



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



Mars 2021

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions XXII-1 (2020)

ISLANDE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer sur la conformité des situations des Etats avec la Charte sociale européenne. Dans le cadre de la procédure de rapports nationaux, il adopte des conclusions et dans le cadre de la procédure de réclamations collectives, il adopte des décisions.

Des informations relatives à la Charte, les observations interprétatives et les questions générales formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.

Le présent chapitre concerne l'Islande, qui a ratifié la Charte sociale européenne de 1961 le 15 janvier 1976. L'échéance pour remettre le 33^{ème} rapport était fixée au 31 décembre 2019 et l'Islande l'a présenté le 11 août 2020.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à l'Islande de répondre aux questions ciblées posées au titre de diverses dispositions (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur l'application des dispositions de la Charte). Le Comité s'est donc concentré sur ces aspects. Il a également examiné les réponses données à tous les constats de non-conformité ou décisions d'ajournement formulés dans ses conclusions précédentes (Conclusions XXI-1 (2016)).

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

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

- droit au travail (article 1) ;
- droit à l'orientation professionnelle (article 9) ;
- droit à la formation professionnelle (article 10) ;
- droit des personnes physiquement ou mentalement diminuées à la formation professionnelle et à la réadaptation professionnelle et sociale (article 15) ;
- droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres parties contractantes (article 18) ;
- droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe (article 1 du Protocole additionnel de 1988).

L'Islande a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf les articles 9, 10 et l'article 1 du Protocole additionnel de 1988.

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

Les Conclusions relatives à l'Islande concernent 7 situations et sont les suivantes :

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

– 2 conclusions de non-conformité : articles 18§2 et 18§3.

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

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

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

- droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail (article 3),
- droit à la protection de la santé (article 11),
- droit à la sécurité sociale (article 12),
- droit à l'assistance sociale et médicale (article 13),
- droit au bénéfice des services sociaux (article 14),

- droit des personnes âgées à une protection sociale (article 4 du Protocole additionnel).

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

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

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 1 - Politique de plein emploi

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

Situation de l'emploi

Selon Eurostat, le taux de croissance du PIB a fluctué mais s'est maintenu à un niveau élevé durant la période de référence : 4,7 % en 2015, 6,6 % en 2016, 4,5 % en 2017 et 3,9 % en 2018.

Le taux d'emploi global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a très légèrement augmenté, passant de 84,7 % en 2015 à 85,1 % en 2018.

Le taux d'emploi des hommes a très légèrement augmenté, de 87,1 % en 2015 à 87,5 % en 2018. Il en est allé de même du taux d'emploi des femmes : 82,3 % en 2015 et 82,5 % en 2018. Le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) a diminué de 84,8 % en 2015 à 80,7 % en 2018. Le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) a augmenté de 73,1 % en 2015 à 75,4 % en 2018.

Le chômage global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a reculé de 4,2 % en 2015 à 2,8 % en 2018.

Le chômage des hommes a baissé de 4,1 % en 2015 à 3 % en 2018, et celui des femmes de 4,2 % en 2015 à 2,5 % en 2018. Le chômage des jeunes (15-24 ans) a baissé de 8,8 % en 2015 à 6,1 % en 2018. Selon le rapport du Gouvernement, le chômage de longue durée (douze mois ou plus, en pourcentage du chômage total) a baissé de 22 % en 2015 à 20 % en 2018.

Selon Eurostat, la part des jeunes de 15 à 24 ans « hors système » (sans emploi et ne suivant ni études ni formation ; *NEET*) a légèrement augmenté, de 4,6 % en 2015 à 4,9 % en 2018 (en pourcentage de la population des 15-24 ans).

Le Comité relève les performances du marché du travail en Islande en comparaison avec les autres Etats parties. Il note en particulier qu'en 2018, le taux d'emploi global était très élevé, et orienté à la hausse ; de plus, le taux de chômage global était remarquablement faible, et en baisse.

Politique de l'emploi

Dans son rapport, le Gouvernement mentionne d'abord un certain nombre de textes législatifs et réglementaires relatifs au marché du travail qui ont été adoptés ou modifiés durant la période de référence. A titre d'exemple, la loi n° 88/2015 (modifiant la loi n° 100/2007 sur la sécurité sociale) et la loi n° 38/2018 (modifiant la loi n° 55/2006 sur les mesures du marché du travail) visent à favoriser l'entrée des personnes handicapées sur le marché du travail ; le règlement n° 1223/2015 a allongé la liste des cours reconnus comme mesures du marché du travail ; et le règlement n° 1224/2015 a introduit la possibilité pour les demandeurs d'emploi de suivre des formations en entreprise sans perdre leurs prestations de chômage.

Le Gouvernement rappelle ensuite que garantir une assistance et des conseils personnalisés aux demandeurs d'emploi est une priorité. De plus, la Direction du travail fait chaque année une enquête sur l'emploi ; à cette occasion, elle évalue la situation de certains groupes, puis fixe ses priorités sur la base de cette évaluation. Ainsi, durant la période de référence, des mesures ont été déployées en faveur des femmes (formations professionnelles en entreprise ; encouragement à l'entrepreneuriat, y compris en zone rurale), des demandeurs d'emploi d'origine étrangère (cours de langue ; formations), des réfugiés (fourniture d'un emploi), des chômeurs de longue durée et des chômeurs sans qualification (assistance plus individualisée ; renforcement des capacités) ainsi que des jeunes. A cet égard, le Comité prend note des trois projets lancés en 2017 dans trois régions (la capitale ; le nord, i.e. Akureyri et le district d'Eyjafjörður ; et le sud-ouest, i.e. Suðurnes) dans le but de favoriser

l'entrée / renforcer la position des jeunes sur le marché du travail (en particulier les jeunes qui ne sont pas allés au-delà de la scolarité obligatoire et sont considérés comme risquant de devenir chroniquement inactifs ; les jeunes *NEET* ; les jeunes chômeurs souffrant de troubles mentaux ou physiques ; etc.). Le Comité demande si des mesures spécifiques sont déployées pour venir en aide aux travailleurs âgés.

Enfin, le Comité relève qu'il ressort des statistiques communiquées par le Gouvernement que près de 17 800 demandeurs d'emploi ont participé à des mesures actives de l'emploi durant la période de référence, et que le pourcentage des demandeurs d'emploi enregistrés ayant participé à ces mesures a augmenté de 22,6 % en 2016 à 23,5 % en 2018.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Islande est conforme à l'article 1§1 de la Charte de 1961.

Article 1 - Droit au travail

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

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

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 de contrôle 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 1^{er} du Protocole additionnel n'a pas été accepté), l'origine raciale ou ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, les opinions politiques ou le handicap (si l'article 15 de la Charte de 1961 n'a pas été accepté), ainsi que des informations sur les recours disponibles. Il a aussi demandé s'il existait des mesures visant spécifiquement à lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés en matière d'emploi.

Le Comité s'intéressera donc plus spécialement à ces aspects. Il examinera aussi les réponses données à tous les constats de non-conformité ou décisions d'ajournement figurant dans sa conclusion précédente.

L'Islande ayant accepté l'article 15§2 de la Charte de 1961, elle n'était donc pas tenue d'établir un rapport sur l'interdiction de la discrimination fondée sur le handicap, que le Comité examinera dans le cadre de cette disposition.

En ce qui concerne la législation interdisant la discrimination de manière générale, le Comité a précédemment jugé la situation à cet égard non conforme à la Charte de 1961, au motif que la législation interdisant la discrimination dans l'emploi fondée sur d'autres motifs que le sexe était insuffisante. Il a pris note des travaux législatifs en cours sur deux projets de loi mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement indépendamment de l'origine raciale ou ethnique et portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Il a demandé à être tenu informé de tout fait nouveau à ce sujet. En réponse, le rapport indique qu'en 2018, la première législation de lutte contre la discrimination pour des motifs autres que le sexe a été adoptée. La loi n° 86/2018 relative à l'égalité de traitement sur le marché du travail prévoit, d'une part, la mise en place et le maintien de l'égalité de traitement des personnes présentes sur le marché de l'emploi, indépendamment de l'origine raciale ou ethnique, de la religion, de la philosophie de la vie, du handicap, d'une capacité de travail réduite, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, des caractéristiques sexuelles ou de l'expression du genre ; d'autre part, elle définit des mesures visant à lutter contre la discrimination et à mettre en place et maintenir l'égalité de traitement des personnes quelle que soit leur origine raciale ou ethnique dans tous les aspects de la vie en société en dehors du marché du travail. Ainsi, ces éléments ne doivent pas avoir d'incidence sur l'accès à l'emploi, les activités commerciales ou professionnelles indépendantes, l'accès aux services d'orientation scolaire et professionnelle, les décisions relatives au salaire, aux autres conditions de travail et à la rupture du contrat de travail ou encore la participation à une organisation de travailleurs ou d'employeurs. Le Comité relève l'évaluation positive de cette loi par le 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) dans son rapport 2020 sur l'Islande, qui indique également que, la législation n'étant entrée en vigueur que récemment, il n'y a pas encore de jurisprudence et il reste à voir comment les tribunaux vont l'interpréter. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur l'évolution de la jurisprudence en la matière, ainsi que sur la mise en œuvre concrète du cadre juridique.

En ce qui concerne l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe, le rapport indique que le rapport 2017 du Forum économique mondial classe l'Islande en tête des 140 pays examinés sous l'angle de l'égalité entre les sexes, d'après les critères d'évaluation du Forum fondés sur quatre principaux éléments : l'accès aux services de santé, le niveau d'éducation, la

participation à la vie politique et la situation économique. Chacun de ces critères est analysé, par exemple, sur la base de données concernant le taux d'activité, l'égalité salariale, les revenus tirés de l'emploi et la proportion d'hommes et de femmes parmi les responsables et les spécialistes. Le rapport rappelle que la loi de 2008 relative à l'égalité des sexes est la pierre angulaire du cadre juridique régissant l'interdiction de la discrimination dans l'emploi fondée sur le sexe. Le Centre pour l'égalité des sexes surveille l'application de la loi relative à l'égalité des sexes et de la loi de 2018 relative à l'égalité de traitement sur le marché du travail. Le rapport fournit des statistiques sur la proportion d'hommes et de femmes ayant un emploi par profession, y compris à divers postes d'influence, sur la proportion d'hommes et de femmes dans les ministères, ainsi que sur la durée moyenne de travail et sur les écarts de salaire. Il indique que le marché du travail peut être décrit comme assez distinctement partagé entre hommes et femmes. Il indique également qu'en vertu de l'article 15 de la loi relative à l'égalité des sexes, les conseils et instances de direction des organes gouvernementaux centraux et locaux veillent à garantir la plus grande parité possible, en s'assurant que chaque sexe ne représente pas moins de 40 % quand il y a plus de trois représentants. Durant la période de référence, tous les ministères islandais satisfaisaient au minimum requis de 40 %. Le Comité note que, d'après les données disponibles, il y avait 22 % de femmes contre 78 % d'hommes aux postes de direction. Il relève également dans le rapport 2020 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) sur l'égalité des sexes en Islande que le nombre de femmes dans les conseils d'administration des sociétés anonymes n'a pas augmenté malgré les lois sur les quotas adoptées en 2010, et s'élevait à 26,5 %, soit la même proportion que ces dernières années. Il demande que le prochain rapport réponde à cette observation et indique quelles mesures ont été prises ou sont envisagées pour tenter de remédier à l'inégalité qui subsiste à cet égard dans la proportion d'hommes et de femmes.

Le rapport indique par ailleurs que l'écart salarial entre les hommes et les femmes était de 17 % en 2015, de 15,6 % en 2016 et de 15,3 % en 2017, tandis que l'écart de rémunération « inexplicable » entre les hommes et les femmes était de 4,4 % en 2015 et de 4,5 % en 2016. De plus, la loi relative à l'égalité des sexes a été modifiée en 2017 et dispose que toute entreprise ou institution employant 25 salariés ou plus doit obtenir une certification sur l'égalité salariale par un organisme de certification. Le principal objectif de la certification sur l'égalité salariale est d'œuvrer contre les disparités salariales fondées sur le sexe et de promouvoir une plus grande égalité des sexes sur le marché du travail en s'assurant que les hommes et les femmes ne touchent pas une rémunération différente pour un même travail ou un travail de valeur égale. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les effets du système de certification sur l'égalité salariale dans la pratique et indique s'il a permis de prévenir significativement les pratiques discriminatoires fondées sur le sexe. Il demande également que soit précisé le moment à partir duquel une entreprise est considérée comme ayant satisfait aux critères de certification.

Le rapport indique également qu'en 2018, la loi sur les congés de maternité et de paternité a été modifiée, notamment en ce qui concerne les prestations versées durant le congé parental, l'allongement de la durée du congé, la répartition du congé parental entre les parents et les structures d'accueil de la petite enfance disponibles à l'issue de ce congé. Le rapport cite les autres mesures pratiques et législatives visant à prévenir la discrimination fondée sur le sexe, telles que le règlement n° 1009/2015 relatif aux mesures destinées à combattre l'ostracisme et l'exclusion (harcèlement), le harcèlement sexuel ou fondé sur le sexe et les violences sexistes sur le lieu de travail, le Plan d'action gouvernemental pour l'égalité des sexes 2016-2019 prévoyant la mise en œuvre de 21 projets durant cette période, la mise en place d'une commission ministérielle sur l'égalité des sexes et la création du Fonds islandais pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Il contient également des informations détaillées sur la jurisprudence récente du Comité des plaintes sur l'égalité entre les femmes et les hommes et de la Cour suprême dans les affaires d'égalité.

Outre les questions relatives au cadre juridique, le Comité évalue, dans le cadre du présent cycle de contrôle, les lois et mesures concrètes, précises et ciblées portant spécifiquement sur la discrimination fondée sur l'origine ethnique ou raciale, l'âge, l'orientation sexuelle, les opinions politiques ou la religion.

En ce qui concerne la discrimination fondée sur l'origine ethnique ou raciale, le rapport indique qu'en 2018 a été adoptée la loi relative à l'égalité de traitement indépendamment de l'origine raciale ou ethnique afin de lutter contre la discrimination et de mettre en place et de maintenir l'égalité de traitement, quelle que soit l'origine raciale ou ethnique, dans tous les aspects de la vie en société en dehors du marché du travail. L'article III de la loi interdit toute discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique, à la fois en général et dans certains domaines particuliers de la vie en société, par exemple en matière de protection sociale ou d'achat de biens et de services ; la discrimination est interdite dans les établissements d'enseignement et les structures d'accueil de la petite enfance. Le commentaire joint au projet de loi indique que celui-ci avait été rédigé dans le but de mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement des personnes indépendamment de leur origine raciale ou ethnique, plus particulièrement sur le marché du travail.

Le rapport n'évoquant pas de mesures ou de législation visant spécifiquement d'autres motifs de discrimination, le Comité renouvelle sa demande sur ce point et souhaite recevoir des descriptions détaillées sur les moyens mis en œuvre pour prévenir et combattre la discrimination fondée sur les motifs énumérés ci-dessus.

Outre les questions relatives au cadre juridique, le Comité évalue, dans le cadre du présent cycle de contrôle, les mesures visant spécifiquement à lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés en matière d'emploi. Le rapport indique que, conformément à la loi de 2005 relative au droit au travail des étrangers, un ressortissant étranger peut solliciter un permis de travail pour travailler en Islande. La Direction du travail fournit une assistance générale aux ressortissants étrangers demandeurs d'emploi en Islande, en proposant des activités éducatives, en fournissant de la documentation sur la société islandaise en collaboration avec les organisations de travailleurs, et en dispensant des cours d'islandais contenant des informations sur les droits des travailleurs. Elle offre également une assistance spéciale aux réfugiés et aux demandeurs d'asile. Le Comité demande que le prochain rapport confirme que les travailleurs migrants ainsi que les demandeurs d'asile et les demandeurs de protection subsidiaire peuvent, lorsqu'ils obtiennent un permis de travail, exercer leur droit au travail à égalité avec les autres, y compris le droit à une formation en matière d'emploi, à une formation professionnelle et à l'acquisition d'une expérience professionnelle pratique, dans les mêmes conditions que les citoyens islandais. Il demande également quelles mesures ciblées de politique du marché du travail, telles que la formation en cours d'emploi, existent pour les demandeurs d'asile reconnus, les étrangers bénéficiant d'une protection subsidiaire ou temporaire et les membres de leur famille.

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 en cas d'allégation de discrimination, permettant d'obtenir la réintégration et une indemnisation, l'application de sanctions adéquates dont l'exécution est effectivement assurée par l'Inspection du travail, un aménagement approprié de la charge de la preuve, qui ne devrait pas reposer entièrement sur le plaignant, et la création d'un organisme spécifique et indépendant chargé de promouvoir l'égalité de traitement.

Le Comité a évalué nombre de ces aspects dans ses conclusions précédentes (voir en particulier Conclusions XX-1). Le rapport ne faisant état d'aucune information nouvelle sur cet aspect, le Comité demande que le prochain rapport contienne une description complète des voies de recours disponibles accompagnée de toutes les données pertinentes, en particulier concernant toute affaire de discrimination dans l'emploi dont auraient été saisis les tribunaux et les organismes de promotion de l'égalité, en précisant la nature des faits et la décision à

laquelle elle a abouti, les sanctions prononcées contre les employeurs et les indemnités octroyées aux salariés.

Dans l'attente des informations demandées, le Comité considère que la situation est conforme à l'article 1§2 de la Charte de 1961 en ce qui concerne l'interdiction de la discrimination dans l'emploi.

2. Travail forcé et exploitation par le travail

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

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

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

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

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

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

Le Comité note que 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 la traite des êtres humains (y compris aux fins de travail forcé) est incriminée en vertu de l'article 227a du Code pénal général n° 19/1940, et que la législation prévoit une peine maximale de 12 ans de réclusion. En vertu du Code de procédure pénale n° 88/2008, il incombe à la police d'enquêter sur les affaires de ce type.

Le Comité constate d'après le rapport 2019 du GRETA sur l'Islande que le ministère de la Justice envisageait d'éventuelles modifications du Code pénal général, comme l'introduction d'une infraction distincte de « travail forcé » et que les autorités ont souligné qu'il était difficile d'enquêter sur tous les éléments requis par l'incrimination de la traite (Rapport concernant la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains par l'Islande, deuxième cycle d'évaluation, GRETA(2019)02, 15 mars 2019, paragraphe 147). Il constate également qu'en dépit des recommandations répétées du GRETA, l'esclavage, les pratiques analogues à l'esclavage et la servitude ne figurent pas explicitement parmi les types d'exploitation énumérés dans la définition juridique de la traite des êtres humains (paragraphe 144 et 150). Le Comité demande à être informé de toute évolution législative en la matière.

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 constate, selon le rapport du GRETA susmentionné, qu'il n'y a eu qu'un seul cas présumé de traite soumis par la police aux fins de poursuites en 2016, et aucune condamnation depuis 2009. Le GRETA a exhorté les autorités islandaises à prendre des mesures pour que les cas de traite des êtres humains fassent l'objet d'enquêtes proactives et de poursuites effectives et aboutissent à des sanctions efficaces, proportionnées et dissuasives, notamment en révisant la procédure d'enquête/ de poursuites en vue d'identifier et de combler les lacunes (par exemple en ce qui concerne la traite à des fins d'exploitation par le travail /de travail forcé) (paragraphe 171). Dans le même esprit, le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale des Nations Unies, dans ses observations finales du 18 septembre 2019, a fait part de ses préoccupations quant à l'absence de condamnation pour la traite des êtres humains pour la période allant de 2015 à 2019, en dépit de 74 cas potentiels signalés, 27 enquêtes officielles menées et 88 victimes identifiées (paragraphe 17).

Le Comité demande donc que le prochain rapport fournisse des informations sur l'application concrète de l'article 227a du Code pénal général en lien avec l'exploitation par le travail et le travail forcé. Le rapport devrait contenir des informations (y compris des données statistiques, des exemples de jurisprudence et de sanctions infligées) sur les poursuites engagées et les condamnations prononcées contre les exploiters pendant la prochaine période de référence, afin que le Comité puisse notamment apprécier comment la législation nationale est interprétée et appliquée.

Prévention

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

Le rapport indique que le ministère de la Justice a publié les priorités du gouvernement pour les mesures de lutte contre la traite des êtres humains en mars 2019 (en dehors de la période de référence). Les priorités du gouvernement sont présentées sous quatre grands axes : mesures préventives, mesures impliquant un soutien et une protection, enquêtes pénales et poursuites, collaboration et consultation. Ces mesures ne sont pas liées à un calendrier précis ; elles sont soumises à un réexamen régulier. La Direction du travail met en œuvre des activités éducatives en collaboration avec les organisations de travailleurs, proposant des cours pour ressortissants étrangers qui incluent des informations sur les droits des travailleurs. La direction dispose d'une équipe spécifique de lutte contre la traite des êtres humains, dont les membres ont reçu une formation spéciale aux techniques d'entretien. La direction effectue à la fois des contrôles sur site et un suivi administratif des employeurs et employés couverts par la législation en vigueur (la loi relative au droit du travail des ressortissants étrangers, la loi relative aux travailleurs détachés et aux obligations des prestataires de services étrangers et la loi relative aux agences de travail temporaire). Des inspections sont effectuées en collaboration avec d'autres organes ayant des fonctions de surveillance du marché du travail, dont les autorités fiscales, la Direction de l'immigration, la police et l'Administration de la santé et de la sécurité au travail.

Le Comité demande que le prochain rapport donne des informations plus précises sur la mise en œuvre des priorités du gouvernement et les résultats obtenus, en particulier pour ce qui concerne la prévention de l'exploitation par le travail des migrants. Il note à cet égard dans le rapport susmentionné du GRETA que des cas d'exploitation par le travail de migrants ont été signalés, en particulier dans les secteurs de la construction, du tourisme et de la restauration (paragraphe 13 et 56). S'agissant de l'inspection du travail, le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations détaillées sur les actions spécifiques menées par la Direction du travail ou d'autres organes de surveillance en vue de détecter les cas d'exploitation par le travail, notamment dans les secteurs susmentionnés. Le rapport devrait préciser, le cas échéant, le nombre de victimes présumées de travail forcé et d'exploitation par le travail recensées à la suite de ces inspections.

Le rapport ne précise pas si la législation islandaise 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. Le Comité constate

cependant d'après le rapport susmentionné du GRETA que la responsabilité de la chaîne d'approvisionnement a été introduite dans le secteur du bâtiment (paragraphe 60). Le Comité demande à être informé de ce type de responsabilité et souhaiterait savoir s'il est envisagé de l'appliquer à d'autres secteurs et passations de marchés publics.

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 rapport fournit des informations sur la délivrance de permis de séjour temporaire dans des cas impliquant des victimes de la traite des êtres humains ou en cas de suspicion de traite, à la suite de l'entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017 de la nouvelle loi relative aux ressortissants étrangers, n° 80/2016. Ces permis sont octroyés pour une durée maximale de neuf mois. Les titulaires d'un permis de séjour temporaire sur cette base ne peuvent pas être expulsés. Dans des circonstances spéciales (compte tenu des caractéristiques individuelles d'une personne ou si la police estime que cela est nécessaire aux fins d'une coopération avec les autorités dans le cadre d'une enquête pénale), un permis de séjour d'un an renouvelable peut être délivré. Un seul permis de séjour a été octroyé pour des motifs de traite des êtres humains pendant la période de référence (en 2016). Par ailleurs, le rapport indique qu'une équipe spéciale a été mise en place par la direction de l'immigration pour s'occuper des cas de traite des êtres humains. Une nouvelle procédure a été adoptée dans le but d'identifier la traite des êtres humains lors du traitement des demandes de permis de séjour faites sur la base de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur le nombre de victimes présumées de travail forcé ou d'exploitation par le travail, en précisant combien parmi elles bénéficient de mesures de protection et d'assistance. Il 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) 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. Dans ce contexte, il renvoie au Protocole de 2014 relatif à la Convention de l'OIT sur le travail forcé de 1930 (ratifié par l'Islande le 14 juin 2017), selon lequel les États parties doivent veiller à ce que les victimes, indépendamment de leur présence ou de leur statut juridique sur le territoire national, aient effectivement accès à des mécanismes de recours et de réparation appropriés et efficaces, tels que l'indemnisation.

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§2 de la Charte de 1961, les inspecteurs doivent être habilités à contrôler tous les lieux de travail, y compris les locaux habités, et ce dans l'ensemble des secteurs

d'activité (Conclusions XVI-2 (2003), République tchèque, 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 XXI-1 (2016)), le Comité a constaté que l'administration était habilitée à effectuer des visites d'inspection dans des domiciles privés pour ce qui concerne les employés de maison afin de contrôler le respect de la législation en vigueur (voir également Conclusions XXI-2 (2017), en lien avec l'article 3§1). Le Comité prend note des informations fournies dans le présent rapport en réponse à sa précédente demande concernant les règles et procédures pour l'octroi de permis de séjour aux migrants employés de maison qui sont victimes d'abus et qui ne sont pas des ressortissants de l'EEE (voir ci-dessus les informations générales « Protection des victimes et accès à des voies de recours, y compris à une indemnisation »). Le Comité constate toutefois que le GRETA a exhorté les autorités islandaises à prendre de nouvelles mesures dans le domaine de la prévention de la traite aux fins d'exploitation par le travail, en particulier en revoyant les règlements concernant les personnes au pair pour s'assurer qu'elles ne font pas l'objet d'abus (rapport du GRETA, paragraphe 63). Le GRETA a constaté à cet égard qu'il y a une « ligne grise » entre les personnes travaillant au pair, les travailleurs agricoles et les travailleurs domestiques, dont beaucoup sont venus de Pologne. Le Comité demande que le prochain rapport fasse des observations sur cette question et fournisse des informations sur la législation et la pratique en la matière.

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

Le présent rapport constate que l'« économie des plateformes » demeure marginale en Islande. Selon la Confédération islandaise du travail, il n'y a pas d'évolution ni de discussion en cours concernant le « travail via des plateformes » en Islande.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur le statut et les droits de ces travailleurs (salariés, indépendants ou catégorie intermédiaire), indique si les services de l'inspection du travail sont mandatés pour prévenir les conditions d'exploitation et les abus dans ce secteur spécifique, et si les travailleurs disposent de voies de recours, notamment pour contester leur statut professionnel et/ ou des pratiques inéquitables.

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

Conclusion

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

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 3 - Services gratuits de placement

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

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 4 - Orientation, formation et réadaptation professionnelles

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

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

L'article 1§4 garantit le droit des salariés et des chômeurs à l'orientation professionnelle et à la formation professionnelle continue, et celui des personnes handicapées à une orientation et à une formation spécialisées. Il est complété par les articles 9 (droit à l'orientation professionnelle), 10§3 (droit des travailleurs adultes à la formation professionnelle) et 15§1 (droit des personnes handicapées à l'orientation et à la formation professionnelles), qui énoncent des droits plus spécifiques à l'orientation et à la formation professionnelles.

Etant donné que l'Islande n'a pas accepté les articles 9 et 10§3, le comité évalue à la lumière de l'article 1§4 la conformité de la situation relative au droit des travailleurs adultes à l'orientation et à la formation professionnelles, si la conclusion précédente a consisté en un constat de non-conformité ou un ajournement.

Le Comité a considéré que la situation était conforme à la Charte en ce qui concerne les mesures relatives à l'orientation professionnelle (Conclusions XXI-1 (2016)) et à la formation et à la rééducation professionnelles des travailleurs (Conclusions XXI-1 (2016)).

En ce qui concerne les mesures relatives à la formation des personnes handicapées (article 15§1) le Comité a ajourné sa conclusion dans l'attente d'informations sur la législation interdisant la discrimination fondée sur le handicap dans la formation (Conclusions XXII-1 (2020)). Le Comité ajourne par conséquent sa conclusion sur l'article 1§4.

Conclusion

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

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

Paragraphe 1 - Education et formation des personnes handicapées

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

Le Comité a précédemment jugé la situation de l'Islande non conforme à la Charte au motif qu'il n'existait pas de législation protégeant explicitement toutes les personnes contre la discrimination fondée sur le handicap dans le domaine de l'éducation et de la formation (Conclusions XXI-1, 2016).

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

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

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

Cadre juridique

D'après le rapport, un grand nombre de modifications ont été apportées à la législation islandaise au cours de la période de référence en raison de la ratification de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH). L'accent est principalement mis sur l'accès à l'éducation inclusive, bien que des écoles spécialisées existent également. Lors de la période de référence, plusieurs lois ont été modifiées pour renforcer cette politique.

Le Comité a précédemment jugé la situation de l'Islande non conforme à la Charte au motif qu'il n'existait pas de législation protégeant explicitement toutes les personnes contre la discrimination fondée sur le handicap dans le domaine de l'éducation et de la formation (Conclusions XXI-1, 2016). À cet égard, le rapport mentionne la ratification de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et l'entrée en vigueur de la loi n° 38/2018 relative aux services destinés aux personnes handicapées ayant besoin de soutien à long terme, ainsi que de la loi n° 86/2018 relative à l'égalité de traitement sur le marché du travail, sans apporter de plus amples informations. Le Comité note que l'article 17 de la loi relative aux établissements d'enseignement obligatoire fait spécifiquement référence à la non-discrimination. Le Comité demande au prochain rapport de fournir des informations complémentaires sur la législation interdisant la discrimination fondée sur le handicap dans l'éducation. En attendant, il réserve sa position sur ce point.

La loi n° 38/2018 relative aux services destinés aux personnes handicapées ayant besoin de soutien à long terme se fonde sur la CDPH. Sa section sur « les services aux enfants handicapés et leurs familles » prévoit que des mesures doivent être prises pour garantir que les enfants handicapés bénéficient des services essentiels pour leur permettre de jouir de leurs droits dans la dignité et sur un pied d'égalité avec les autres enfants, de mener leur vie en autonomie et de participer à la vie de la société sans distinction. De plus, les enfants handicapés doivent jouir d'un accès réel à l'éducation et à la formation, y compris professionnelle, ainsi qu'aux activités de loisirs, et en bénéficier. Les parents d'enfants

handicapés doivent également bénéficier de services adéquats pour que leurs enfants soient en mesure d'exercer leurs droits sur un pied d'égalité avec les autres enfants.

La loi n° 37/2018 a apporté des modifications à la loi n° 40/1991 sur les services sociaux des municipalités. Conformément à ces modifications, les autorités municipales ont l'obligation de veiller à ce que les enfants handicapés aient accès à un soutien spécial, y compris concernant leur scolarité.

Aux termes de la loi relative aux établissements d'enseignement obligatoire, les municipalités sont chargées du fonctionnement des écoles dispensant un enseignement obligatoire. La loi couvre également certaines écoles privées et d'autres prestataires de services d'éducation reconnus au niveau de l'enseignement obligatoire. En vertu de la loi, tous les élèves des écoles dispensant l'enseignement obligatoire ont le droit de recevoir une éducation adaptée à leurs capacités et qui prennent en compte leurs besoins et leur bien-être général. L'article 17 de la loi vise les enfants ayant des besoins particuliers. Il prévoit que les élèves ont droit à ce que leurs besoins éducatifs soient satisfaits dans les écoles ordinaires, sans discrimination et indépendamment de leurs capacités physiques ou mentales. Il indique également que les élèves ayant des difficultés à étudier en raison de problèmes d'apprentissage particuliers, de difficultés émotionnelles ou sociales et/ou d'un handicap, les élèves ayant des difficultés de lecture, les élèves atteints de maladies chroniques et les élèves ayant des besoins particuliers pour d'autres raisons médicales ont droit à un soutien spécial au cours de leurs études, correspondant à leurs besoins particuliers identifiés. Le programme d'enseignement général qui relève de l'enseignement obligatoire précise que tous les élèves des établissements d'enseignement primaire et secondaire de premier cycle ont le droit de poursuivre des études adaptées à leurs capacités et indique que les possibilités en matière d'éducation devraient être indépendantes des capacités et des caractéristiques personnelles de chaque individu, notamment des handicaps.

S'agissant de la définition du handicap, le rapport indique que celle prévue dans la loi est conforme à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. L'article 2 de la loi n° 38/2018 contient une définition des personnes handicapées, qui sont entendues comme les personnes présentant des déficiences physiques, mentales ou intellectuelles ou une réduction des facultés sensorielles à long terme, qui rencontrent des obstacles de plusieurs types pouvant entraver leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres, si elles ne reçoivent pas d'assistance. Le Comité a précédemment insisté sur l'importance qu'il y avait à s'affranchir d'une définition médicale du handicap pour privilégier une approche sociale, suivant l'exemple précoce de la définition adoptée par l'Organisation mondiale de la santé dans sa Classification internationale du fonctionnement (CIF 2001), qui met l'accent sur l'interaction entre l'état de santé, les facteurs environnementaux et les facteurs personnels.

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

Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport précise si l'évaluation du handicap dans les domaines de l'éducation et de la formation professionnelle prend en considération les facteurs personnels et environnementaux qui influent sur l'individu. Ces

facteurs revêtent une importance particulière lorsqu'il s'agit d'évaluer les « aménagements raisonnables ».

L'article 38 de la loi n° 92/2008 relative à l'enseignement secondaire de deuxième cycle prévoit que les élèves handicapés et ceux rencontrant des difficultés émotionnelles ou sociales ont droit à un soutien spécifique pendant leurs études. Les élèves bénéficient d'une assistance spéciale et d'équipements ou installations appropriés, si nécessaire. La loi précise également que les élèves handicapés doivent pouvoir poursuivre leurs études avec d'autres enfants lorsque les circonstances le permettent.

Accès à l'éducation

Le rapport affirme qu'il n'est pas possible de fournir des informations sur le nombre total d'enfants handicapés/ayant des besoins éducatifs particuliers. Il indique que le droit à un soutien en lien avec des difficultés d'apprentissage ne s'applique pas seulement aux enfants handicapés mais à un groupe d'enfants plus large. Les chiffres concernant le nombre de parents qui reçoivent une allocation pour leurs enfants handicapés et/ou atteints de maladies chroniques ou souffrant de troubles du développement ne sont pas des indicateurs fiables du nombre total d'enfants handicapés concernés par l'obligation de scolarité, étant donné que le versement de cette allocation n'est pas restreint aux cas des enfants soumis à la scolarité obligatoire.

Le rapport fournit des informations sur le nombre d'enfants handicapés/ayant des besoins éducatifs particuliers qui fréquentent, dans le cadre de l'enseignement obligatoire, un établissement ordinaire ou un établissement spécialisé. À cet égard, le Comité relève que la majorité des enfants handicapés/ayant des besoins éducatifs particuliers reçoit un enseignement dans un établissement ordinaire. En 2016/2017, on dénombrait 2 937 enfants handicapés/ayant des besoins éducatifs particuliers fréquentant un établissement ordinaire, contre 164 accueillis dans une école spécialisée ; en 2017/2018, ils étaient 1 886 et 163 respectivement.

D'après le rapport, l'Islande possède deux écoles spécialisées : toutes deux sont situées à Reykjavik mais fonctionnent pour l'ensemble du pays. L'une d'elles propose un enseignement sur une base temporaire et s'adresse aux enfants qui souffrent de graves problèmes mentaux ou sociaux. Elle vise à réintroduire les enfants dans le système d'enseignement ordinaire. L'autre école spécialisée (*Klettaskóli*) est une école pour les élèves présentant des déficiences intellectuelles combinées à un handicap, comme l'autisme, la cécité, la surdité et d'autres troubles graves des fonctions motrices. La scolarisation des enfants domiciliés à l'extérieur de Reykjavik est soutenue financièrement par les autorités locales dont ils dépendent. Klettaskóli fournit des services de conseil et un soutien pédagogique aux élèves d'autres écoles (ordinaires) qui ont besoin d'un soutien similaire aux élèves de l'école Klettaskóli.

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

- le nombre d'enfants handicapés, rapporté au nombre total d'enfants d'âge scolaire ;
- le nombre et la proportion d'enfants handicapés scolarisés
 - dans des classes ordinaires ;
 - dans des sections spéciales au sein d'établissements scolaires ordinaires (ou dans des structures ordinaires avec des activités complémentaires) ;
 - dans des établissements scolaires spécialisés ;
- le nombre et la proportion d'enfants handicapés non scolarisés ;
- le nombre d'enfants handicapés qui n'ont pas achevé le cycle d'enseignement obligatoire, par rapport au nombre total d'enfants qui ne l'ont pas achevé ;
- le nombre et la proportion d'enfants handicapés scolarisés sous d'autres formes, à savoir

- à domicile ;
- à temps partiel ;
- en institution, de manière temporaire ou à long terme ;
- le taux d'abandon scolaire des enfants handicapés par rapport à l'ensemble de la population scolaire

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

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

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

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

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

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

Le Comité demande aux États parties de fournir des informations indiquant comment l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables est mise en œuvre dans le système éducatif ordinaire, si et dans quelle mesure il existe une évaluation individuelle des aménagements raisonnables pour s'assurer qu'ils soient bien adaptés aux besoins d'apprentissage et à la situation de l'intéressé et quelles aides financières sont, le cas

échéant, octroyées aux établissements scolaires ou aux enfants concernés pour couvrir les frais supplémentaires occasionnés par ces aménagements et par l'éducation inclusive.

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

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

Voies de recours

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

Conclusion

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

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

Paragraphe 2 - Emploi des personnes handicapées

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

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 considéré que la situation n'était pas conforme à la Charte de 1961 au motif qu'aucun texte n'interdisait explicitement la discrimination fondée sur le handicap dans le domaine de l'emploi et qu'il n'existait aucune obligation de procéder à des aménagements raisonnables sur le lieu de travail pendant la période de référence (Conclusions XXI-1 (2016)).

Cadre juridique

Le Comité note l'entrée en vigueur de la loi n° 38/2018 relative aux services destinés aux personnes handicapées nécessitant une assistance de longue durée, loi dont la section V traite de l'emploi des personnes handicapées. Selon le rapport, ce nouveau texte tend à aligner la législation islandaise sur les prescriptions de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et reprend ainsi la définition du handicap qui figure dans ladite Convention.

Dans les parties du rapport consacrées aux paragraphes 1 et 4 de l'article 1, il est indiqué que l'adoption de la loi n° 86/2018 relative à l'égalité de traitement sur le marché du travail (*Lög um jafna meðferð á vinnumarkaði*) a eu pour effet de transposer, dans le droit islandais, la directive 2000/78/CE du Conseil. Cette loi interdit toute discrimination sur le marché du travail à raison, entre autres, du handicap.

Le rapport ajoute qu'aux termes de l'article 10 de la loi précitée, l'employeur est tenu de prendre les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée ou à capacité de travail réduite d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette disposition est formulée dans les mêmes termes que l'article 5 de la directive 2000/78/CE précitée. Les notes accompagnant le projet de loi donnent des exemples de mesures appropriées à prendre par l'employeur, comme le recours aux services d'un interprète en langue des signes pour permettre à un salarié malentendant de suivre la formation professionnelle sur un pied d'égalité avec ses collègues. Les rédacteurs du texte citent aussi, à titre d'exemple, le cas d'une personne en fauteuil roulant postulant à un emploi de bureau alors que le lieu de travail se situe au quatrième étage d'un bâtiment sans ascenseur : si l'entreprise a des bureaux sur plusieurs étages, y compris au rez-de-chaussée, il serait logique que l'employeur prenne des dispositions pour que l'intéressé puisse travailler au rez-de-chaussée, par exemple à la place d'un autre salarié capable de monter à pied les quatre étages. En revanche, dans l'hypothèse où l'entreprise n'occuperait que le quatrième étage, il serait naturel de conclure que les mesures d'adaptation requises pour l'embauche d'un candidat en fauteuil roulant feraient peser une charge trop lourde sur l'employeur, ce qui le dispenserait de l'obligation de prendre de telles mesures.

Le Comité note que la situation est désormais conforme à la Charte à cet égard.

Accès des personnes handicapées à l'emploi

Selon le rapport, 18 290 personnes âgées de 18 à 66 ans avaient le statut de personnes handicapées en 2017. En 2019, l'Office islandais des statistiques a publié pour la première fois des données concernant la situation des bénéficiaires de prestations d'invalidité au regard

de l'emploi. En 2015, 12 285 d'entre eux ne travaillaient pas, 920 étaient au chômage et 5 632 avaient un emploi. Les chiffres correspondants s'établissaient respectivement à 12 415, 629 et 6 488 pour 2016 et à 12 419, 375 et 5 105 pour 2017.

Le nombre d'actifs reconnus handicapés et ne percevant aucune prestation d'invalidité en raison de l'existence de revenus professionnels s'élevait à 931 en 2015, 965 en 2016, 980 en 2017 et 1 009 en 2018.

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) que, selon ses estimations tirées des données islandaises EU-SILC, le taux d'emploi des personnes handicapées s'élevait à 50,1 % en 2015 (contre 81,7 % pour les personnes non handicapées).

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 d'entre elles 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. (Il souligne que ces informations lui sont nécessaires pour pouvoir apprécier la situation).

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

Conformément à la section V de la loi relative aux services destinés aux personnes handicapées nécessitant une assistance de longue durée, la Direction du travail est chargée de la mise sur pied et de la présentation d'un éventail de mesures favorisant leur emploi. L'appréciation de l'aptitude au travail et l'évaluation de la nécessité de prévoir de tels dispositifs dans le cadre de la loi relative aux mesures en faveur de l'emploi est également de son ressort. En revanche, l'organisation, la mise en place et le fonctionnement des structures de travail protégé et des activités de formation et de réadaptation à l'emploi relèvent de la responsabilité des collectivités locales, sauf si d'autres dispositions particulières ont été convenues entre l'Etat et la Direction du travail.

Les personnes handicapées doivent bénéficier d'une priorité à l'embauche pour les emplois de l'Administration nationale d'Etat et des administrations territoriales si leurs compétences pour le poste considéré sont supérieures ou égales à celles d'autres candidats (voir le troisième paragraphe de l'article 22 de la loi). Conformément aux dispositions du troisième paragraphe de l'article 12 de la loi n° 55/2006 sur les mesures en faveur de l'emploi, la Direction du travail est chargée des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes handicapées, notamment les mesures spéciales d'accompagnement des demandeurs d'emploi et les mesures de suivi, ainsi que des contrats d'emploi des personnes reconnues handicapées.

Le rapport renferme des informations à jour sur d'autres mesures auxquelles il peut être recouru pour encourager et soutenir l'emploi des personnes handicapées.

Le ministère de la Sécurité sociale est habilité à demander à la Direction du travail de passer des accords avec des entreprises ou institutions prévoyant l'embauche de personnes à capacité de travail réduite qui perçoivent une pension ou des allocation d'invalidité, une pension de réadaptation ou des prestations d'invalidité consécutives à un accident, d'un montant inférieur à 50 % du taux plein et dont la capacité de travail n'est pas exploitée sur le marché de l'emploi, de sorte qu'elles ne disposent pas de moyens de subsistance autres que les prestations du système de sécurité sociale.

Ce dispositif a permis l'embauche de 522 personnes handicapées en 2015, 592 en 2016, 900 en 2017 et 1 107 en 2018, qui ont été déployées dans des activités très diverses – jardins d'enfants, bibliothèques, centres de remise en forme, restaurants d'entreprises, sociétés informatiques, clubs de sports, bureaux, sociétés de production et magasins.

Le rapport revient également sur le *Programme d'emplois assistés* décrit dans les conclusions et rapports précédents (Conclusions XXI-1, 2016), qui offre aux personnes dont la capacité

de travail est réduite du fait d'un handicap mental et/ou physique un important soutien sous la forme, notamment, d'aide à la recherche d'un emploi adapté dans le secteur privé, de formations sur le lieu de travail ou encore de mesures de suivi.

Les primo-bénéficiaires d'un programme de la Caisse de réadaptation professionnelle (VIRK) ont été au nombre de 1 793 en 2015, 1 710 en 2016, 1 855 en 2017 et 1 965 en 2018. En 2018, 74 % des personnes ayant achevé un programme de ce type occupaient un emploi à temps plein ou à temps partiel, recherchaient un emploi ou poursuivaient des études. Cette proportion s'élève en moyenne à 77 % pour l'ensemble des bénéficiaires de ces programmes depuis leur mise en place (79 % en 2017, 82 % en 2016 et 74 % en 2015).

En 2015, la Caisse a lancé un projet expérimental visant à resserrer les liens entre le secteur de la réadaptation professionnelle et le monde du travail. Son objectif était d'assurer une réelle prise de contact entre des personnes à capacité de travail réduite participant à un programme de réadaptation professionnelle et des entreprises. À l'heure actuelle, quelque 200 entreprises ont conclu des accords de collaboration avec la Caisse dans le cadre de ce projet et une campagne spéciale a été lancée pour en amener d'autres à y adhérer.

Le Comité a précédemment demandé que le rapport suivant fournisse des informations actualisées indiquant si les structures protégées étaient toujours en fonctionnement et combien de personnes handicapées y travaillaient. Selon le rapport, la loi n° 38/2018, qui a remplacé la loi n° 59/1992, contient des dispositions relatives au travail protégé. L'association nationale *Hlutverk* qui gère 25 structures de travail protégé, soit la quasi-totalité des établissements de ce type existant en Islande, permet à quelque 800 personnes handicapées d'avoir un emploi. La structure de travail protégé *Reykjalundur* n'est toutefois pas membre de l'association.

Selon les informations données dans le rapport au titre de l'article 1§4, la stratégie menée actuellement par l'Islande en la matière est énoncée dans la résolution parlementaire n° 16/146 relative à un plan d'action en faveur des personnes handicapées pour la période 2017-2021. L'un des sept objectifs prioritaires qu'énonce ce texte est d'améliorer la participation des personnes handicapées à la vie active. Le Comité demande à être tenu informé des résultats du plan d'action.

Voies de recours

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

Conclusion

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

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

Paragraphe 1 - Application des règlements existants dans un esprit libéral

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

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

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

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

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

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XXI-I (2016)), le Comité a noté que les permis de travail et les titres de séjour étaient toujours délivrés dans le cadre de deux procédures distinctes et que les ressortissants étrangers n'étaient pas autorisés à soumettre leur demande depuis l'Islande. Par conséquent, il a conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 18§2 de la Charte de 1961 au motif que les formalités pour obtenir un permis de travail et un titre de séjour n'avaient pas été simplifiées.

Le rapport indique qu'une nouvelle loi n° 80/2016 relative aux étrangers est entrée en vigueur le 1er janvier 2017, remplaçant la loi antérieure du même nom n° 96/2002. Conformément à l'article 50, les ressortissants étrangers souhaitant travailler en Islande doivent être titulaire d'un permis de séjour (la loi n° 97/2002 relative aux droits en matière d'emploi des ressortissants étrangers contient la même condition). Conformément à la loi n° 80/2016 relative aux étrangers et au Règlement n° 540/2017 sur les ressortissants étrangers (tels que modifiés), les ressortissants étrangers (hors de l'EEE/l'AELE) qui ont l'intention de résider en Islande pendant plus de trois mois doivent être en possession d'un permis de séjour.

Le rapport indique à nouveau qu'il n'est pas autorisé à accorder à un étranger résidant en Islande un permis de travail sans titre de séjour. Toute première demande de titre de séjour doit avoir été acceptée avant que le demandeur n'arrive en Islande. Si un demandeur se trouve déjà en Islande lorsqu'il présente sa première demande de titre de séjour, il doit quitter le pays pour que son dossier puisse être accepté pour examen. Il peut être dérogé à cette règle à titre exceptionnel, par exemple afin de ne pas séparer les membres d'une famille ou lorsque des considérations convaincantes d'équité le justifient. En outre, le rapport indique que la durée de traitement d'une demande de titre de séjour peut aller jusqu'à 180 jours à compter de la date à laquelle tous les documents exigés ont été fournis (au lieu de 90 jours, Conclusions XXI-I (2016)).

Le Comité comprend d'après les informations fournies dans le rapport, que la situation n'a pas changé pendant la période de référence. A cet égard, il rappelle à nouveau que la conformité à l'article 18§2 implique qu'il soit possible d'accomplir les formalités requises pour la délivrance d'un titre de séjour et d'un permis de travail dans le pays de destination ainsi que dans le pays d'origine et d'obtenir le titre de séjour et le permis de travail au cours d'une seule et même procédure. Cela suppose également que les délais d'obtention des documents requis (titre de séjour/permis de travail) soient raisonnables. Puisque les permis de travail et les titres de séjour sont toujours délivrés dans le cadre de deux procédures distinctes, que les ressortissants étrangers ne sont pas autorisés à soumettre leurs demandes depuis l'Islande et que le délai d'obtention d'un titre de séjour a doublé, le Comité maintient que les formalités n'ont pas été simplifiées et que par conséquent, la situation demeure non conforme à l'article 18§2 de la Charte de 1961.

Le Comité demande à nouveau que le prochain rapport indique si les mêmes formalités s'appliquent aux travailleurs indépendants. En outre, il demande à nouveau quelles sont les formalités à remplir pour le renouvellement des permis de travail et quel est le délai de traitement nécessaire. Il souligne que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne

figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de l'Islande soit conforme à l'article 18§2 de la Charte sur ce point.

Droits de chancellerie et autres taxes

Le rapport indique qu'aux termes de la loi n° 88/1991 relative aux recettes additionnelles du Trésor, les montants des droits demandés pour le traitement et la délivrance d'un titre de séjour sont suivants :

- de 15 000 ISK (soit 93 € ; comparer à 12 000 ISK (77€) en 2014) pour le traitement d'une demande de premier titre de séjour temporaire ; et
- de 15 000 ISK (soit 93 € ; comparer à 6 000 ISK (39€) en 2014) pour le renouvellement d'un titre de séjour et pour un titre de séjour permanent.

Le Comité souligne qu'aux termes de l'article 18§2 de la Charte, les Parties s'engagent à réduire ou supprimer les droits de chancellerie et autres taxes payables par les travailleurs étrangers ou par leurs employeurs. Il constate qu'en Islande, pendant la période de référence, il y a eu une augmentation des frais, ce qui n'est pas conforme à l'esprit de l'article 18§2 de la Charte. Il considère cependant qu'une augmentation des taxes et d'autres droits de chancellerie ne peut être considérée comme contraire à l'article 18§2 de la Charte, pour autant qu'elle soit dûment justifiée (par l'augmentation des coûts de traitement ou l'inflation par exemple) et qu'elle ne soit pas excessive. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les critères réglementaires établissant le montant de ces droits – s'il correspond, par exemple, au coût réel du traitement de la demande de titre de séjour – et si des mesures sont prévues pour réduire les coûts pour les travailleurs ou les employeurs. Entretemps, le Comité réserve sa position sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 18§2 de la Charte de 1961 au motif que les formalités pour obtenir un permis de travail et un titre de séjour n'ont pas été simplifiées.

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

Paragraphe 3 - Assouplissement des réglementations

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

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

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

Dans sa précédente conclusion (Conclusions XXI-I (2016)), le Comité a conclu que la situation de l'Islande n'était pas conforme à l'article 18§3 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'était pas établi que la réglementation existante avait été assouplie. Il a donc demandé de clarifier quels étaient les critères spécifiques à respecter pour obtenir un titre de travail pendant la période de référence et en particulier si l'accès des travailleurs étrangers au marché du travail national avait été étendu ou restreint pendant cette période. Il a demandé également de fournir des informations plus détaillées à propos du critère de pénurie de travailleurs qualifiés dans l'EEE (comment le respect de ce critère est évalué et quel est le taux de refus de demandes sur la base de ce critère) en ce qui concerne les ressortissants d'États parties à la Charte n'appartenant pas à l'EEE.

En réponse, le rapport indique que lorsque les étrangers entrent en Islande pour chercher un emploi, le titre de séjour et le titre de travail sont liés. Aux termes de l'article 50§2 de la loi n° 80/2016 relative aux étrangers (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017 en remplacement de la loi n° 96/2002 relative aux ressortissants étrangers), les étrangers qui ont l'intention d'accepter un emploi en Islande doivent être en possession d'un titre de séjour. Il est interdit de délivrer un permis de travail à un étranger qui vit en Islande sans titre de séjour. L'article 7§1 de la loi n° 97/2002 sur le droit au travail des étrangers fixe les conditions générales pour la délivrance d'un permis de travail :

1. Il est impossible de trouver des salariés sur le marché du travail national ou dans les États de l'EEE/AELE ou aux Îles Féroé, ou il existe d'autres raisons particulières d'accorder le permis de travail. Selon le rapport, les permis de travail délivrés sur la base de la pénurie de salariés (article 9 de la loi sur le droit au travail des étrangers) ne sont en principe accordés que pour faire face à des situations provisoires sur le marché du travail islandais. Lorsqu'elle examine une demande de délivrance de permis de travail sur la base du critère de la pénurie de travailleurs, la Direction du travail prend position sur le poste faisant l'objet de la demande et évalue s'il est raisonnablement envisageable, au plan général, que l'employeur puisse pourvoir le poste avec un travailleur qui n'a pas l'obligation de posséder un permis de travail en Islande.
2. Le syndicat local de la branche d'activité concernée (ou la fédération nationale concernée) a fait part de ses observations sur la demande (cette condition peut être levée s'il n'existe pas d'organisation ou de fédération nationale dans la branche d'activité).
3. Un contrat de travail couvrant une période ou une tâche spécifique et garantissant à l'étranger un salaire et des conditions identiques à ceux appliqués aux ressortissants islandais a été signé entre l'employeur et l'étranger.
4. Il est démontré que l'employeur a souscrit une assurance maladie pour l'étranger concerné.
5. L'employeur s'engage à payer les frais du rapatriement de l'étranger à la fin de la période d'emploi en cas de cessation d'emploi dont le salarié n'est pas responsable ou si le salarié, du fait d'une maladie ou d'un accident, se trouve dans l'incapacité de travailler pendant une période prolongée.

En ce qui concerne la prolongation ou le renouvellement, le rapport précise que des conditions spécifiques s'appliquent à chaque type de titre de travail, en sus des conditions générales. Le Comité prend note des conditions spécifiques de renouvellement de chaque type de permis de travail temporaire, qui sont précisées dans le rapport. Il prend acte également de ce qu'aucune modification n'a été apportée pendant la période de référence qui se traduirait par une limitation ou un assouplissement de la délivrance des titres de travail, hormis l'extension de la possibilité de délivrer un permis de travail en cas de circonstances exceptionnelles. En outre, en vertu de la nouvelle loi n° 80/2016 relative aux étrangers, les étrangers admis au séjour permanent en Islande devraient bénéficier parallèlement de l'accès à l'emploi sans restriction. Le Comité demande une nouvelle fois à quelles conditions un travailleur étranger peut obtenir un titre de travail permanent.

En ce qui concerne la condition de revenu stable qui s'applique pour la délivrance d'un titre provisoire de séjour et de travail, le rapport indique que les montants sont désormais de 189 975 ISK pour une personne isolée et de 284 813 ISK pour un couple marié (soit respectivement 1 422 EUR et 2 132 EUR au taux du 31/12/2018). Les couples non mariés doivent remplir les conditions de revenu minimum d'une personne isolée pour chacun des membres du couple. Le Comité constate que les montants du revenu stable exigé ont augmenté pendant la période de référence.

En ce qui concerne l'accès des travailleurs indépendants au marché du travail islandais, le rapport indique que, selon la loi n° 80/2016, les étrangers ne peuvent travailler en Islande en tant qu'indépendants que s'ils sont dispensés de l'obligation d'obtenir une autorisation de travail (conjoints ou partenaires étrangers d'un ressortissant islandais ; personnes ayant obtenu un titre de séjour au titre de la protection internationale ; personnes ayant obtenu un titre de séjour permanent, etc.). Le rapport indique aussi que la nouvelle loi contient une définition modifiée de l'« employeur », qui comprend désormais les travailleurs indépendants. Le Comité relève ainsi que les étrangers, sous réserve qu'ils satisfont aux exigences légales en la matière, peuvent toujours créer une société aux fins d'activités commerciales (par exemple une société anonyme/à responsabilité limitée) et déposer une demande de permis de travail temporaire selon les conditions applicables pour eux-mêmes en tant que salarié de la société en question.

Le Comité note que, selon les chiffres communiqués dans le rapport, le nombre de demandes de permis de travail (premières demandes et demandes de renouvellement) présentées par des étrangers (ressortissants de pays européens non-membres de l'EEE/AELE) a augmenté, passant de 222 en 2015 à 458 en 2018, et que le taux de rejet des demandes s'est lui aussi accru, passant de 25,8 % en 2015 à 39,9 % en 2018. Le rapport présente aussi des informations statistiques sur les rejets de demandes de permis de travail dans les cas où la condition de pénurie de main-d'œuvre n'est pas remplie. Le Comité relève que la proportion de rejets d'une première demande pour ce motif (ressortissants d'États européens non-membres de l'EEE/AELE) était de 28,9 % en 2015, 25,9 % en 2016, 32 % en 2017 et 43,8 % en 2018. La proportion de rejets pour non-respect de la condition de pénurie de main-d'œuvre en ce qui concerne la délivrance d'un nouveau permis et la prolongation d'un permis existant a fortement augmenté pendant la période de référence (59,1 % en 2015, 68,9 % en 2016, 71,5 % en 2017 et 73,6 % en 2018).

Au vu de ce qui précède, le Comité observe que, malgré l'adoption de certaines modifications de la législation, les refus de délivrance de permis de travail opposés aux ressortissants des États non-membres de l'UE/EEE qui sont parties à la Charte sont le plus souvent dus à l'application de la règle dite des « travailleurs prioritaires », ce qui ne montre pas que la réglementation a été appliquée dans un esprit libéral. Le Comité estime par conséquent que la situation n'est pas conforme à l'article 18§3 de la Charte de 1961 sur ce point.

Conséquences de la perte de l'emploi

Dans sa précédente conclusion (Conclusions XXI-I (2016)), le Comité a noté que la législation islandaise prévoyait la possibilité, dans certains cas, de révoquer un titre de séjour à la suite de l'annulation d'un permis de travail, et a conclu de ce fait que la situation n'était pas conforme à l'article 18§3 de la Charte.

En réponse, le rapport explique que la révocation d'un permis de travail et d'un titre de séjour est un acte d'ordre administratif (article 1§2 de la loi n° 37/1993 sur la procédure administrative). La loi n° 97/2002 sur le droit au travail des étrangers et la loi n° 80/2016 relative aux étrangers renvoient l'une et l'autre à la loi sur la procédure administrative et précisent l'application de certains principes procéduraux du droit administratif. En application des règles de procédure, indique le rapport, les autorités islandaises ont dans certains cas l'obligation de donner aux parties à une affaire des informations concernant leurs droits et la procédure applicable, dans une langue dont on peut raisonnablement supposer qu'elles la comprennent, et de leur accorder le droit de soulever des objections avant que la décision soit prise. Il en va de même pour la décision de révocation d'un titre de séjour ; une telle décision ne peut pas être prononcée tant que la décision définitive concernant le permis de travail n'est pas connue.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 18§3 de la Charte de 1961 au motif que la réglementation régissant l'accès au marché national de l'emploi pour les travailleurs étrangers, ressortissants d'Etats non-membres de l'UE/EEE qui sont parties à la Charte, n'a pas été assouplie.

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

Paragraphe 4 - Droit de sortie des nationaux

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

