également que selon les données de la Commission européenne, les dépenses publiques consacrées aux politiques du marché du travail (en pourcentage du PIB) ont légèrement diminué, de 1,13 % en 2015 à 1,08 % en 2017 (dont 0,79 % pour les mesures actives et 0,22 % pour les mesures passives en 2017). Il demande que le prochain rapport contienne des informations sur le taux d'activation (c'est-à-dire le nombre moyen de participants aux mesures actives en pourcentage du nombre total de chômeurs).

Conclusion

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

Article 1 - Droit au travail

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

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

1. Interdiction de la discrimination dans l'emploi

L'article 1§2 de la Charte interdit toute forme de discrimination dans l'emploi. Le Comité a demandé aux États parties de fournir pour ce cycle d'examen des informations à jour sur la législation interdisant toute forme de discrimination dans l'emploi, en particulier celle fondée sur le sexe (si l'article 20 n'est pas accepté), la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, les opinions politiques ou le handicap (si l'article 15§2 n'est pas accepté), ainsi que des informations sur les voies de recours disponibles. Il leur a aussi demandé de faire état des éventuelles mesures visant spécifiquement à lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés en matière d'emploi.

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

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

Dans ses précédentes conclusions (Conclusions 2016), le Comité a conclu que la situation de la Hongrie était conforme à l'article 1§2 de la Charte, dans l'attente d'informations sur les mesures concrètes prises pour promouvoir l'égalité en matière d'emploi et lutter contre toute forme de discrimination, ainsi que sur le fonctionnement des organes de promotion de l'égalité et sur les voies de recours.

Concernant la législation interdisant de manière générale toute forme de discrimination, le Comité a examiné le cadre juridique applicable dans ses précédentes conclusions (Conclusions 2016). La pierre angulaire de cette législation est la disposition antidiscriminatoire générale de la Loi fondamentale hongroise adoptée en 2011. Cette interdiction générale est précisée par la Loi sur l'égalité de traitement et la promotion de l'égalité des chances de 2003, une loi antidiscriminatoire globale qui a mis en place la Commission pour l'égalité de traitement, organe chargé de la lutte contre la discrimination dans tous les secteurs et pour tous les motifs. Dans ses conclusions précédentes, le Comité a constaté qu'aucun programme ni projet visant à mettre en œuvre la législation n'a été élaboré pendant la période de référence. Il a demandé des informations sur les mesures concrètes prises pour promouvoir l'égalité dans l'emploi et lutter contre toutes les formes de discrimination dans l'emploi. Le rapport n'examine pas le cadre juridique du point de vue de sa mise en œuvre dans la pratique. Le Comité renouvelle sa demande et considère que, dans l'hypothèse où des informations exhaustives ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Le rapport fournit des informations générales sur le cadre juridique d'interdiction de la discrimination, mais il ne répond pas à la demande d'informations du Comité sur d'éventuelles lois et mesures pratiques précises et ciblées portant spécifiquement sur la discrimination fondée sur l'origine ethnique, la race, l'âge, l'orientation sexuelle, les opinions politiques ou la religion. Le Comité demande à nouveau que le prochain rapport fournisse une description détaillée de la manière dont sont assurées la prévention et la lutte contre la discrimination fondée sur ces motifs.

S'agissant spécifiquement de l'interdiction de la discrimination fondée sur l'origine ethnique, le Comité renvoie au rapport de 2016 du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (Réseau européen sur l'égalité en droit) et aux observations finales du Comité des droits de l'homme des Nations Unies sur la

Hongrie de 2018 (Observations finales (2018) CCPR/C/HUN/CO/6), deux documents indiquant que dans un certain nombre de domaines, y compris l'emploi, la marginalisation sociale des Roms et la discrimination à leur égard restent évidentes. Les mêmes préoccupations ont été soulevées en 2019 par le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale des Nations Unies, en particulier en ce qui concerne la persistance de la discrimination structurelle à l'égard des Roms malgré l'existence de certaines politiques et mesures pour lutter contre cette discrimination, ainsi que des rapports faisant mention de taux de chômage élevés parmi les Roms et l'immense écart de revenus entre les Roms et le reste de la société. Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport contienne notamment des informations en réponse à ces observations.

Tout en renouvelant sa demande d'informations exhaustives, le Comité souligne que dans l'hypothèse où celles-ci ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte sur les points évoqués ci-dessus.

En ce qui concerne les mesures prises spécifiquement pour lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés en matière d'emploi, le rapport précise que les dispositions relatives à l'emploi des migrants sont régies par la Loi de 2007 qui traite de l'admission et du droit de séjour des ressortissants de pays tiers et par les décrets gouvernementaux n° 114/2007 et 113/2007. Elles fixent les conditions générales à remplir pour réaliser dans le pays un séjour supérieur à quatre-vingt-dix jours mais ne dépassant pas cent quatre-vingts jours, et permettent à la police des étrangers d'autoriser l'admission et le séjour en Hongrie à titre exceptionnel lorsque ce séjour est effectué dans le but de remplir une obligation internationale, à des fins humanitaires urgentes ou dans l'intérêt national. En règle générale, l'octroi d'un permis de séjour à des fins professionnelles est subordonné à la fourniture de justificatifs attestant d'un travail effectif pour ou sous la direction d'une autre personne, conformément à leur relation de travail, ou en tant que propriétaire ou gestionnaire d'une association commerciale. Les citoyens étrangers souhaitant rester pour une période de plus de 90 jours en vue d'exercer une forme d'activité lucrative doivent disposer des ressources suffisantes pour eux-mêmes et les membres de leur famille afin de ne pas devenir une charge pour le système d'assistance sociale pendant la durée de leur séjour, ainsi que d'une assurance maladie complète pour accéder aux services de santé dans les conditions prévues par une autre loi spécifique.

Le Comité considère que les informations fournies ne permettent pas d'évaluer la situation dans son ensemble en ce qui concerne la prévention et l'interdiction de la discrimination des étrangers dans l'emploi. Plus spécifiquement, les informations relatives à la protection des personnes requérant une protection internationale sont insuffisantes. À cet égard, il constate que le Comité des droits de l'homme des Nations Unies, dans ses Observations finales sur la Hongrie (2018) Observations finales (2018) CCPR/C/HUN/CO/6), a souligné les effets négatifs des grandes réformes législatives sur l'immigration adoptées au cours des dernières années, en particulier la loi adoptée en mars 2017, qui autorise le renvoi automatique de tous les demandeurs d'asile vers des zones de transit pendant toute la durée de leur procédure d'asile. Par ailleurs, dans le rapport évoqué précédemment, le Réseau européen sur l'égalité en droit a critiqué la campagne active menée par le gouvernement hongrois depuis 2015 contre les migrants et les personnes leur venant en aide, ce qui a rendu l'opinion publique peu favorable à la diversité et à la non-discrimination. Des critiques semblables ont été formulées par la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) dans ses conclusions de 2018 sur la Hongrie, ainsi que par la Commission européenne pour la démocratie par le droit (Commission de Venise) et le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme de l'OSCE dans leur avis conjoint relatif aux dispositions du projet de train de mesures législatives dénommé « Stop Soros ».

Par conséquent, le Comité demande que le prochain rapport contienne une description complète du cadre juridique et des mesures pratiques visant à interdire et à combattre la discrimination des migrants et des réfugiés en matière d'emploi. Il considère que, dans

l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à l'article 1§2 de la Charte sur ce point.

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

Le Comité a constaté dans ses précédentes conclusions les pouvoirs limités de la Commission pour l'égalité de traitement, notamment pour ce qui a trait à l'indemnisation accordée aux victimes de discrimination. Outre des informations complètes sur les voies de recours disponibles en cas de discrimination, il a demandé si, dans les affaires de discrimination, le montant des indemnités pouvant être accordées aux victimes par la justice était plafonné. Il a en outre observé que cette commission se montrait réticente à infliger des amendes à des auteurs d'actes discriminatoires, en particulier lorsque les collectivités nationales ou locales étaient mises en cause. Le Comité a demandé des informations sur les décisions rendues par la commission dans des affaires de discrimination mettant en cause des collectivités nationales ou locales, sur les mesures prises par la commission pour faire connaître l'interdiction de la discrimination dans l'emploi et sur son champ d'action.

Le rapport n'apporte pas de réponses exhaustives aux demandes du Comité. Il rappelle le cadre juridique et indique qu'en 2018, il n'existait pas de recours administratif possible contre les décisions de la Commission pour l'égalité de traitement. Le Comité note, dans le rapport évoqué précédemment, que le Réseau européen sur l'égalité en droit souligne que la Commission pour l'égalité de traitement n'engage que très peu de procédures de sa propre initiative, principalement en raison d'un manque de personnel et de financement, et a exprimé des doutes quant à la capacité de cette autorité à remplir certaines de ses fonctions essentielles.

Le Comité demande à nouveau que le prochain rapport contienne des informations complètes sur les voies de recours, sur le rôle et le fonctionnement des organes de promotion de l'égalité et sur l'application par les tribunaux de la Loi sur l'égalité de traitement et la promotion de l'égalité des chances, et plus particulièrement qu'il fournisse des statistiques sur le nombre d'affaires de discrimination portées devant les tribunaux ; qu'il indique si la procédure est facile d'accès, notamment en donnant des précisions sur l'aménagement approprié de la charge de la preuve, les frais, la représentation, le montant des indemnités accordées, ainsi que la participation des ONG et le type de sanctions pouvant être imposées. Il 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. Il considère que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir l'existence de voies de recours adéquates et appropriées, ainsi que l'exige l'article 1§2 de la Charte.

2. Travail forcé et exploitation par le travail

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

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

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

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

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

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

Le Comité note que les autorités nationales ont répondu partiellement aux questions ciblées se rapportant à cette disposition, concernant l'exploitation de la vulnérabilité, le travail forcé et l'esclavage moderne (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »).

Incrimination et poursuites effectives

Le Comité note d'après le rapport national que le travail forcé est érigé en infraction pénale en vertu de l'article 193 de la loi C de 2012 relative au Code pénal. Le Code pénal incrimine également l'emploi illégal des ressortissants de pays tiers sans autorisation d'exercer une activité lucrative, dans des conditions de travail particulièrement abusives ou de toute personne victime de la traite des êtres humains. Le Comité note par ailleurs que l'article 192 du Code pénal confère le caractère d'infraction pénale à la traite des êtres humains aux fins d'exploitation (voir Conclusions 2016 et rapport du GRETA concernant la mise en œuvre par la Hongrie de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains, deuxième cycle d'évaluation, GRETA (2019)13, 27 septembre 2019, paragraphe 157). Le terme « exploitation » désigne l'abus de pouvoir ou d'une position de vulnérabilité aux fins de tirer profit de la victime contrainte ou maintenue dans cette situation. Il n'existe pas de dispositions sur l'esclavage ou les pratiques similaires à l'esclavage et à la servitude. Le Comité note que le GRETA a exhorté les autorités hongroises à faire figurer l'esclavage, les pratiques analogues à l'esclavage et la servitude dans la définition de la traite des êtres humains énoncée dans le Code pénal (rapport du GRETA, paragraphe 163).

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 européenne des droits de l'homme (*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 note que le GRETA a exprimé ses préoccupations concernant la réponse inadéquate de la justice pénale face à la traite en Hongrie. Il a plus particulièrement exhorté les autorités à intensifier leurs efforts pour ouvrir des enquêtes et engager des poursuites dans les affaires de traite aux fins d'exploitation par le travail (rapport du GRETA, paragraphe 190).

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur l'application concrète des dispositions du Code pénal relatives à l'exploitation par le travail et le travail forcé, en particulier des articles 192 et 193 du Code pénal. Le rapport devrait contenir des informations (y compris des statistiques et des exemples de jurisprudence) sur les poursuites engagées et les condamnations prononcées en vertu de ces dispositions pendant la prochaine période de référence, afin que le Comité puisse apprécier comment la législation est interprétée et appliquée en vue de lutter contre le travail forcé et l'exploitation par le travail. Le Comité demande également si l'esclavage et les pratiques analogues à l'esclavage, ainsi que la servitude, sont réprimées sur le plan pénal.

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 d'après le rapport qu'afin de mettre en œuvre les mesures fixées par le gouvernement dans la Résolution gouvernementale 1125/2019 (13 mars) sur les mesures

nécessaires pour accroître l'efficacité de la lutte contre la traite des êtres humains (hors période de référence), le commissaire principal de la Police nationale hongroise a approuvé un plan d'action qui est mis en œuvre de façon permanente. Au cours de ce processus, un programme de cours en ligne a été établi et une campagne nationale de sensibilisation (« Prenez conscience ! ») se poursuivra. Les principaux objectifs du plan d'action sont d'identifier les victimes et de faire pleinement appliquer leurs droits, du dépôt d'une plainte à la clôture de l'enquête. En outre, la Direction générale de la police des étrangers a proposé une formation sur l'identification réussie des victimes de la traite au personnel administratif qui a régulièrement affaire avec des ressortissants de pays tiers pouvant avoir été victimes de traite. Des conseils supplémentaires sont fournis dans le manuel intitulé « Guide pour l'identification des victimes de traite des êtres humains d'origine étrangère ».

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la mise en œuvre du plan d'action susmentionné et sur ses répercussions sur la prévention du travail forcé et de l'exploitation par le travail, en indiquant si les objectifs fixés dans le plan ont été atteints.

Le Comité constate qu'aucune information n'a été fournie dans le rapport concernant les inspecteurs du travail et leur rôle dans l'identification des victimes de travail forcé ou d'exploitation par le travail. Il note à cet égard que, selon le GRETA, les autorités hongroises devraient faire davantage d'efforts pour prévenir la traite des êtres humains aux fins de l'exploitation par le travail, en particulier en veillant à ce qu'une formation continue soit proposée aux inspecteurs du travail pour leur permettre de procéder à l'identification proactive des victimes de traite des êtres humains. Le GRETA estime par ailleurs que les inspections du travail doivent disposer de ressources suffisantes et viser les secteurs économiques qui présentent un risque de traite élevé, notamment l'agriculture (rapport du GRETA, paragraphe 58). Le Comité demande donc que le prochain rapport contienne des informations détaillées sur les actions spécifiques menées par les inspecteurs du travail en vue de détecter les cas de travail forcé et d'exploitation par le travail, notamment dans des secteurs tels que l'agriculture, le bâtiment et l'hôtellerie, y compris des informations relatives aux ressources et à la formation. Le rapport devrait aussi préciser, le cas échéant, le nombre de victimes présumées de travail forcé ou d'exploitation par le travail recensées à la suite de ces inspections du travail.

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

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

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

Le présent rapport déclare que les victimes sont informées, à la fois oralement et par écrit (par le service de soutien aux victimes), à la fois en termes de procédure et de disponibilité et d'accessibilité du service de l'État de soutien aux victimes. Le Comité prend note des informations générales fournies concernant les victimes nécessitant un traitement spécifique lors de poursuites pénales, selon les caractéristiques individuelles d'une personne et ses conditions de vie, la nature du crime et les circonstances de l'infraction.

S'agissant des victimes de la traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail, le Comité constate d'après le rapport susmentionné du GRETA que, selon la réglementation en vigueur, un consentement écrit des victimes présumées est exigé avant qu'elles ne puissent être officiellement identifiées comme victimes de la traite et recevoir de l'assistance

(paragraphes 85, 90, concernant plus particulièrement l'exploitation par le travail). Le GRETA a exhorté les autorités hongroises à supprimer cette condition (paragraphe 97).

Le Comité demande que le prochain rapport clarifie la question de savoir si les victimes présumées de travail forcé et d'exploitation par le travail ont accès à des mesures de soutien et d'assistance sans devoir donner un consentement écrit aux autorités. Dans ce contexte, il demande des informations sur le nombre de victimes présumées ou formellement identifiées de travail forcé ou d'exploitation par le travail, en précisant combien parmi elles bénéficient de mesures de protection et d'assistance. Le Comité demande aussi des informations générales sur le type d'assistance apportée (protection contre les représailles, hébergement sûr, soins de santé, aide matérielle, aide économique et sociale, aide juridique, traduction et interprétation, aide au retour volontaire, délivrance de titres de séjour aux migrants) et sur sa durée.

Le Comité demande que le prochain rapport confirme que le cadre juridique existant offre aux victimes de travail forcé et d'exploitation par le travail, y compris aux migrants en situation irrégulière, un accès à des voies de recours effectives (devant les juridictions pénales ou civiles, les juridictions du travail ou d'autres mécanismes) leur permettant d'obtenir réparation pour tous les préjudices subis, dont les pertes de salaires et le non-versement des cotisations sociales. Enfin, il demande des données statistiques sur le nombre de victimes indemnisées, ainsi que des exemples de sommes accordées.

Travail domestique

Le Comité rappelle que le travail domestique peut déboucher sur des formes de travail forcé ou d'exploitation. Ce type de travail est souvent associé à des conditions de vie et de travail abusives, dégradantes et inhumaines pour les travailleurs domestiques concernés (voir Conclusions 2012, Introduction générale, Questions générales, et arrêt de la Cour dans l'affaire *Siliadin c. France*). Les États Parties doivent adopter des dispositions juridiques pour lutter contre le travail forcé dans le contexte domestique et protéger les travailleurs domestiques, ainsi que prendre des mesures pour les appliquer (Conclusions 2008, Introduction générale, Question générale au titre de l'article 1§2). Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 3§3 de la Charte, les inspecteurs doivent être habilités à contrôler tous les lieux de travail, y compris les locaux habités, et ce dans l'ensemble des secteurs d'activité (Conclusions XVI-2 (2003), République tchèque, concernant l'article 3§2 de la Charte de 1961 ; Observation interprétative de l'article 3§3 (i.e. de l'article 3§2 de la Charte de 1961). Le Comité considère que de telles inspections doivent être clairement prévues par la loi et des garanties suffisantes doivent être mises en place pour prévenir les risques d'atteintes illégitimes dans le droit au respect de la vie privée.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a constaté que la loi relative à l'inspection du travail n'autorise pas d'inspection dans des logements de particuliers qui ont à leur service des employés de maison. Le Comité note cependant, d'après le rapport susmentionné du GRETA, que la loi sur l'inspection du travail a été modifiée en 2017 pour habiliter les inspecteurs du travail à procéder, à partir du 1er janvier 2018, à des inspections sur site dans des domiciles privés (paragraphe 54). Aucune information à ce sujet n'est fournie dans le rapport national.

Le Comité demande que le prochain rapport indique le nombre d'inspections menées concernant les employés de maison pendant la prochaine période de référence en précisant, le cas échéant, le nombre de victimes de travail forcé et d'exploitation par le travail identifiées dans le cadre de ces inspections.

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

Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport concernant le cadre législatif hongrois applicable afin de déterminer l'existence d'une relation de travail (chapitres 7 et 8 du Code du travail). Le rapport déclare que les activités de l'économie collaborative ou « économie des plateformes » peuvent être effectuées de manière indépendante,

essentiellement sous la forme d'un travail indépendant ou en tant que particulier possédant un numéro fiscal. Dans ces cas-là, les parties sont liées par un contrat de droit civil pour l'exercice de l'activité. Mais si les parties concluent un contrat de droit civil pour effectuer essentiellement les mêmes tâches que le contenu d'un contrat de travail, leur relation juridique sera classifiée comme étant une relation de travail. L'inspection du travail est habilitée à déterminer l'existence d'une relation de travail au cas par cas, selon les critères établis par le Code du travail.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations plus détaillées sur le nombre d'inspections menées par l'Inspection du travail en ce qui concerne les travailleurs de l'« économie des plateformes » ou économie collaborative, et sur le nombre de relations de travail identifiées à la suite de ces inspections. Il demande également si ces travailleurs ont accès à des voies de recours pour contester leur statut au regard de l'emploi et/ou de conditions de travail abusives.

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

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 prend note des informations figurant dans le rapport de la Hongrie.

Durant la période de référence, la structure de l'administration publique hongroise, dont l'organisation du service public de l'emploi, est restée inchangée. Cependant, il y a eu quelques modifications concernant les services en matière d'emploi.

En 2015, le service national pour l'emploi (SNE), qui est l'organisme public hongrois chargé des questions liées à la recherche d'emploi, comptait 4 333 salariés, dont 3 082 s'occupaient directement des demandeurs d'emploi. En décembre 2015, à la clôture des comptes mensuels, il y avait 337 500 demandeurs d'emploi enregistrés. Le ratio personnel/client est d'environ 1 pour 109, avec un ratio cumulé de 1 pour 389 (fondé sur le nombre de clients qui repassent). Le taux de mises en relation réussies dans les catégories 1 et 2 basées sur le profilage instauré en janvier 2016 est de 46,9 % ; de 76,7 % dans la catégorie 3 correspondant aux emplois publics ; et de 69,3 % toutes catégories confondues. Selon les données relatives au recrutement, 66 % des demandeurs d'emploi ont contacté le SNE, tandis que 35 % seulement ont contacté des agences privées de placement. Selon les données du ministère de l'Économie et des Finances, le SNE a effectué 21 % de l'ensemble des placements.

Le Comité note que d'après le rapport pays 2019 de la Commission européenne sur la Hongrie, basé sur les données de 2018, « l'efficacité des services publics de l'emploi pourrait être améliorée. Le nombre de dossiers traités par de nombreux pôles emploi dépasse leurs capacités et les conseillers sont surchargés de tâches administratives (Hétfa, 2018), ce qui réduit le temps consacré à l'évaluation individuelle (…) La fixation de quotas dans le cadre des politiques actives du marché du travail influence toujours beaucoup les résultats du profilage, ce qui nuit à l'efficacité de l'appariement offre-demande d'emploi. Le suivi de la qualité des programmes de formation demeure limité ».

Le Comité note également que si le rapport contient des informations sur le nombre de demandeurs d'emploi pour un conseiller de placement jusqu'à janvier 2016, il manque néanmoins des informations. Le Comité demande une nouvelle fois un exposé complet de l'organisation et du fonctionnement des services publics de l'emploi dans le pays. Des données devront en particulier être communiquées concernant les indicateurs suivants : (a) le taux de placement (i.e. le pourcentage des placements effectués par les services de l'emploi par rapport aux offres d'emploi notifiées), et (b) les parts de marché respectives des services publics et privés de l'emploi (la part de marché se définit comme le nombre de placements effectués par rapport au nombre total d'embauches sur le marché du travail). Le Comité souhaite également savoir si les organisations syndicales et patronales ont la possibilité de participer à l'organisation et à la gestion des services de l'emploi.

Conclusion

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

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 4 - Orientation, formation et réadaptation professionnelles

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

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

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

Le Comité a considéré que la situation était conforme à la Charte en ce qui concerne les mesures relatives à la formation et à la rééducation professionnelles des travailleurs (article 10§3) (Conclusions 2020) et à la formation professionnelle des personnes handicapées (article 15§1) (Conclusions 2016).

En revanche, il a considéré que la situation n'était pas conforme à la Charte en ce qui concerne les mesures relatives à l'orientation professionnelle (article 9) au motif qu'il n'a pas été établi que le droit à l'orientation professionnelle sur le marché du travail soit garanti (Conclusions 2020). Le Comité par conséquent considère que la situation n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte au même motif.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit à l'orientation professionnelle sur le marché du travail soit garanti.

Article 9 - Droit à l'orientation professionnelle

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

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.

L'orientation professionnelle dans le système éducatif

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016), le Comité a noté que l'orientation professionnelle dans le système éducatif est fournie dans le cadre du programme d'études ordinaire et que, en outre, l'information est disponible pour les étudiants par le biais d'autres outils d'information, notamment en ligne, et d'événements spéciaux. Il a également pris note des mesures importantes prises pour développer et améliorer l'orientation professionnelle au cours de la période de référence. Toutefois, le Comité a noté que le rapport ne fournit pas les chiffres demandés à plusieurs reprises sur les dépenses, les effectifs et le nombre de bénéficiaires de l'orientation professionnelle dans le système éducatif. Il a donc réitéré sa demande. Dans l'intervalle, il a reporté sa conclusion.

Le présent rapport indique que les activités d'orientation professionnelle qui opèrent au sein du système d'enseignement public sont présentes à deux niveaux : au niveau des établissements d'enseignement et au niveau des établissements de services pédagogiques.

En ce qui concerne les établissements d'enseignement, outre l'orientation professionnelle fournie dans le cadre du programme d'études ordinaire, le rapport indique que, pendant l'année scolaire, les établissements peuvent utiliser six à huit jours ouvrables pour concevoir et mettre en œuvre des activités informelles non pédagogiques axées sur l'orientation professionnelle.

À un autre niveau, les établissements de services pédagogiques proposent des formations complémentaires et une orientation professionnelle par l'intermédiaire de conseillers spécialisés en psychologie et en orientation professionnelle afin d'aider les étudiants à prendre une décision éclairée. Selon le rapport, ces établissements offrent des conseils individuels et personnalisés, ainsi que des services de conseil de groupe et d'orientation professionnelle. Le rapport fournit des chiffres sur le nombre de bénéficiaires de ces services au cours de la période de référence (12 456 en 2015/2016, 13 669 en 2016/2017 et 15 768 en 2017/2018). Il fournit également des données sur le nombre d'experts ayant participé à ces services au cours de la même période (82 en 2015/2016, 68 en 2016/2017 et 72 en 2017/2018).

En ce qui concerne les dépenses pour les services d'orientation professionnelle, le rapport indique que les centres des districts scolaires qui maintiennent les services pédagogiques des comtés (capitale) appartenant à l'État fonctionnent avec un budget reçu du budget central. Dans le cas des établissements non gérés par l'État, les prestataires peuvent demander des subventions, en fonction du nombre d'enfants et d'étudiants prévus.

Le Comité prend note du rapport sur la mise en place du système de suivi de carrière des diplômés (DPR), qui recense les carrières des diplômés des universités et des collèges afin de mesurer et de comparer l'impact des établissements d'enseignement supérieur sur le marché du travail. Elle prend également note de plusieurs projets développés en Hongrie dans le cadre de la stratégie Europe 2020 afin d'améliorer les activités d'orientation professionnelle au sein du système éducatif.

Tout en prenant note des informations susmentionnées, le Comité constate que le rapport ne précise pas quel est le montant du budget alloué aux services d'orientation professionnelle au sein du système éducatif, que ce soit dans les établissements d'enseignement ou dans les services psychologiques. Il note également qu'aucune information n'est fournie sur la qualification et le nombre du personnel chargé de l'orientation professionnelle dans les établissements d'enseignement, ni sur le rapport entre le nombre de ce personnel et le

nombre d'étudiants. Le Comité rappelle que l'orientation professionnelle doit être assurée par un personnel qualifié (conseillers, psychologues et enseignants) et disposer d'un budget suffisant. Il demande donc que le prochain rapport fournisse de telles informations. En attendant, il réserve sa position sur ce point.

Orientation professionnelle sur le marché du travail

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016), le Comité a demandé que le prochain rapport contienne des chiffres sur les dépenses, les effectifs et le nombre de bénéficiaires de l'orientation professionnelle sur le marché du travail. Dans l'intervalle, il a reporté sa conclusion.

Le Comité constate que le rapport actuel contient très peu d'informations sur l'orientation professionnelle sur le marché du travail (au titre de l'article 1.1) et qu'aucune réponse à ses questions n'est fournie. Le Comité rappelle que l'orientation professionnelle doit être assurée par des personnes qualifiées (conseillers, psychologues et enseignants) et un personnel suffisant, à un nombre important de personnes, en visant à toucher le plus grand nombre de personnes possible et avec un budget adéquat. Le Comité réitère donc ses demandes et, compte tenu du manque répété d'informations sur ces questions, considère que la situation en Hongrie n'est pas conforme à l'article 9 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi que l'orientation professionnelle sur le marché du travail est garantie.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 9 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit à l'orientation professionnelle sur le marché du travail soit garanti.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

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

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

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes pour une description de la situation qu'il a considérée conforme à la Charte (voir Conclusions 2016). Le Comité relève que des décrets de 2012 et 2016 viennent préciser le contenu des programmes-cadres et programmes d'études de chaque formation professionnelle tandis qu'un décret de 2016 vient déterminer les conditions d'admission aux formations.

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

Il ressort des informations communiquées par les autorités que la réforme du système de formation professionnelle entrée en vigueur en 2013 a permis à la fois une diminution du nombre de qualifications professionnelles par deux (de 1303 à 632) et une augmentation des normes (entre 20 et 25 % en moyenne) au sein de chacune des qualifications professionnelles nouvellement définie, de manière à élargir les domaines couverts. Ces normes sont désormais pleinement intégrées dans les programmes de formation scolaire.

Le Comité note l'établissement de « Conseils sectoriels des compétences », une instance chargée de s'assurer que le contenu éducatif nécessaire aux technologies de pointe se reflète continuellement dans les formations et enseignements professionnels.

44 centres de formation professionnelle, qui mettent en réseau environ 340 établissements de formation professionnelle, permettent d'assurer une plus grande coordination et d'adapter les enseignements dispensés pour répondre aux exigences du marché du travail. L'approche duale retenue dans la formation professionnelle permet une coordination plus étroite entre les écoles publiques d'enseignement professionnel et les entreprises offrant une formation pratique, notamment avec l'établissement d'un responsable de la formation pratique. Ces modalités permettent une circulation de l'information plus directe et ainsi une amélioration de l'efficacité et de la qualité de la formation.

Le relèvement de la limite d'âge pour la formation à temps plein (de 21 à 25 ans) a également permis à un nombre plus important de personnes d'y participer.

Le Comité note l'élargissement du programme de bourses d'études destinées à soutenir l'obtention de qualifications professionnelles dans des secteurs en pénurie ainsi que les actions visant à promouvoir la participation des personnes défavorisées à la formation professionnelle dans le cadre de la Stratégie nationale hongroise d'inclusion sociale.

Il ressort des informations transmises dans le cadre de l'article 1§1 que des programmes cofinancés par le Fonds Social Européen et l'Initiative pour l'emploi des jeunes permettent d'offrir des formations professionnelles vers l'entreprenariat ou encore des stages visant à aider les jeunes ayant des qualifications professionnelles à acquérir une expérience vers l'emploi ou l'entreprenariat.

Des programmes de validation des acquis d'expérience (ex : projet TÁMOP ; Projet prioritaire : formation des personnes peu qualifiées et des personnes en emploi public), destinés aux personnes sans qualification professionnelle/ peu qualifiées, leur permettent d'augmenter leurs chances sur le marché du travail, principalement en fonction des besoins locaux et nationaux du marché du travail.

Mesures adoptées pour intégrer les migrants et les réfugiés

Il ressort des informations fournies au titre de l'article 1§1 qu'entre 2015 et 2018, des mesures visant à soutenir l'intégration des réfugiés et des migrants sur le marché du travail ont été mises en œuvre avec le soutien du Fonds pour l'asile, la migration et l'intégration. Les

autorités indiquent avoir financé 10 projets dans ce cadre, pour un coût total d'environ 810 000 EUR (75 % sur la base de fonds nationaux et 25 % de fonds européens).

Les 10 projets présentés par les autorités visaient notamment à encourager :

- le développement et le fonctionnement de programmes et de services de formation pour les ressortissants de pays tiers, en fonction des besoins du marché du travail ;
- le développement d'outils spécifiques (comme la fourniture de soins de santé ou encore des services d'interprétation et de traduction pour les activités de formation et de service) pour accroître l'employabilité des groupes vulnérables, en particulier les bénéficiaires de la protection internationale ;
- le développement des compétences entrepreneuriales des migrants et la fourniture d'une assistance ;
- une formation en langue hongroise des ressortissants de pays tiers qui étudient dans l'enseignement supérieur hongrois

Le Comité demande que les autorités précisent si des formations à la langue hongroise sont automatiquement offertes aux réfugiés et ressortissants des autres Etats parties résidant légalement sur le territoire national souhaitant s'insérer dans le marché de l'emploi.

Les autorités sont invitées à préciser s'il existe un programme de soutien spécifique aux jeunes migrants dans le but de favoriser leur intégration sociale, linguistique et éducative et pour assurer une transition de l'école vers le monde du travail.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Hongrie est conforme à l'article 10§1 de la Charte.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 2 - Apprentissage

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

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 3 - Formation et rééducation professionnelles des travailleurs adultes

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a jugé que la situation de la Hongrie était conforme à l'article 10§3 de la Charte, dans l'attente des informations demandées.

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

Le Comité relève dans le rapport que des programmes visant à améliorer les compétences des salariés, cofinancés par l'Union européenne, sont en place. En particulier, le programme GINOP 6.1.2.-15 a pour but de réduire la fracture numérique, et le programme GINOP 6.1.4-16, lancé en 2017 dans six régions de Hongrie, s'adresse à des personnes de 16 à 64 ans ayant un faible niveau d'instruction et des qualifications professionnelles dépassées. Il aide les participants aux formations brèves du secteur numérique et les travailleurs indépendants ou les dirigeants de petites ou moyennes entreprises à utiliser les nouvelles technologies et à améliorer leurs compétences numériques. Le rapport décrit également le programme GINOP 6.1.5. – 17, lancé en 2018, qui s'adresse aux salariés à faibles revenus des grandes entreprises et vise à mettre en œuvre les objectifs de l'industrie 4.0. Enfin, le rapport fournit des informations sur le programme GINOP 6.1.6.-17, lancé en 2018, qui s'adresse aux salariés à faibles revenus des petites et moyennes entreprises et est déployé dans six régions. Le Comité, ayant pris note des programmes mis en œuvre, demande que le prochain rapport fournisse des informations plus détaillées sur le programme GINOP 6.1.4.-16, qui vise à réduire la fracture numérique, ainsi que sur les compétences liées à l'habileté numérique, aux nouvelles technologies, aux interactions homme-machine, aux nouveaux environnements de travail et à l'utilisation et au fonctionnement des nouveaux outils et machines, acquises par les participants au programme GINOP 6.1.6.-17 destiné aux salariés des petites et moyennes entreprises.

Selon le Programme national de collecte de données statistiques, entre 2015 et 2018, 1,5 million de personnes en moyenne ont participé chaque année à une formation pour adultes.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Hongrie est conforme à l'article 10§3 de la Charte.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 4 - Chômeurs de longue durée

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

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

Le Comité note qu'aucune information sur cette question n'a été fournie dans le rapport.

Toutefois, le Comité note, sur la base des informations fournies au titre de l'article 1.1 de la Charte, que la part des demandeurs d'emploi de longue durée parmi les demandeurs d'emploi varie de 26,9 % à 28,5 % entre 2015 et 2018, la plus faible en 2015 et la plus élevée en 2016.

La majorité des chômeurs de longue durée sont âgés de plus de 55 ans. Parmi les jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans, la part des demandeurs d'emploi de longue durée était la plus élevée en 2015, avec 10,5 %, alors qu'en 2017, elle est tombée à 8,9 %.

Parmi les personnes participant à une formation au marché du travail, la proportion de demandeurs d'emploi de longue durée a augmenté au cours des quatre années étudiées. En 2015, 17,0 % des personnes participant à une formation étaient des demandeurs d'emploi de longue durée, alors qu'en 2012, cette proportion était de 12,2 %.

Le Comité note d'autres sources EUROSTAT que les chômeurs de longue durée constituent 38,6 % de l'ensemble des chômeurs. Le Comité note que ce taux a diminué au cours de la période de référence et qu'il est inférieur à la moyenne de l'UE.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la nature et l'étendue des mesures spéciales de reconversion et de réinsertion prises pour lutter contre le chômage de longue durée.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016), le Comité a demandé si l'égalité de traitement en matière d'accès à la formation et à la reconversion des chômeurs de longue durée est garantie aux non-nationaux.

Il note dans le rapport que l'accès à la formation professionnelle, y compris pour les non-nationaux, est régi par l'article 39, paragraphe 1, de la loi CCIV de 2011 sur l'enseignement supérieur national, qui garantit le droit d'entreprendre des études dans le cadre de programmes entièrement ou partiellement financés par des bourses accordées par l'État hongrois. L'exigence d'égalité de traitement doit être garantie tout au long du processus de formation professionnelle. En vertu de la loi CLXXXVII de 2011 sur l'enseignement professionnel, un organisme relevant du champ d'application de cette loi, qui viole l'exigence d'égalité de traitement, peut se voir interdire de participer à une formation professionnelle.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Hongrie est conforme à l'article 10§4 de la Charte.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 5 - Pleine utilisation des moyens disponibles

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

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

Le Comité avait précédemment conclu que la situation en Hongrie n'était pas conforme à l'article 10§5 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties résidant légalement en Hongrie est garantie en ce qui concerne l'aide financière à l'enseignement et à la formation professionnels.

Le Comité constate que le rapport n'apporte pas de réponse à cette question. Il demande donc que le prochain rapport fournisse des informations sur la question de savoir si l'égalité de traitement des non-nationaux résidant légalement ou travaillant régulièrement en Hongrie est garantie en ce qui concerne l'aide financière pour l'enseignement et la formation professionnels et, dans l'intervalle, réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que l'égalité de traitement des ressortissants des autres États parties résidant ou travaillant légalement en Hongrie soit garantie en ce qui concerne l'aide financière à l'enseignement et à la formation professionnels.

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

Paragraphe 1 - Formation professionnelle des personnes handicapées

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

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

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

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

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

Cadre juridique

D'après le rapport, des comités d'experts déterminent les besoins éducatifs particuliers des enfants ; ils formulent des recommandations sur le type d'établissement d'enseignement qu'un enfant devrait fréquenter (inclusif ou spécialisé) et sur le type d'assistance qui devrait lui être fourni. La loi n° 190 de 2011 sur l'enseignement public national prévoit que les enfants ayant des besoins éducatifs particuliers peuvent bénéficier de l'assistance d'un professeur spécialisé, suivre un programme modifié, recevoir des aides techniques, se voir octroyer un temps supplémentaire pour les examens, etc.

Seuls les établissements ayant les installations et les conditions nécessaires à l'éducation d'un élève ayant des besoins éducatifs particuliers peuvent être proposés et désignés par le comité d'experts.

D'après d'autres sources [Réseau d'études européen des experts dans le domaine du handicap (ANED)], l'article 13 de la loi n° 26 de 1998 relative aux droits et à l'égalité des chances des personnes handicapées prévoit que : 1) « une personne handicapée a le droit de prendre part aux activités de développement de la petite enfance et de garde d'enfants correspondant à son état de santé et en fonction de son âge, à l'enseignement des jardins d'enfants et des écoles et de recevoir une préparation développementale pour un tel enseignement, conformément aux dispositions de la loi sur l'enseignement public » ; 2) « si cela présente un avantage pour le développement des compétences de la personne handicapée – sur la base de l'avis du comité d'experts et de réadaptation établi à cette fin – la personne handicapée doit prendre part à l'enseignement des structures de la petite enfance et des jardins d'enfants et des écoles avec d'autres enfants et élèves, au sein du même groupe ou de la même classe. »

Le Comité a précédemment demandé des informations concernant la définition du handicap (Conclusions 2016). Le rapport indique que la loi portant amendement à la loi n° 26 de 1998 relative aux droits et à l'égalité des chances des personnes handicapées, adoptée en 2013, a modifié la définition juridique d'une personne handicapée. Selon l'article 4 de celle-ci, « une personne handicapée est une personne qui présente, de façon durable ou permanente, des troubles de la communication, des déficiences d'ordre sensoriel, physique, mental ou psycho-

social, ou une combinaison de celles-ci, qui, en interaction avec des barrières environnementales, sociales ou d'autres barrières importantes, restreignent ou empêchent la participation effective à la société et sur un pied d'égalité avec les autres personnes ».

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

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

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

Accès à l'éducation

Le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif qu'il n'était pas établi que le droit des personnes handicapées à l'éducation en milieu ordinaire soit effectivement garanti (Conclusions 2016).

Le rapport indique que le nombre d'enfants et d'élèves ayant des besoins éducatifs particuliers a augmenté en raison de l'amélioration du diagnostic et de la détection de ces besoins, et du fait que les élèves présentant de tels besoins n'abandonnent plus l'école, mais continuent leurs études au sein de l'enseignement public.

Le rapport précise que le nombre d'élèves ayant des besoins éducatifs particuliers au niveau de l'enseignement primaire est passé de 53 577 à 55 322 entre 2015 et 2018. Cependant, la proportion d'enfants ayant des besoins éducatifs particuliers dans l'éducation intégrée a augmenté de 69 à 71 % (contre 49 % en 2005).

Le nombre d'élèves ayant des besoins éducatifs particuliers dans le second cycle de l'enseignement secondaire a également augmenté, selon le rapport, mais cela est dû au fait que moins d'élèves abandonnent l'école et qu'ils sont donc plus nombreux à poursuivre leurs études. Entre 2015 et 2018, le nombre d'enfants ayant des besoins éducatifs particuliers (en particulier les enfants ne présentant pas de handicap mental) a augmenté dans les écoles secondaires inclusives :

– établissements d'enseignement secondaire dans lesquels est dispensée une formation générale conduisant à un diplôme de fin d'études secondaires (*Gimnázium*) : 2 431 élèves en 2015, 2 967 élèves en 2018 ;

– établissements d'enseignement secondaire dans lesquels sont dispensées à la fois une formation générale et une formation professionnelle conduisant à un diplôme de fin d'études secondaires ou à un certificat de formation professionnelle (*Szakgimnázium*) : 5 345 élèves en 2015, 5 858 élèves en 2018 ;

– établissements d'enseignement secondaire dans lesquels est dispensée une formation professionnelle (*Szakközépiskola*) : 7 043 élèves en 2015, 7 594 élèves en 2018.

Entre 2015 et 2018, le nombre d'élèves fréquentant des établissements spécialisés d'enseignement secondaire (écoles professionnelles ou centrées sur le développement de compétences) et (en particulier les établissements incluant les élèves présentant un handicap mental) n'a pas sensiblement changé (7 159 en 2018 contre 7 146 en 2015).

Le nombre d'élèves ayant des besoins éducatifs particuliers qui prenaient part à l'enseignement secondaire (inclusif et spécialisé) s'élevait à 21 965 en 2015/2016 et à 22 712 en 2017/2018.

D'après les données contenues dans le rapport statistique 2018 de l'Agence européenne pour l'éducation adaptée et inclusive (*EASIE 2018 Dataset Cross-Country Report*), au sein des établissements de l'enseignement primaire ou du premier cycle de l'enseignement secondaire qui dispensent l'enseignement obligatoire, 68,84 % des enfants reconnus comme ayant des besoins éducatifs particuliers étaient scolarisés dans des systèmes d'éducation inclusive, et 33,16 % fréquentaient des écoles spécialisées.

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

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

D'après le rapport, les enfants ayant des besoins éducatifs particuliers ont droit à des manuels gratuits et au remboursement des frais de voyage associés à des services pédagogiques spéciaux. Le Comité demande si les enfants ayant des besoins éducatifs particuliers peuvent bénéficier d'une aide financière pour subvenir aux frais supplémentaires qu'entraîne leur handicap, afin de veiller à ce qu'aucun obstacle ne vienne entraver leur inclusion à l'éducation.

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

Le rapport indique que des services éducatifs et pédagogiques mis en place à l'échelle des comitats fournissent, entre autres, des conseils sur l'enseignement spécialisé, des services d'orthophonie et d'autres services de soutien destinés aux enfants ayant des besoins éducatifs particuliers.

Des programmes spéciaux ont été préparés pour l'éducation des enfants présentant des déficiences intellectuelles faibles à modérées ; pour d'autres enfants ayant des besoins éducatifs particuliers, le programme national général et d'autres programmes scolaires généraux ont été modifiés, et des orientations et guides méthodologiques ont été élaborés. De nouveaux programmes ont été adoptés au cours de la période de référence pour les

établissements spécialisés d'enseignement professionnel, en vue d'aider les enfants présentant des déficiences intellectuelles à entrer dans la vie active.

D'après le rapport, la formation traditionnelle des enseignants veille à ce que tous aient les connaissances fondamentales nécessaires pour enseigner à des enfants et à des élèves ayant des besoins éducatifs particuliers et présentant des handicaps multiples, tant au sein d'environnements inclusifs que dans des écoles spécialisées.

De plus, un réseau d'enseignants spécialisés mobiles a été créé. Actuellement, plus de 9 500 professionnels sont employés dans des établissements d'enseignement et de services pédagogiques spéciaux (contre 5 700 en 2010 et 7 000 en 2015).

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

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

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

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

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

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

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

Voies de recours

D'après le rapport, dans le cas où un parent ou un élève n'est pas d'accord avec la recommandation/proposition du comité d'experts en ce qui concerne le type d'école que l'enfant ayant des besoins éducatifs particuliers doit fréquenter ou avec le soutien qui est offert, le comité d'experts informe le bureau du district jugé compétent en fonction de la résidence permanente de l'enfant. En outre, le parent peut directement former un recours auprès du bureau du district en vue de solliciter le réexamen de l'avis du comité d'experts. Dans ce cas, le bureau du district compétent doit adopter une décision dans le cadre d'une procédure administrative.

En outre, le rapport précise que l'Autorité pour l'égalité de traitement peut enquêter sur des affaires concernant la discrimination dans l'éducation. Le Comité relève sur le site internet de l'Autorité pour l'égalité de traitement (« Brochure n° 4 : l'expérience de l'Autorité pour l'égalité de traitement en matière de discrimination dans le domaine de l'éducation ») que celle-ci a reçu de nombreuses plaintes pour discrimination dans l'éducation et prend note de certaines des affaires sur lesquelles elle a enquêté. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur les voies de recours disponibles en cas de discrimination fondée sur le handicap dans l'éducation (notamment en ce qui concerne l'accès à l'éducation, y compris la fourniture d'une assistance adéquate et la réalisation d'aménagements raisonnables) et sur la jurisprudence pertinente.

Conclusion

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

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

Paragraphe 2 - Emploi des personnes handicapées

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

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

Le Comité a précédemment jugé la situation non conforme à l'article 15§2 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi qu'une protection effective contre la discrimination dans l'emploi soit garantie aux personnes handicapées (Conclusions 2016).

Cadre juridique

Le Comité rappelle avoir indiqué dans ses précédentes conclusions que le code du travail et la loi XXVI de 1998 relative aux droits et à l'égalité des chances des personnes handicapées prévoyaient une protection contre la discrimination fondée, entre autres, sur le handicap, et faisaient obligation aux employeurs de procéder à des aménagements raisonnables (Conclusions 2012 et 2016).

Aux termes de l'article 4 de la loi précitée de 1998, est considérée comme handicapée toute personne qui présente, de façon durable ou permanente, des troubles de la communication, une déficience sensorielle, physique, mentale ou psycho-sociale, ou une combinaison de ces maladies invalidantes, dont l'interaction avec des obstacles notables d'ordre environnemental, social ou autres, limite ou empêche sa participation effective à la vie de la société, sur un pied d'égalité avec les autres citoyens.

L'article 22 de loi CXCI de 2011 relative aux prestations servies aux personnes à capacité de travail réduite et portant modification de certains textes de loi précise quelles sont les personnes considérées comme telles au regard du paiement de la taxe due par les entreprises qui n'emploient pas suffisamment de personnes handicapées. Selon la classification complexe établie par l'autorité compétente en matière de réadaptation, la capacité de travail est réputée réduite dès lors qu'elle est inférieure à 60 % de la capacité de travail normale.

Accès des personnes handicapées à l'emploi

Selon le rapport, la Hongrie comptait 370 098 personnes handicapées ayant une capacité de travail réduite et en âge de travailler en 2018 et 41,6 % d'entre elles occupaient un emploi. Le nombre de demandeurs d'emploi percevant une prestation d'invalidité ou de réadaptation s'élevait à 12 352.

Sur la période 2015-2018, quelque 30 000 personnes handicapées ou à capacité de travail réduite ont été accueillies chaque année dans les 365 structures agréées d'emploi protégé. À l'échelle nationale, 200 associations participent en outre au dispositif de travail valorisant, qui profite en moyenne à 5 600 personnes handicapées par an.

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 2019, mais avec des données de 2016-2017 ou antérieures), qu'en dépit d'une hausse modeste mais constante, le taux d'emploi des personnes handicapées (41,6 %)reste nettement inférieur à la moyenne de l'Union européenne (48,1 %).

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

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

S'agissant des aménagements raisonnables, le Comité a précédemment demandé s'il existait une jurisprudence en la matière et si cela avait favorisé une hausse de l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire. Le rapport renvoie à la loi XXVI de 1998 relative aux droits et à l'égalité des chances des personnes handicapées, qui évoque la question des aménagements raisonnables, et indique que des aides sont disponibles pour les entreprises qui emploient des personnes handicapées. Aucune autre information n'est fournie concernant, notamment, la jurisprudence.

Selon l'ANED, bien que l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables figure dans le code du travail, elle n'a eu aucun effet dans la pratique. D'une manière générale, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, la notion d'aménagements raisonnables et son sens précis sont largement méconnus. Dès lors, les entreprises peuvent ignorer cette obligation sans grand risque. En outre, aucun financement n'est prévu pour la réalisation d'aménagements raisonnables en milieu de travail ordinaire.

Le Comité demande au Gouvernement ses commentaires à ce sujet. Entretemps, il réserve sa conclusion sur ce point.

Selon le rapport, il existe trois formes d'emploi pour les personnes à capacité de travail réduite : dans le cadre du dispositif de travail valorisant, dans une structure agréée ou en milieu ordinaire.

Le dispositif de travail valorisant remplace, depuis 2017, le système des emplois sociaux. Quelque 200 associations y participent : 25 % d'entre elles sont financées par l'Etat et 75 % par des églises et prestataires de services locaux et non gouvernementaux. Ces derniers peuvent obtenir des subventions s'ils en font la demande. En moyenne, 5 600 personnes bénéficient chaque année de ce dispositif.

Le rapport précise que les personnes gravement handicapées souffrant de difficultés multiples et inaptes au travail sont employées dans le cadre d'une relation axée sur le développement personnel. Elles perçoivent une prestation représentant au moins 30 % du salaire horaire minimum. Les personnes handicapées aptes au travail sont quant à elles employées sur la base d'un contrat de travail et relèvent du code du travail et de la réglementation générale en matière de salaire minimum. Les services de l'Inspection du travail et les autorités compétentes s'assurent régulièrement du respect de ces exigences.

D'après le rapport, les personnes ayant une capacité de travail réduite peuvent également être employées à titre permanent ou temporaire par des structures agréées. L'objectif est ici de les amener à suivre une réadaptation professionnelle pour les préparer à travailler en milieu ordinaire. La structure agréée a pour mission de les encadrer et de les accompagner à cet effet Le travail effectué dans ces structures se fait sur la base d'un contrat d'emploi régi par le code du travail et est soumis aux règles de la législation du travail et à celles relatives au salaire minimum.

Environ 36 000 personnes étaient employées dans le cadre du dispositif de travail valorisant ou étaient accueillies dans une structure agréée. Le budget alloué à ces initiatives a augmenté durant la période de référence, pour atteindre 40 milliards de forints hongrois en 2018, dans le but d'offrir de nouvelles possibilités d'emploi.

L'insertion sur le marché du travail ordinaire est principalement facilitée par les services de l'emploi et s'appuie sur les subventions salariales octroyées aux entreprises, avec le soutien de plusieurs programmes de l'UE.

Entre 2016 et le 31 décembre 2018, plus de 13 000 personnes à capacité de travail réduite ont bénéficié de différents programmes qui leur ont donné accès à des services de réadaptation et de conseil, à des formations, ainsi qu'à des aides financières. Environ 10 000 d'entre elles ont trouvé un emploi.

Le rapport cite également d'autres mesures mises en place pour favoriser l'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire, telles que l'allègement des cotisations sociales ou le système de contribution à la réadaptation (contribution due par une entreprise de plus de 25 salariés dont moins de 5 % sont des personnes à capacité de travail réduite).

Le rapport indique qu'en décembre 2018, le nombre d'entreprises ayant demandé à bénéficier d'un allègement des cotisations sociales pour l'emploi de personnes handicapées (37 164 bénéficiaires) s'élevait à 8 953, et que le montant total des aides qui leur ont été allouées, à savoir 797 584 000 HUF, représente une augmentation importante par rapport à la précédente période de référence.

Certains travailleurs souffrant de problèmes de santé chroniques ont droit à un abattement fiscal applicable à l'impôt mensuel sur le revenu, d'un montant égal à 5 % du salaire minimum.

Voies de recours

Le Comité a précédemment demandé si les victimes de pratiques discriminatoires pouvaient être indemnisées pour le préjudice matériel et moral qu'elles avaient subi, si des voies de recours judiciaires et non judiciaires leur étaient ouvertes, et s'il existait une jurisprudence en la matière (Conclusions 2016). A la lumière des informations dont il disposait, il a considéré qu'il n'était pas établi qu'une protection effective contre la discrimination dans l'emploi soit garantie aux personnes handicapées. Le présent rapport ne contient aucune information sur ce point.

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.

Entretemps, il renouvelle son précédent constat.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Hongrie n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte au motif que l'existence de voies de recours effectives en cas de discrimination dans l'emploi fondée sur le handicap n'est pas établie.

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

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

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

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

Le Comité a précédemment conclu que la situation de la Hongrie n'était pas conforme à l'article 15§3 de la Charte pour les motifs suivants : il n'est pas établi que des recours effectifs soient garantis aux personnes handicapées alléguant d'un traitement discriminatoire et il n'est pas établi que les personnes handicapées jouissent d'un accès effectif au logement (Conclusions 2016).

Cadre juridique pertinent et voies de recours

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

Le Comité a précédemment conclu que la situation de la Hongrie n'était pas conforme à la Charte au motif qu'il n'était pas établi que des recours effectifs soient garantis aux personnes handicapées alléguant d'un traitement discriminatoire.

Selon le rapport, la loi CXXV de 2003 relative à l'égalité de traitement et à la promotion de l'égalité de chances interdit la discrimination fondée sur le handicap. Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes pour plus de précisions sur la législation (Conclusions 2001 et 2016).

Les victimes de discrimination peuvent saisir l'Autorité pour l'égalité de traitement. Si cette dernière constate une infraction à la législation sur l'égalité de traitement, elle peut ordonner à son auteur d'y mettre fin, lui interdire toute conduite discriminatoire à l'avenir, lui infliger une amende comprise entre 50 000 HUF et six millions HUF et ordonner la publication de sa décision finale. L'Autorité pour l'égalité de traitement peut aussi agir d'office contre l'État, les collectivités locales, les organismes exerçant la puissance publique, l'armée hongroise et les forces de l'ordre.

Le Comité relève dans une autre source (rapport 2020 sur la Hongrie établi par le Réseau européen sur l'égalité en droit) que les victimes de discrimination peuvent aussi saisir les juridictions civiles. Les victimes d'actes discriminatoires peuvent également avoir recours à la médiation en vertu de la loi LV de 2002 relative à la procédure de médiation.

Le Bureau du Commissaire aux droits fondamentaux est principalement chargé d'enquêter sur les violations des droits fondamentaux et de prendre des mesures générales ou spécifiques pour y remédier. Selon la loi CXI de 2011 relative au Commissaire aux droits fondamentaux, quiconque estime qu'un acte ou une omission d'une autorité porte atteinte ou menace directement ses droits fondamentaux, peut saisir le Commissaire, à condition que les voies de recours administratives disponibles aient été épuisées ou qu'aucune voie de recours juridique ne soit disponible. Le Commissaire peut aussi intervenir d'office.

Le Comité demande que le prochain rapport rende compte de la jurisprudence pertinente. Il considère que dans l'hypothèse où ces informations ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir qu'il existe des voies de recours effectives dans la pratique.

Consultation

Le Comité a précédemment demandé des informations sur la participation des personnes handicapées à l'examen et à l'élaboration des politiques et des textes de loi liés au handicap (Conclusions 2016).

Selon le rapport, la loi CXXXI de 2010 relative à la participation de la société à l'élaboration de la législation dispose que la société civile et les autres organismes intéressés doivent être consultés lorsque des textes de loi qui les concernent sont élaborés. Le rapport ajoute que la participation des personnes handicapées aux processus de prise de décision les concernant est assurée dans diverses instances. Par exemple, le Groupe de travail sur les droits de l'homme, qui examine les questions d'actualité touchant aux droits de l'homme et adresse des recommandations aux décideurs, comprend un groupe de travail thématique sur les droits des personnes handicapées composé de représentants de 22 ONG et de trois experts invités, et le co-président du Conseil national du handicap est un membre permanent du Comité interministériel sur le handicap.

Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport concernant le plan d'action pour la mise en œuvre du Programme national 2015-2018 sur le handicap, en réponse à la précédente question du Comité sur les résultats du programme.

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

Prestations financières et services d'aide personnelle

D'après le rapport, le « service de soutien » est un service social à domicile destiné aux personnes handicapées. Il comprend la fourniture d'une assistance personnelle et de services de transport pour faciliter l'accès aux services publics.

En 2016, le budget total consacré aux services de soutien et aux services de proximité a été augmenté de 1,2 milliard HUF.

En réponse à la question du Comité concernant la gratuité des services sociaux, le rapport précise que certains services sociaux sont fournis gratuitement, tandis que pour d'autres, une participation financière est demandée. Sauf disposition contraire prévue par la loi relative aux services sociaux, les services sociaux d'assistance personnelle sont soumis au paiement d'une participation financière. Le Comité note qu'il existe des limites aux montants pouvant être facturés aux bénéficiaires. Par exemple, le prix d'une assistance à domicile ne peut excéder 25 % des revenus du bénéficiaire, et celui des soins journaliers 15 %.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse davantage de précisions sur les services gratuits et les services soumis à une participation financière.

Selon le rapport relatif à l'enquête effectuée en Hongrie par le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies en application de l'article 6 du Protocole facultatif à la Convention (CRPD\C/HUN/IR/1, septembre 2019, hors période de référence), l'assistance personnalisée offerte aux personnes handicapées est limitée en termes de services, , de portée et de répartition géographique, étroitement définie, principalement fournie en institution, insuffisamment développée et largement inefficace. L'assistance personnelle n'est pas accessible à toutes les personnes handicapées et est insuffisamment développée dans le cadre des systèmes actuels de protection sociale. De plus, le Comité a constaté que les aides financières actuellement octroyées aux personnes handicapées étaient insuffisantes pour couvrir les dépenses supplémentaires liées au handicap et qu'elles étaient toujours subordonnées à des évaluations médicales.

Le Comité demande au gouvernement de commenter ces observations.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les dispositifs d'assistance personnelle, leur cadre juridique, leur mise en œuvre, le nombre de bénéficiaires et le budget alloué à ceux-ci. Il demande également si les services d'assistance personnelle

sont financés sur la base d'une évaluation des besoins individuels et si les personnes handicapées ont le droit de choisir les services et les prestataires de services en fonction de leurs besoins individuels et de leurs préférences personnelles. Il demande en outre quelles mesures ont été prises pour garantir que des personnels qualifiés seront disponibles en nombre suffisant pour assurer ces prestations. Entre-temps, le Comité réserve sa position sur ce point.

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

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

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

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

Aides techniques

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur la fourniture d'aides techniques et leur coût.

Logement

Le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif qu'il n'était pas établi que les personnes handicapées jouissent d'un accès effectif au logement (Conclusions 2016).

En réponse à la question du Comité sur les progrès accomplis pour assurer le passage d'une prise en charge dans des établissements de grande capacité à des logements-foyers, le rapport précise que la désinstitutionalisation des personnes handicapées s'est poursuivie pendant la période de référence. Actuellement, les personnes handicapées ne peuvent plus être placées dans d'autres structures que dans des logements assistés. Toute nouvelle admission en institution est interdite. Un logement-foyer peut être une maison ou un appartement accueillant jusqu'à six personnes, ou entre sept et douze personnes, ou un ensemble d'appartements et de bâtiments accueillant jusqu'à cinquante personnes. Le principe de base est que les logements et les services sociaux doivent être séparés. Aucun service social ne doit être fourni sur le site du service de logement. Selon le rapport, cette organisation favorise la participation autonome à la vie sociale locale. Le type de logement et de services fournis est adapté aux besoins individuels.

Depuis le 1er janvier 2017, les services offerts aux personnes résidant dans des logements assistés ont été développés. Le prestataire est tenu de fournir neuf types de services sur la base d'une évaluation des besoins du bénéficiaire : surveillance, repas, soins, développement des capacités, conseils, assistance pédagogique, assistance éducative spéciale, transport et aide ménagère. Selon le rapport, ces services doivent être offerts séparément du service de logement. Le Comité demande au gouvernement de confirmer que ces services ne seront pas fournis dans les anciennes institutions.

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2012, 2016), le Comité a plus particulièrement demandé des informations sur les aides que pouvaient solliciter à titre individuel les personnes handicapées pour des travaux de rénovation et d'adaptation du logement, le nombre de bénéficiaires de ces aides et les progrès accomplis dans l'amélioration de l'accès au logement. Le rapport ne fournit aucune information sur ce point. Par conséquent, le Comité conclut une nouvelle fois qu'il n'est pas établi que les personnes handicapées jouissent d'un accès effectif au logement.

Selon le rapport relatif à l'enquête effectuée en Hongrie par le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies en application de l'article 6 du Protocole facultatif à la Convention (CRPD\C/HUN/IR/1, septembre 2019, hors période de référence), les sources disponibles font état d'un manque de logements accessibles et financièrement abordables, y compris en ce qui concerne le logement social, et d'une absence de programmes d'adaptation des logements existants et/ou de location ou d'acquisition de logements accessibles dans le cadre de vie habituel des intéressés. De nombreuses personnes handicapées continuent de résider dans de grandes ou petites institutions, y compris dans ce que l'on appelle des « logements assistés » et dans des « foyers collectifs ». La stratégie consistant à faire passer les personnes de grandes institutions à de petites institutions perpétue et renforce l'institutionnalisation, et aucune mesure n'est prise pour empêcher celle-ci de se développer encore. Des financements publics, y compris provenant des Fonds structurels et d'investissement européens, continuent d'être investis dans la construction, la rénovation et le développement des grandes et petites institutions.

Le Comité demande au gouvernement de commenter ces observations.

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

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

Mobilité et transports

Le rapport fournit des informations sur l'achat et le remplacement de véhicules destinés aux services d'assistance pour permettre aux personnes handicapées résidant dans des logements assistés d'accéder aux services de proximité.

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

Il demande à recevoir également des informations actualisées sur l'accessibilité du système de transports publics.

Communication

Le Comité a précédemment demandé à être informé des progrès accomplis pour assurer l'accessibilité des technologies de communication. Selon le rapport, en 2017, un groupe de travail coordonné par le service de l'administration en ligne du ministère de l'Intérieur a été chargé d'identifier les textes législatifs touchant à l'accessibilité des sites internet du secteur public qui avaient besoin d'être révisés et mis en conformité avec la Directive de l'Union européenne relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles. Il s'agit

d'inclure les experts du domaine et les personnes handicapées elles-mêmes dans le processus de mise en œuvre*.*

Afin d'améliorer l'accès des personnes handicapées aux services publics, un appel à propositions a été lancé en avril 2017 pour renforcer l'autonomie des personnes handicapées grâce aux services d'information et de communication, dans le cadre du projet « Développer un téléservice d'information et de communication pour assister les personnes handicapées dans leur vie quotidienne ». Le projet dispose d'un budget total de 4 milliards HUF. Des contrats ont été conclus avec diverses organisations de personnes handicapées pour le mettre en œuvre.

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

Culture et loisirs

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 15§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les personnes handicapées jouissent d'un accès effectif au logement.

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

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

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

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

Cadre juridique

Le rapport indique que la Loi fondamentale (la Constitution, adoptée le 25 avril 2011 et entrée en vigueur le 1er janvier 2012) prévoit la promotion de l'égalité des chances et une interdiction générale de la discrimination. L'article XV§2 interdit expressément la discrimination fondée sur le sexe. L'article XV§3 prévoit que les femmes et les hommes ont des droits égaux.

Selon le rapport, la loi sur l'égalité de traitement (loi CXXV relative à la promotion de l'égalité de chances et de traitement de 2003) dans son article 21(f) interdit la discrimination salariale directe et indirecte et renvoie au Code du travail.

Le rapport indique que l'article 12§1 du Code du travail de 2012 (la loi I, en vigueur à compter du 1er juillet 2012) dispose qu'en ce qui concerne les relations de travail, notamment la rémunération du travail, le principe de l'égalité de traitement doit être strictement respecté. Le Comité note que la loi CXCIX de 2011 relative à l'emploi public contient les dispositions similaires.

Le Comité rappelle qu'aux termes des articles 4§3 et 20 de la Charte (et de l'article 1 (c) du Protocole additionnel de 1988), le droit des femmes et des hommes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale doit être expressément prévu par un texte législatif. Le principe d'égalité de rémunération s'applique à la fois au travail égal et au travail de valeur égale ou comparable. Le Comité observe que la législation ne prévoit pas expressément l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un « travail égale » et pour un « travail de valeur égale ».

A cet égard, le Comité note que la Commission d'Experts de l'OIT pour l'Application des Conventions et Recommandations (CEACR) a également indiqué dans ses observations publiées en 2018 (107ème session de la Conférence internationale du Travail) concernant la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération (1951) que le Code du travail (article 12§3) ne semble pas prévoir explicitement l'obligation d'offrir une rémunération égale aux hommes et aux femmes pour un travail de valeur égale, mais se réfère plutôt au principe de l'égalité de traitement en matière de rémunération en général.

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

Quant à la *notion de rémunération*, le Comité rappelle qu'elle doit couvrir tous les éléments de la rémunération, à savoir le salaire de base et tous les avantages directs ou indirects, en espèces ou en nature, versés par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. France, Réclamation n° 130/2016, décision sur le bien-fondé adoptée le 5 décembre 2019, §163). A cet égard, le

rapport indique que la législation définit la notion de salaire comme toute rémunération, en espèces ou en nature, versée au salarié directement ou indirectement en raison de son emploi.

Recours effectifs

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

Le Comité noté d'après le rapport qu'une victime de discrimination fondée sur le sexe peut demander réparation devant les juridictions civiles, les juridictions du travail ou l'Autorité pour l'égalité de traitement. Le Comité demande que le prochain rapport contienne une description détaillée et à jour des voies de recours disponibles aux victimes de discrimination salariale.

S'agissant de la *charge de la preuve* dans les affaires de discrimination, le rapport indique que, dans le cadre de l'article 19 de la loi relative à l'égalité de traitement, c'est au plaignant qu'il incombe de démontrer qu'il est probable qu'il ait été désavantagé. Lorsque cela a été démontré, il appartient au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de désavantage, ou que le désavantage constituait une exception légitime au principe d'égalité de traitement. Le Comité demande comment le principe du renversement de la charge de la preuve est appliqué dans la pratique, par exemple, s'il est systématiquement appliqué dans le cas de discrimination salariale.

Le rapport ne contient pas d'information relative à *l'indemnisation*. Le Comité a précédemment noté que seuls les tribunaux soient habilités à allouer des indemnités et qu'ils ne reconnaissent pas nécessairement les conclusions de l'organisme pour l'égalité comme le fondement d'un recours en réparation. Le Comité demande que le prochain rapport confirme que le montant des indemnités qui peuvent être accordées en cas de discrimination salariale en raison du sexe n'est pas plafonné. Il demande notamment si l'obligation de compenser la différence de salaire est limitée dans le temps ou est accordée pour toute la période de rémunération inégale, et s'il existe un droit à réparation pour les dommages pécuniaires et non pécuniaires. En outre, il demande également des exemples d'indemnisation octroyée par les tribunaux dans des affaires de discrimination salariale fondée sur le sexe.

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

Enfin, il demande si des sanctions sont infligées aux employeurs en cas de discrimination salariale fondée sur le sexe.

Transparence salariale et comparaison des emplois

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

Le Comité prend note des informations publiées dans le document de travail des services de la Commission européenne intitulé « *Evaluation of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on 'equal pay for equal work or work of equal value'* » (SWD(2020) 51 final du 05 mars 2020) selon lequel les mesures de transparence des salaires sont totalement absentes en Hongrie.

Le Comité note que la législation nationale fixe les *paramètres permettant d'établir la valeur égale du travail effectué* : la nature du travail, sa qualité et sa quantité, les conditions de travail, la formation professionnelle, l'effort physique et intellectuel requis, l'expérience, les responsabilités et les conditions du marché de l'emploi (article 12 du Code du travail et l'article 13 de la loi relative à l'emploi public).

Le Comité rappelle qu'il examine le droit à l'égalité de rémunération sous l'angle des articles 20 et 4§3 de la Charte et qu'il y procède de ce fait tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »). En vertu des articles 20 et 4§3 de la Charte, il doit être possible de procéder à des comparaisons de rémunérations entre les entreprises (voir à cet égard les réclamations n^{os} 124 à 138, UWE, *op. cit*.). Le Comité note à cet égard que, selon le rapport sur l'égalité de genre en Hongrie établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (2019), ni la législation ni la jurisprudence n'obligent le demandeur à faire référence à un employé en particulier à titre de comparaison. Le Comité demande s'il est possible de comparer les rémunérations entre les entreprises dans les litiges relatifs à l'égalité de rémunération. Afin de clarifier ce point, le Comité considère qu'il convient de prévoir le droit de contester les inégalités de rémunération résultant de la réglementation juridique et des conventions collectives. En outre, il devrait également être possible de contester les inégalités de rémunération résultant d'un système de rémunération interne au sein d'une société ou d'un holding, lorsque la rémunération est arrêtée au niveau central pour plusieurs sociétés au sein de ce holding.

Le Comité prend note des règles applicables aux membres de forces de l'ordre et aux employés du secteur public en ce qui concerne la classification d'emploi et le système de rémunération.

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

Contrôle de l'application

Le rapport rappelle que l'Autorité pour l'égalité de traitement est chargée d'examiner les plaintes déposées pour violation du principe d'égalité de traitement. Le Comité prend note des exemples des cas qui alléguaient l'existence de la discrimination salariale fondée sur le sexe, examinées par l'Autorité pendant la période de référence.

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

Obligations de promouvoir le droit à l'égalité salariale

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

Le rapport indique qu'en Hongrie le taux d'emploi des femmes dans la tranche d'âge comprise entre 15 et 64 ans était de 62,5 % en 2018 (comparé à 55,9 % en 2014). Le taux d'emploi des femmes de 25 à 49 ans qui élèvent des enfants de moins de trois ans a augmenté (de 11,9 % en 2013 à 15,3 % en 2018).

Le Comité note que, selon les données Eurostat, la différence de rémunération entre les hommes et les femmes était de 14 % en 2015, 2016 et en 2017 et 12,2 % en 2018 (comparé à 17,5 % en 2008). Il constate que cet écart est bien au-dessous de la moyenne des 28 pays de l'Union européenne, à savoir 15 % en 2018 (en date du 29 octobre 2020).

Le rapport indique que l'écart salarial s'élève à 14 % dans le commerce, à 22 % dans l'industrie, à 15,8 % dans des secteurs de l'électricité, du gaz et de la climatisation, à 34,2 % dans le domaine de la finance et des assurances, et à 20,6 % dans les secteurs de l'information et de la communication.

Le Comité note que, selon le rapport, les revenus des femmes sont grandement influencés par la proportion élevée de femmes travaillant dans les secteurs où la position sur le marché est basse, la retraite anticipée des femmes après 40 ans de travail et l'interruption, pour les femmes, de leur parcours professionnel pour grossesse ou soins aux enfants. Il prend également note de diverses mesures prises pendant la période de référence (mise à

disposition de services de garderie, mise en œuvre de retraite anticipé pour les femmes, différentes mesures visant l'amélioration de la participation des femmes à un éventail plus large d'emplois et de professions, notamment des postes à responsabilité, diverses prestations familiales, etc.).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Hongrie n'est pas conforme à l'article 20(c) de la Charte au motif que l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale n'est pas explicitement garantie en droit.