



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



Mars 2021

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2020

LITUANIE

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 Lituanie, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 29 juin 2001. L'échéance pour remettre le 17^{ème} rapport était fixée au 31 décembre 2019 et la Lituanie l'a présenté le 20 décembre 2019.

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

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

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

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

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

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

Les Conclusions relatives à la Lituanie concernent 14 situations et sont les suivantes :

- 5 conclusions de conformité : articles 1§1, 10§2, 10§4, 10§5 et 24.
- 3 conclusions de non-conformité : articles 1§4, 9 et 20.

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

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

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

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

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

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

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

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 1 - Politique de plein emploi

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

Situation de l'emploi

Selon Eurostat, le taux de croissance du PIB a augmenté entre 2015 et 2017 de 2 % à 4,3 % avant de baisser en 2018 à 3,9 %. Ce taux reste néanmoins supérieur à la moyenne des 28 pays de l'Union européenne (UE) en 2018 (2 %).

Le taux d'emploi global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a augmenté de 67,2 % en 2015 à 72,4 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (68,6 % en 2018).

Le taux d'emploi des hommes a augmenté de 68 % en 2015 à 73,3 % en 2018. Cette progression lui a permis de se rapprocher de la moyenne des 28 pays de l'UE (73,8 % en 2018), à laquelle il reste cependant encore légèrement inférieur. Le taux d'emploi des femmes a augmenté de 66,5 % en 2015 à 71,6 % en 2018, un taux nettement supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (63,3 % en 2018). Le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) a augmenté de 60,4 % en 2015 à 68,5 % en 2018, un taux nettement supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (58,7 % en 2018). Le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) a augmenté de 28,3 % en 2015 à 32,4 % 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 9,3 % en 2015 à 6,3 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (7 % en 2018).

Le chômage des hommes a baissé de 10,3 % en 2015 à 7,1 % en 2018, un taux légèrement supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (6,7 % en 2018). Le chômage des femmes a baissé de 8,4 % en 2015 à 5,6 % 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 16,3 % en 2015 à 11,1 % 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 42,8 % en 2015 à 32,2 % en 2018, un taux nettement inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (43,4 % en 2018).

La part des jeunes de 15 à 24 ans « hors système » (sans emploi et ne suivant ni études ni formation ; *NEET*) a baissé de 9,2 % en 2015 à 8 % en 2018 (en pourcentage de la population des 15-24 ans), un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (10,5 % en 2018).

Le Comité relève la bonne tenue des indicateurs en matière d'emploi (en hausse) et de chômage (en baisse) durant la période de référence.

Politique de l'emploi

Dans son rapport, le Gouvernement indique que la politique de l'emploi porte une attention particulière aux groupes de personnes considérées comme les plus vulnérables. La loi sur l'emploi énumère ces groupes cibles, qui ont droit à des mesures de soutien supplémentaires. Il s'agit notamment des chômeurs âgés de plus de 50 ans ou de moins de 29 ans, des chômeurs de longue durée, des personnes en situation de handicap, des chômeurs sans qualification, des primo-demandeurs d'emploi et des personnes auxquelles une protection temporaire ou le statut de réfugié a été accordé. La loi sur l'emploi énumère aussi les services (enregistrement des emplois vacants et des demandeurs d'emploi ; information ; conseil ; etc.) et les mesures de soutien à l'emploi qui doivent être mis en place.

Le Gouvernement précise que durant la période de référence, priorité a été donnée aux chômeurs de longue durée, aux personnes sans qualification et aux personnes en situation de handicap. Il mentionne divers projets mis en œuvre grâce aux Fonds structurels européens pour aider ces groupes cibles à (re)trouver un emploi par, entre autres, l'acquisition et le développement de qualifications et compétences. En particulier, sur la période 2014-2018, les

projets « Soutien aux chômeurs de longue durée » (15 000 participants) et « Amélioration des compétences des personnes non qualifiées » (20 500 participants) ont permis à respectivement 67,7 % et 76,3 % des participants de trouver un emploi. A ces projets s'ajoutent ceux pour les chômeurs âgés de plus de 54 ans : « Soutien aux chômeurs âgés » (2015-2018), qui a permis à plus de la moitié (53,5 %) des 14 400 participants de retourner sur le marché du travail, et « Saisis l'opportunité ! » (2017-2020 ; 7 200 participants prévus). De surcroît, la mise en œuvre de la Garantie pour la jeunesse s'est poursuivie et en 2018, sur les 80 000 jeunes environ concernés (âgés de 15 à 29 ans), 55,1 % ont reçu une offre (d'emploi pour la grande majorité ; de stage, d'apprentissage, etc. pour les autres).

Le Comité relève que dans son quatrième Avis sur la Lituanie adopté le 30 mai 2018 (ACFC/OP/IV(2018)004), le Comité consultatif de la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales du Conseil de l'Europe a souligné que les Roms demeuraient un groupe vulnérable et continuaient à rencontrer des difficultés dans plusieurs domaines, en particulier concernant l'accès à l'emploi (en 2015, le pourcentage de Roms disposant d'un contrat de travail officiel s'élevait à 15 %). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les mesures en faveur de l'emploi prises pour venir en aide aux minorités présentant des niveaux particuliers de sous-emploi ou de chômage (en particulier les Roms) ainsi qu'aux personnes migrantes et réfugiées.

Le Comité relève en outre qu'en 2015 en Lituanie (le seul Etat membre de l'UE où la majorité de la population (56,2 %) vivait en zones rurales), le chômage des personnes âgées de 15 à 64 ans s'élevait à 12,6 % en zones rurales alors qu'il était de 6,1 % dans les villes (les moyennes des 28 pays de l'UE étant respectivement de 9,3 % et 10,1 % en 2015 ; cf. Eurostat, *Statistics explained*, Statistiques sur les zones rurales dans l'UE, 27 juin 2018). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les mesures en faveur de l'emploi prises pour venir en aide aux chômeurs qui vivent en zones rurales.

Selon les données de la Commission européenne, les dépenses publiques consacrées aux politiques du marché du travail (en pourcentage du PIB) sont restées relativement stables : 0,53 % en 2015, 0,51 % en 2016 et 0,54 % en 2017 (dont 0,24 % pour les mesures actives et 0,24 % pour les mesures passives en 2017). En revanche, le rapport du Gouvernement indique que le taux d'activation a diminué de 11,3 % en 2015 à 6,5 % en 2018. A cet égard, le Comité relève que selon la Commission européenne, la Lituanie envisage, sur la base de la loi sur le travail adoptée en 2017, d'améliorer de manière significative les mesures actives sur le marché du travail (document de travail des services de la Commission, rapport 2018 pour la Lituanie, SWD(2018) 213 final, 7 mars 2018). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations actualisées sur les dépenses publiques consacrées aux mesures actives et passives en faveur de l'emploi (en pourcentage du PIB), sur le nombre de personnes participant aux mesures actives (formations) ainsi que sur le taux d'activation.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Lituanie 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 Lituanie.

1. Interdiction de la discrimination dans l'emploi

L'article 1§2 de la Charte interdit toute forme de discrimination dans l'emploi. Aux fins du présent cycle d'examen, le Comité a demandé aux États parties de fournir des informations actualisées sur la législation interdisant la discrimination dans l'emploi, notamment en raison du sexe (pour les pays n'ayant pas accepté l'article 20), de la race, de l'origine ethnique, de l'orientation sexuelle, de la religion, de l'âge, des opinions politiques, ou encore du handicap (pour les pays n'ayant pas accepté l'article 15§2), en indiquant également les voies de recours offertes. Il a également demandé de faire état des éventuelles mesures visant spécifiquement à lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés en matière d'emploi.

Le Comité centrera donc spécifiquement son examen sur ces aspects. Il analysera également les réponses aux constats de non-conformité et aux ajournements de ses précédentes conclusions.

La Lituanie ayant accepté les articles 15§2 et 20, elle n'était pas tenue de faire état des mesures visant à prévenir la discrimination fondée sur le sexe et le handicap. Ces mesures seront abordées par le Comité dans le cadre de l'examen des dispositions susmentionnées.

Concernant la législation interdisant de manière générale toute forme de discrimination, le Comité a examiné le cadre juridique applicable dans ses conclusions de 2012 et de 2016 et l'a jugé conforme à la Charte. Les principaux textes juridiques assurant l'égalité et la non-discrimination dans l'emploi en Lituanie sont la loi sur l'égalité de traitement et la loi sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. La loi sur l'égalité de traitement consacre l'égalité entre les personnes et interdit toute restriction aux droits de l'homme, ou toute extension de privilèges, en raison du sexe, de la race, de la nationalité, de la langue, de l'origine, du statut social, de la religion, des convictions ou des opinions.

Le rapport indique que le nouveau Code du travail est entré en vigueur dès 2017. La plupart des dispositions sur l'emploi qui figuraient auparavant dans la loi sur l'égalité de traitement ont été reprises dans le nouveau Code du travail. Toutefois, le Code instaure également l'obligation pour les entités publiques ou privées employant plus de 50 salariés d'adopter des mesures visant à promouvoir et à appliquer les politiques en matière d'égalité sur le lieu de travail, et énonce une liste plus large de motifs de discrimination.

Le Comité note, d'après le rapport pays de 2019 du Réseau européen sur l'égalité en droit (Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination) (European Equality Law Network (Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-discrimination)), qu'à l'heure actuelle, la loi sur l'égalité de traitement reprend en grande partie le libellé des directives applicables de l'UE, sans toutefois aller dans le détail de dispositions particulières, de sorte que la plupart des notions nécessitent toujours une interprétation juridique. Il note également que la loi a été modifiée en dehors de la période de référence et demande que le prochain rapport contienne des informations complètes et actualisées sur les évolutions pertinentes du cadre juridique et sur la jurisprudence y afférente.

Le rapport ne contient pas de réponse à la demande d'informations du Comité sur la législation visant à lutter contre la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques ou la religion. Le Comité demande à nouveau que le prochain rapport contienne une description exhaustive de la manière dont la législation prévient et combat la discrimination fondée sur ces motifs. Le Comité réitère sa demande et souligne que, dans l'hypothèse où les informations pertinentes ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

En particulier, s'agissant de l'interdiction de toute discrimination fondée sur l'origine ethnique, le Comité renvoie au rapport 2016 de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) qui indique que, malgré des progrès dans certains domaines, la marginalisation sociale des Roms dans l'emploi reste évidente. Les mêmes inquiétudes ont été soulevées en juillet 2018 par le Comité des Nations Unies des droits de l'homme. De façon plus générale, le Comité note également que, dans ses observations finales de 2016, le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD) s'est également inquiété du fait que de nombreuses personnes issues de minorités nationales ou ethniques déclarent être victimes de stéréotypes raciaux et de discrimination raciale, ce qui entrave leur accès au marché du travail. Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport contienne notamment des informations en réponse à ces observations.

Outre les questions relatives au cadre juridique, le Comité évalue durant le présent cycle d'examen les mesures spécifiquement adoptées pour lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés dans le domaine de l'emploi. Le rapport ne donnant aucune information sur ce point, le Comité répète sa question.

Le Comité rappelle par ailleurs que des voies de recours adéquates et efficaces doivent être prévues en cas d'allégation de discrimination. La notion de voies de recours efficaces englobe les procédures judiciaires ou administratives disponibles en cas d'allégation de discrimination, permettant la réintégration et l'indemnisation, ainsi que des sanctions adéquates effectivement appliquées par les inspecteurs du travail ; elle englobe en outre un aménagement approprié de la charge de la preuve qui ne devrait pas peser entièrement sur le requérant, et la création d'un organe spécialisé et indépendant en vue de promouvoir l'égalité de traitement. Le Comité a explicitement demandé des informations sur ces points aux fins du présent cycle d'examen.

Le Comité a précédemment noté (voir Conclusions 2016) que les victimes de discrimination ont deux options pour faire sanctionner un comportement discriminatoire : une procédure judiciaire pour réclamer une indemnisation, ou la saisine du Médiateur pour l'égalité des chances (un organisme de promotion de l'égalité qui peut imposer des sanctions, mais ne peut accorder d'indemnisation à la victime). En vertu des dispositions du Code civil, les victimes de pratiques discriminatoires sont en droit d'être indemnisées du préjudice matériel et moral subi sans qu'aucun plafond d'indemnisation ne soit prédéfini. Le Comité a cependant relevé que seul un faible nombre d'affaires de discrimination aboutissait et que l'indemnisation judiciaire accordée aux victimes de discrimination était très faible. Dans le même temps, les décisions du Médiateur pour l'égalité des chances ne prévoyaient pas d'indemnisation du préjudice et se limitaient à des recommandations non contraignantes visant à faire cesser les actes discriminatoires. Le Comité a demandé des informations détaillées sur les affaires de discrimination dans l'emploi portées devant les tribunaux et le Médiateur pour l'égalité des chances, en particulier sur les sanctions appliquées à l'encontre des employeurs et sur le montant de l'indemnisation versée aux victimes de discrimination dans l'emploi.

Le Comité note à cet égard que, dans son rapport de 2019 sur la Lituanie, le Réseau européen sur l'égalité en droit s'est lui aussi inquiété du faible nombre d'affaires de discrimination portées chaque année devant les tribunaux, ainsi que de l'accès restreint à une assistance juridique financée par l'État. En l'absence de procédure judiciaire, administrative ou de conciliation spécifique aux affaires de discrimination, les victimes de tels actes doivent avoir recours aux procédures civiles générales, qui leur imposent de faire appel à un juriste qualifié et expérimenté. Le Réseau européen sur l'égalité en droit estime également que le système de sanction des actes discriminatoires en Lituanie ne peut être considéré comme étant effectif, proportionné et dissuasif, car des sanctions sont très rarement adoptées et elles ont un caractère limité.

En réponse à la demande du Comité, le rapport fournit des statistiques sur le nombre d'enquêtes menées par le bureau du Médiateur pour l'égalité des chances sur des allégations de discrimination dans l'emploi (180 au total durant la période de référence 2015-2018).

Toutefois, le rapport ne précise pas si le Médiateur a imposé des sanctions (outre des avertissements ou des recommandations) à l'issue de ses enquêtes sur des faits de discrimination. Le Comité renvoie à cet égard au rapport 2019 du Réseau européen sur l'égalité en droit susmentionné, qui indique que le Médiateur n'a prononcé qu'une ou deux amendes au cours de ses dix dernières années de fonctionnement, et que cet organisme de promotion de l'égalité est considéré au niveau national comme n'ayant pas le pouvoir d'assurer l'exécution de ses décisions. Enfin, le rapport ne contient pas d'information sur les affaires de discrimination portées devant les tribunaux.

Au regard des informations dont il dispose, le Comité considère ne pas pouvoir réaliser d'évaluation complète de tous les aspects pertinents relatifs à l'existence et au fonctionnement de voies de recours efficaces en cas d'allégation de discrimination. Il demande à nouveau que le prochain rapport contienne toutes les données pertinentes ainsi que des commentaires sur les observations formulées ci-dessus. Il considère que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 1§2 de la Charte sur ce point.

Outre les questions abordées par le Comité dans le cadre du présent examen, dans sa précédente conclusion, il a aussi demandé des informations sur les restrictions applicables au droit à l'emploi des ressortissants étrangers (voir Conclusions 2016). Il n'y a pas eu de constat de non-conformité, mais le Comité a réservé sa position sur ce point. La question de la discrimination fondée sur la nationalité était en effet la principale question examinée lors du précédent cycle de contrôle.

Dans ses Conclusions 2016, le Comité a spécifiquement relevé que les emplois dans les secteurs liés à la sécurité nationale ou à l'ordre public, comme la police, étaient réservés aux Lituanais et a demandé s'il y avait d'autres emplois ou postes dans le service public réservés aux nationaux. Il a aussi noté l'existence d'une restriction fondée sur le degré de connaissance du lituanien.

En réponse, le rapport indique que les ressortissants étrangers ne peuvent accéder à l'emploi dans les catégories professionnelles relevant du service statutaire intérieur (policiers, gardes-frontières, pompiers, agents du service des enquêtes sur la criminalité financière, agents du service de sécurité des hautes personnalités, agents du service de sécurité publique, douaniers lituanais, agents du service pénitentiaire et des établissements pénaux subordonnés). Les restrictions linguistiques s'appliquent aux fonctionnaires et aux agents publics : ces personnes doivent avoir la nationalité lituanienne et maîtriser le lituanien, conformément à la loi sur la fonction publique de la République de Lituanie. La condition de nationalité n'est pas applicable aux salariés des institutions nationales et municipales recrutés sous contrat de travail. Le Comité estime que ces exceptions sont conformes aux exigences de l'article 1§2, en application duquel les seuls emplois pouvant être fermés aux étrangers sont donc ceux intrinsèquement liés à la protection de l'ordre public ou de la sécurité nationale et impliquant l'exercice de la puissance publique.

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

2. Travail forcé et exploitation par le travail

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

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

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

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

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

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

Le Comité relève que le rapport répond aux questions ciblées portant sur cette disposition et spécifiquement sur le travail forcé, hormis en ce qui concerne les travailleurs de « l'économie à la demande » (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019 dans laquelle le Comité demandait un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »).

Incrimination et poursuites effectives

Le Comité note que les articles 147 et 157 du Code pénal tel que modifié le 12 mai 2016 prévoient l'incrimination du travail forcé, et plus généralement de la traite des êtres humains.

L'article 147 dispose ainsi qu'est passible d'une peine d'emprisonnement de deux à 10 ans quiconque vend, achète ou transfère ou acquiert autrement une personne, ou recrute, transporte ou maintient en captivité une personne, en ayant recours à la violence physique ou à des menaces, en la privant d'une autre façon de toute possibilité de résister, en tirant parti de la dépendance ou de la vulnérabilité de la victime, en ayant recours à la tromperie, en acceptant ou en versant de l'argent, ou en recevant ou en accordant d'autres avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant effectivement autorité sur la victime, lorsque l'auteur des faits savait que la victime serait exploitée, ou lorsqu'il cherchait à l'exploiter, qu'elle fût consentante ou non, aux fins d'esclavage ou de pratiques analogues à l'esclavage, de prostitution, de pornographie ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, de mariage forcé ou de mariage de complaisance, ou de travail ou de services forcés, dont la mendicité, pour la perpétration d'infractions ou dans tout autre but. Il prévoit que les victimes de traite des êtres humains ne doivent pas être poursuivies pour des infractions pénales qu'elles auraient été contraintes de commettre.

Une personne morale pourra aussi être tenue pour responsable des actes visés dans cet article.

Le Comité prend également note d'une recommandation émise le 17 décembre 2015 pour garantir l'utilisation de critères unanimes afin de déterminer les cas entrant dans la définition de la traite des êtres humains, améliorer la qualité des moyens alloués aux enquêtes préliminaires et faire en sorte que les investigations soient effectuées dans les délais les plus brefs possibles, et coordonner aussi la coopération interinstitutionnelle pour fournir une assistance aux victimes de la traite des êtres humains.

Le rapport indique en outre qu'en 2018, durant les descentes de police hebdomadaires, les agents ont contrôlé 137 entreprises opérant sur des chantiers de construction ou dans les secteurs de l'hôtellerie-restauration et des services, qui emploient principalement des ressortissants de pays tiers. Lors des contrôles, les agents de l'Inspection du travail se sont entretenus avec des travailleurs originaires d'Ukraine, de Chine, du Bélarus, d'Ouzbékistan et d'Inde. Ils leur ont fourni des informations sur les formes les plus courantes d'exploitation et sur leurs droits, en leur indiquant à qui s'adresser pour obtenir de l'aide en cas de besoin. Ces contrôles ont permis de découvrir des personnes non autorisées à travailler, employées illégalement, ainsi que des irrégularités en matière d'affectation des travailleurs et une fraude fiscale potentielle résultant des relations d'emploi illégales.

En 2019, pendant cinq jours, des interventions de police ont eu lieu dans le cadre d'une vaste opération de contrôle qui a concerné plus de 200 entreprises du bâtiment, de l'agriculture et d'autres secteurs susceptibles d'être impliquées dans la traite d'êtres humains. Une enquête préliminaire a ensuite été ouverte pour falsification de documents comptables en vertu de l'article 222, paragraphe 1, du Code pénal de la Lituanie. Les inspecteurs ont également constaté, dans 48 cas, des irrégularités d'ordre administratif, essentiellement liées à des infractions commerciales ou économiques (25 cas) et à l'emploi illégal (18 cas).

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. Par conséquent, le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations concernant l'application des dispositions de droit pénal susmentionnées. Doivent notamment être fournies des informations (dont des statistiques et

des exemples de jurisprudence) sur les poursuites engagées contre les exploiters et les condamnations pour esclavage, travail forcé et servitude durant la prochaine période de référence, afin qu'il soit à même d'apprécier la manière dont la législation est interprétée et appliquée.

Prévention

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

Le Comité note d'autres évolutions législatives positives, comme l'adoption par le Parlement, le 7 mai 2015, du Programme de développement de la sécurité publique pour la période 2015-2025, et l'approbation par le gouvernement du plan d'action interinstitutionnel, le 13 avril 2016, pour mettre en œuvre ce programme, qui vise essentiellement à élaborer des mesures efficaces de prévention et de lutte contre la traite des êtres humains. Ce plan d'action prévoit par conséquent : 1) la mise en œuvre d'actions de prévention par la police ordinaire et la police judiciaire, ainsi que la participation aux initiatives lancées par les services répressifs européens et internationaux pour lutter contre la traite ; 2) l'organisation de formations sur la traite des êtres humains à l'intention des agents des services répressifs ; 3) l'organisation de l'accompagnement social des victimes de traite ; 4) le renforcement des outils existants pour la prévention de la traite des êtres humains, les poursuites, la protection et l'accompagnement des victimes.

En outre, selon le rapport, le ministère de l'Intérieur a approuvé, le 29 août 2016, un plan d'action national contre la traite des êtres humains pour la période 2017-2019. Ses principaux objectifs se déclinent comme suit : renforcer la coordination de l'action contre la traite des êtres humains ; améliorer la prévention ; renforcer l'aide aux victimes et aux personnes qui risquent de devenir victimes de la traite ; enfin, renforcer les capacités des agents travaillant en première ligne. Le plan d'action national comprend des activités à mettre en œuvre aux niveaux national et local et précise les organes responsables, le calendrier et les ressources financières pour chaque objectif. Les activités doivent être menées dans le cadre d'un partenariat entre les autorités nationales, les organes municipaux et des ONG spécialisées. Le ministère de l'Intérieur prévoit des évaluations annuelles de la mise en œuvre des activités figurant dans le plan d'action.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la mise en œuvre des plans d'action ainsi que sur leurs effets en termes de réduction du travail forcé et de l'exploitation.

Pour assurer l'application de la législation nationale, des contrôles sont organisés. Les services d'inspection se mobilisent pour faire face aux phénomènes de l'exploitation de la vulnérabilité, du travail forcé et de l'esclavage moderne.

La Lituanie organise et conduit chaque année des opérations internationales visant à identifier les victimes de la traite à des fins d'exploitation par le travail (travail forcé, esclavage ou pratiques analogues à l'esclavage). Ces interventions sont menées conjointement par les services de police et par les services spécialisés de l'Inspection du travail, qui dépend du ministère de la Sécurité sociale et du Travail.

Selon le rapport, en 2016, des mesures préventives ont été mises en place en vue d'évaluer les activités des entreprises opérant en Lituanie et proposant des emplois à l'étranger par le biais du Service public de l'emploi. L'objectif était de déterminer si les personnes recrutées étaient employées légalement dans les pays étrangers et dans quelles conditions. Les services d'inspection se sont concentrés sur une catégorie d'entreprises, à savoir toute entité soupçonnée de se livrer à des activités de traite des êtres humains (sous forme de travail forcé ou illégal ou d'esclavage). Les contrôles ont concerné 301 personnes, 66 véhicules et 163 sociétés et entreprises.

En 2017, de nouveaux contrôles ont été effectués en Lituanie en application des mesures susmentionnées. Les vérifications opérées ont concerné 314 personnes, 118 documents personnels et 59 entités économiques. Lors de cette opération d'inspection, qui a duré quatre jours, 27 infractions administratives ont été recensées en matière de travail illégal. Ont également été constatés des manquements aux règles de sécurité au travail, aux pratiques commerciales ou économiques et à la loi lituanienne concernant les conditions de travail et d'emploi garanties aux travailleurs détachés, ainsi que des cas de prostitution et de consommation d'alcool ou de substances psychotropes ou psychoactives dans l'entreprise.

Tout en prenant note des informations susmentionnées relatives aux activités de contrôle et d'investigation, le Comité se réfère aux dernières recommandations (2019) du Groupe d'experts sur la lutte contre la traite des êtres humains (GRETA). Le GRETA exhorte en particulier le gouvernement à augmenter les effectifs et renforcer le mandat des inspecteurs du travail pour la détection des victimes potentielles de la traite et leur orientation vers les services d'identification et d'assistance (Rapport concernant la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains par la Lituanie, deuxième cycle d'évaluation, GRETA (2019)08, 21 juin 2019, par. 64).

Les mesures prises jusqu'à présent pour évaluer l'ampleur du phénomène de l'exploitation de la vulnérabilité, du travail forcé et de l'esclavage moderne reposent avant tout sur la collecte de données. À cet égard, l'institution du Rapporteur national a été créée le 31 mars 2017 avec pour mission de collecter des données statistiques et d'autres informations pertinentes sur la traite des êtres humains. À cette fin, un système électronique de collecte des données a été mis en place. Il peut recevoir et traiter des informations provenant des acteurs étatiques et non étatiques concernés et ventiler les informations selon le sexe, l'âge, la forme d'exploitation et le pays d'origine et/ou de destination. Sur la base des données recueillies, la rapporteure nationale rend régulièrement compte au gouvernement lituanien, de même qu'à la coordinatrice européenne de la lutte contre la traite des êtres humains, de la situation de la Lituanie en matière de traite des êtres humains. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les données collectées (nombre de victimes, enquêtes judiciaires, etc.).

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

Le rapport ne contient pas d'informations détaillées sur ce point.

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.

Il demande que le prochain rapport contienne des données à jour, pour la prochaine période de référence, sur le nombre de victimes potentielles de l'exploitation par le travail, ainsi que sur le nombre de personnes bénéficiant de mesures de protection et d'accompagnement. Il demande également que le prochain rapport contienne des informations générales sur le type d'assistance qui est fourni (protection contre les représailles, hébergement sûr, soins de santé, aide matérielle, aide économique et sociale, conseils juridiques, traduction et interprétation, aide au retour volontaire, délivrance de titres de séjour aux migrants) et précise la période pendant laquelle l'aide et l'assistance sont fournies.

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

Travail domestique

Le Code du travail ne contient pas de dispositions spéciales relatives aux employés de maison ou travailleurs à domicile. Ils sont soumis aux règles ordinaires régissant l'emploi. Les services de l'Inspection du travail contrôlent les employeurs afin de vérifier le respect des dispositions du Code du travail ou d'autres textes de nature législative ou réglementaire, ordonnent de remédier aux infractions commises et prononcent des sanctions à l'encontre des employeurs.

Le Comité rappelle que le travail domestique peut déboucher sur des formes de travail forcé ou d'exploitation. Ce type de travail est souvent associé à des conditions de vie et de travail abusives, dégradantes et inhumaines pour les travailleurs domestiques concernés (voir Conclusions XX-1 (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, Observation interprétative de l'article 3§3 (i.e. de l'article 3§2 de la Charte de 1961). De telles inspections doivent être clairement prévues par la loi et des garanties suffisantes doivent être mises en place pour prévenir les risques d'atteintes illégitimes dans le droit au respect de la vie privée.

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

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

Le rapport fournit des informations sur le cadre juridique actuel du travail à distance et du travail temporaire (intérim). Le travail à distance est notamment encadré par l'article 52 du Code du travail, qui le définit comme un mode d'organisation ou une méthode de travail qui permet au salarié d'effectuer de façon régulière, durant tout ou partie du temps de travail, les tâches qui lui sont assignées ou une partie de son activité professionnelle à distance, c.-à-d. dans un lieu convenu autre que les locaux de l'entreprise, acceptable pour les deux parties, en utilisant les technologies de l'information (télétravail).

L'article 72 du Code du travail dispose qu'un contrat de travail temporaire est un accord conclu entre un employé (ci-après le « salarié intérimaire ») et un employeur (ci-après l'« agence d'intérim ») par lequel le salarié intérimaire s'engage à exercer une activité pendant une période donnée pour le compte et sous la subordination d'une personne (ci-après l'« entreprise utilisatrice ») désignée par l'agence d'intérim, moyennant rémunération. Ne peuvent être parties à un contrat de travail temporaire en tant qu'employeur que les agences d'intérim répondant aux critères et procédures fixés par le Gouvernement, ou d'autres organismes agréés à cet effet. Conformément aux dispositions de l'article 75 du Code du travail, pendant la période d'exécution de la mission, l'entreprise utilisatrice doit veiller à ce que le travailleur intérimaire soit soumis aux mêmes dispositions légales, conventions collectives ou autres dispositions du droit du travail applicables que celles des salariés permanents et qu'elles sont valides pour l'entreprise utilisatrice.

Le Comité prend note du cadre juridique actuel de la protection des travailleurs se trouvant dans des situations spécifiques, comme les salariés en télétravail ou sous contrat de travail temporaire. Il demande toutefois aux autorités si ces dispositions sont applicables aux

personnes travaillant via des plateformes numériques. Il demande en outre que le prochain rapport contienne des informations sur les mesures prises ou envisagées pour protéger les travailleurs de l'« économie à la demande » ou « économie des plateformes » contre toutes les formes d'abus et d'exploitation. Il souhaite être informé du statut et des droits de ces travailleurs (salariés, indépendants ou catégorie intermédiaire, et leurs droits en matière de durée du travail, de congés payés et de salaire minimum), savoir si les services de l'Inspection du travail sont investis d'une mission de prévention de l'exploitation et des abus dans ce secteur particulier, et s'il existe des voies de recours ouvertes à ces travailleurs, notamment pour contester leur statut.

Dans l'attente des informations demandées au sujet de l'ensemble des points susmentionnés, le Comité conclut que la situation de la Lituanie est conforme à l'article 1§2 de la Charte en ce qui concerne le travail forcé et 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 la Lituanie.

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 Lituanie 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 professionnelle des personnes handicapées (article 15§1) (Conclusions 2016).

En ce qui concerne les mesures relatives à la formation professionnelle continue (article 10§3), le Comité a ajourné sa conclusion (Conclusions 2020).

En revanche, il a considéré que la situation en Lituanie n'était pas conforme à la Charte en ce qui concerne les mesures relatives à l'orientation professionnelle (article 9) au motif que l'orientation professionnelle dans le système éducatif n'était pas assurée par un personnel suffisant, ni n'était fournie à un nombre suffisant de personnes (Conclusions 2020). Le Comité considère par conséquent 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 Lituanie n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte au motif que l'orientation professionnelle dans le système éducatif n'est pas garantie.

Article 9 - Droit à l'orientation professionnelle

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

Il rappelle avoir indiqué, dans sa lettre de demande de rapports nationaux, qu'aucune information n'était attendue au titre de cette disposition, sauf si la conclusion précédente consistait en un constat de non-conformité ou un ajournement.

Orientation professionnelle dans le système éducatif

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a noté que le rapport ne contenait aucune information concernant les ressources humaines et financières allouées à l'orientation professionnelle dans le système éducatif et le nombre de ses bénéficiaires durant la période de référence. Il a rappelé à cet égard que l'orientation professionnelle devait être dispensée gratuitement, par un personnel qualifié et suffisamment nombreux, à un nombre significatif de personnes et en mobilisant des moyens budgétaires suffisants, aussi bien dans le cadre du système scolaire que du marché du travail. Il a demandé que le prochain rapport fournisse ces informations et a ajourné sa conclusion.

En ce qui concerne le financement, le rapport précise que l'orientation professionnelle est financée sur le budget de l'État (avec des contributions de différents projets et partenaires sociaux).

Plus précisément, l'orientation professionnelle dans l'enseignement général et professionnel est financée par le budget de l'État sur la base du « panier d'élève » – le montant alloué à l'éducation d'un élève. Le rapport précise que le panier d'élève s'élevait à 980 € en 2015, à 1 014 € en 2016 et à 1 059 € en 2017. Une partie du panier global – environ trois euros par élève – est consacrée à l'orientation professionnelle et aux activités/visites d'étude. Les établissements scolaires peuvent aussi bénéficier d'autres sources de financement : 2 % de l'impôt sur le revenu d'un contribuable, frais de scolarité dans les établissements privés et contributions volontaires. Les activités d'orientation professionnelle sont aussi financées par les ressources propres des établissements scolaires et le Fonds social européen (FSE). Le Comité demande que le prochain rapport indique comment les dépenses ont évolué au cours de la période de référence.

Le Comité relève dans le présent rapport qu'entre 2012 et 2018, avec le soutien financier de l'Union européenne, plusieurs nouveaux outils ont été créés, dont un modèle d'orientation professionnelle destiné aux établissements d'enseignement général et professionnel, ainsi qu'un programme et quelques outils méthodologiques d'orientation professionnelle.

Le présent rapport fournit également des informations sur le nombre d'établissements scolaires offrant des services d'orientation professionnelle, ainsi que sur le nombre de postes à plein temps occupés par des conseillers d'orientation spécialisés au sein de ces établissements pendant la période de référence. En particulier, le Comité note que pendant l'année scolaire 2017-2018, des services d'orientation professionnelle ont été organisés dans 586 établissements scolaires (27 établissements d'enseignement professionnel et 559 établissements d'enseignement général). En ce qui concerne les effectifs, le rapport précise que sur les 586 établissements, seulement 40 employaient des conseillers d'orientation spécialisés à temps plein.

D'après le rapport, ce sont les lycées qui emploient le plus grand nombre de conseillers d'orientation spécialisés, et ce sont les collèges qui en emploient le moins. Le rapport fait également état d'un faible ratio élèves/conseillers d'orientation spécialisés pendant l'année scolaire 2017-2018 dans les établissements d'enseignement professionnel (plus de 6 600 élèves pour un conseiller spécialisé employé à temps plein). En 2016-2017, ce ratio était également faible dans les établissements d'enseignement secondaire (environ 6 800 élèves pour un conseiller d'orientation spécialisé employé à temps plein).

En ce qui concerne les qualifications du personnel, le rapport précise que tous les conseillers spécialisés d'orientation professionnelle qui travaillent dans des établissements scolaires ont suivi des études supérieures, mais seulement 14 % d'entre eux ont un diplôme de master en gestion des carrières.

Le rapport souligne que les services d'orientation professionnelle de Lituanie restent éparés. En effet, ils ne sont fournis de manière continue que dans 50 % environ des établissements scolaires. Dans les autres établissements, les services sont essentiellement limités à la fourniture d'informations et de conseils sur les métiers. Le rapport ajoute qu'en Lituanie, il existe un manque de collaboration entre les acteurs marché du travail et le système éducatif, ce qui est pourtant essentiel pour obtenir des conseils sur les carrières et connaître les différentes professions dans un environnement réel de travail.

Au vu des données figurant dans le rapport national et évaluées ci-dessus, le Comité considère que l'orientation professionnelle dans le système éducatif de Lituanie n'est pas dispensée par un personnel suffisant et n'est pas fournie à un nombre suffisant de bénéficiaires.

Orientation professionnelle sur le marché du travail

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a noté que le rapport ne contenait pas d'informations sur les ressources financières allouées à l'orientation professionnelle sur le marché du travail, les effectifs en personnel qualifié et le nombre de bénéficiaires, et a demandé que de telles informations figurent dans le prochain rapport. Il a aussi demandé que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur les fonctions, l'organisation et le fonctionnement des services publics et privés qui assurent l'orientation professionnelle sur le marché du travail. Entre-temps, il a réservé sa position.

Le rapport précise que dans le secteur de l'emploi, les services d'orientation professionnelle sont fournis aux demandeurs d'emploi par les antennes locales du Service de l'emploi et leurs divisions structurelles : les centres pour l'emploi des jeunes.

En ce qui concerne les dépenses consacrées à l'orientation professionnelle, le rapport précise que le financement desdits services provient de diverses sources, telles que le budget de l'État, le Fonds social européen (FSE), le Programme actif du marché du travail et la Garantie pour la jeunesse. Le Comité demande que le prochain rapport indique quel est le montant des ressources financières allouées aux services d'orientation professionnelle sur le marché du travail et comment il a évolué pendant la période de référence.

S'agissant du personnel des services d'orientation professionnelle, le Comité relève dans le rapport que les conseillers des services locaux de l'emploi et des centres pour l'emploi des jeunes doivent être titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur ou avoir un niveau d'études équivalent, et avoir au moins un an d'expérience professionnelle dans le domaine de la politique de l'emploi, une connaissance de la législation applicable, des compétences en matière de gestion de l'information et des capacités d'analyse.

Selon le rapport, le Service de l'emploi lituanien, rattaché au ministère de la Sécurité sociale et du Travail de la République de Lituanie, emploie des chargés de dossier dotés de connaissances spécifiques qui sont à même d'assurer un accompagnement professionnel. Le principal objectif de la gestion de cas est d'aider le client à surmonter ses blocages, à augmenter ses capacités et à les appliquer efficacement au marché du travail. La gestion de cas recouvre différents services : conseils personnalisés, sessions visant à l'acquisition de compétences sociales, participation à un entretien avec l'employeur.

En ce qui concerne le nombre de bénéficiaires de services d'orientation professionnelle sur le marché du travail, le rapport précise qu'au premier semestre 2018, 109 001 personnes au total ont bénéficié de services d'information et de conseil, de consultations individuelles, d'informations par téléphone, courriel et internet et de cours.

Le Comité note que le rapport ne contient pas d'informations sur les effectifs des services d'orientation professionnelle sur le marché du travail ni sur le montant des ressources financières allouées à ces services. En l'absence de ces éléments, le Comité ne peut apprécier l'efficacité des services d'orientation professionnelle sur le marché du travail en Lituanie. 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 soit conforme à l'article 9 de la Charte à cet égard.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 9 de la Charte au motif que l'orientation professionnelle dans le système éducatif n'est pas dispensée par un personnel suffisant et n'est pas fournie à un nombre suffisant de bénéficiaires.

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 Lituanie.

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 l'adoption en 2017 d'une loi révisée sur l'enseignement et la formation professionnels, laquelle a pour objectif d'accroître la réactivité aux changements économiques, de moderniser la gestion et le financement du système de l'enseignement et la formation professionnels.

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

Il ressort du rapport que la Lituanie a poursuivi l'élaboration d'un cadre pour les normes de qualification sectorielles, lequel comprend désormais 24 normes qui sont remises à jour une fois tous les cinq ans. L'approbation et la mise à jour des normes continue d'être menée par le Centre de développement des qualifications et de l'enseignement professionnel.

Le Comité note la volonté affichée par les autorités de promouvoir les programmes modulaires d'enseignements et de formation professionnels. En conséquence, il relève qu'en 2019, 80 % des apprenants y sont désormais inscrits (contre 57 % en 2018). 20 % d'étudiants poursuivent leurs études dans le cadre de programmes traditionnels (de deux ans) d'enseignement et de formation professionnels.

Dans un contexte où les dépenses du budget de l'État et des municipalités pour l'enseignement et la formation professionnels s'élevaient en 2016 à 0,3 % du PIB, le Comité note que l'Etat a entrepris de réformer le réseau des établissements d'enseignement et de formation professionnels afin de permettre leur plus grande spécialisation et leur adéquation avec les besoins du marché. Leur nombre sera dans ce contexte sensiblement réduit (70 établissements en 2018 contre 58 établissements attendus en 2020), sur la base d'un modèle où ces établissements sont devenus des institutions publiques.

Mesures adoptées pour intégrer les migrants et les réfugiés

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

Conclusion

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

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 2 - Apprentissage

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

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 rappelle que dans ses conclusions de 2012, il avait ajourné sa conclusion, relevant que le rapport ne donnait aucune information concernant l'apprentissage.

Il ressort du rapport que l'apprentissage est principalement proposé dans la formation professionnelle continue et l'enseignement non formel (2587 apprentis inscrits en 2017 et 1886 en 2018), même si des programmes existent en formation initiale et que le nombre d'apprentis dans ce cadre est en augmentation (757 apprentis étaient inscrits en 2017 et 1314 en 2018).

Le Ministère de l'éducation, de la science et du sport élabore actuellement une procédure qui viendra mettre en œuvre la loi révisée sur l'enseignement et la formation professionnels de 2017 (voir conclusion article 10§1). En outre, depuis 2017, les contrats d'apprentissage font l'objet de dispositions spécifiques dans le nouveau Code du travail (articles 81 à 84).

Le Comité relève qu'en vertu de la législation lituanienne en vigueur, il existe deux types de contrats d'apprentissage :

- un contrat de travail d'apprentissage sans conclure de contrat de formation ;
- un contrat de travail d'apprentissage conclu avec un contrat de formation également réglementé sur la formation formelle ou non formelle.

Le Comité note que le premier type de contrat d'apprentissage ne répond pas aux exigences de l'article 10§2 dans la mesure où il n'existe pas de contacts étroits entre les établissements de formation et le marché du travail (voir par exemple Conclusions 2012 – Serbie, article 10§2). Le Comité note cependant l'existence de plusieurs garde-fous qui assurent l'existence d'un programme de formation pour toute la durée de validité du contrat (présence dans le contrat de clauses sur les compétences à acquérir par l'apprenti, les méthodes d'acquisition, les matières de formation, la période de formation, les résultats et autres dispositions essentielles). Pendant la période de validité du contrat de travail d'apprentissage, le programme de formation ne peut être modifié que d'un commun accord.

Le Comité note que la durée du second type de contrat d'apprentissage peut aller au-delà d'une durée de 6 mois (ce qui n'est pas le cas du premier type de contrat). L'employeur doit assurer la réalisation des résultats prévus dans le programme de formation formel ou non formel ou créer toutes les conditions pour y parvenir. À l'issue du programme de formation formel ou non formel, un certificat est délivré à l'apprenti.

Le Code du travail prévoit également les modalités de remboursement des frais de formation engagés par l'employeur, le taux de rémunération de l'apprenti, la durée maximale du temps de travail et de formation par semaine ainsi que les conditions de rupture du contrat d'apprentissage.

Le Comité note que la répartition du temps entre formation théorique et formation pratique est de 30/70 %. Des procédures d'évaluation internes et externes peuvent permettre de contrôler la qualité de l'apprentissage.

Le Comité note que les autorités n'ont pas transmis d'informations en réponse aux observations précédemment formulées sur le besoin d'opérer une planification des apprentissages fondée sur une analyse du marché du travail et prenant en compte les attentes des acteurs concernés et sur la promotion de l'apprentissage et sa perception par les acteurs

concernés (voir Conclusions 2016). Le Comité réitère sa demande que ces informations figurent dans le prochain rapport.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Lituanie est conforme à l'article 10§2 de la Charte.

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 Lituanie.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), il a ajourné sa conclusion.

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a demandé des informations sur les mesures préventives contre la dépréciation des qualifications de travailleurs encore actifs qui risquaient de se trouver au chômage en raison des évolutions technologiques et/ou économiques. Il a demandé en particulier des informations sur les types de formation professionnelle continue proposés, la proportion de salariés qui suivaient une formation professionnelle et le montant total des dépenses.

Selon le rapport, la loi relative à l'emploi, dont les modifications sont entrées en vigueur le 1^{er} février 2018, permet aux salariés inscrits auprès du Service public de l'emploi qui sont à la recherche d'un autre poste de suivre une formation pour améliorer leurs qualifications et compétences. La formation est mise en œuvre dans le cadre de conventions bilatérales ou tripartites. En cas de convention bilatérale, le Service public de l'emploi finance la formation professionnelle et le participant s'engage à trouver un emploi, soit par lui-même soit avec l'assistance dudit service, qu'il occupera pendant au moins six mois après la formation. En cas de convention tripartite, le Service public de l'emploi finance la formation, et l'employeur qui est partie à la convention s'engage à employer le participant pendant au moins six mois après la formation. Le rapport précise que seules les personnes qui envisagent de changer d'employeur ou de devenir travailleurs indépendants dans les six mois suivant la formation peuvent bénéficier de ce dispositif. Le Comité demande quelles mesures sont prises pour assurer l'exercice du droit à la formation et à la reconversion professionnelles des salariés qui ne sont pas à la recherche d'un autre poste ou d'une autre activité.

En outre, le rapport fait mention des établissements de formation professionnels des services de l'intérieur, tels que l'École de la police et l'École des pompiers, et des formations qu'ils offrent aux agents.

En ce qui concerne le taux de participation des travailleurs à la formation professionnelle, selon le rapport, le nombre de salariés ayant suivi une formation professionnelle a chuté de 4 281 en 2015 à 78 en 2018, tout comme le taux de participation, qui est passé, entre ces deux dates, de 0,695 % à 0,021 %. Cette tendance est également observée en ce qui concerne les dépenses totales consacrées aux programmes de formation professionnelle, qui sont passées, selon le rapport, de 256 050 000 € en 2015 à 886 000 € en 2018.

Le Comité considère que la participation des personnes occupant un emploi aux programmes de formation professionnelle et de recyclage est faible. Il demande quelles mesures le Gouvernement a prévu de prendre pour accroître la participation de ces personnes auxdits programmes.

Cependant, le rapport fournit également des informations sur les formations financées par les fonds structurels de l'Union européenne et relevant de la compétence du ministère de l'Économie et de l'Innovation. Selon le rapport, ces financements se sont élevés, pour la période 2014-2020, à environ 80 000 000 €, et, fin 2018, 23 153 travailleurs avaient bénéficié d'une formation financée par ces instruments. Le Comité renouvelle sa question précédente et demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la participation de l'ensemble des personnes occupant un emploi à des programmes de formation professionnelle et sur le montant total des dépenses consacrées à ces programmes.

En réponse à la question ciblée du Comité, le rapport précise que les formations sont régulièrement actualisées et améliorées. Il ajoute que les outils informatiques utilisés dans le cadre des programmes de formation professionnelle sont aussi mis à jour pour que les participants puissent acquérir les compétences exigées par les nouveaux équipements et technologies et les innovations. Le Comité note que, d'après le rapport, les mesures financées par les fonds structurels de l'Union européenne visent à développer les qualifications et les compétences des personnes occupant un emploi, y compris dans le domaine des nouvelles technologies. Le Comité note également que, d'après le rapport, le Gouvernement a prévu de réformer et d'actualiser ces mesures pour répondre aux défis de l'industrie 4.0 et de la transition numérique. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur ces mises à jour et réformes, notamment en ce qui concerne les mesures et stratégies visant à développer les compétences (dans les domaines de l'habileté numérique, des nouvelles technologies, de l'interaction homme-machine, des nouveaux environnements de travail, et de l'utilisation et du fonctionnement de nouveaux types d'outils et machines) dont les personnes occupant un emploi ont besoin pour être compétitives sur les nouveaux marchés du travail.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a demandé des informations sur la formation continue des chômeurs, et notamment sur le nombre de personnes formées et le taux d'activation (c'est-à-dire le nombre annuel moyen de bénéficiaires de mesures actives qui étaient auparavant au chômage divisé par le nombre de chômeurs inscrits et de bénéficiaires de mesures actives).

Le Comité note que les données fournies dans le rapport concernant le nombre de personnes ayant suivi un programme de formation professionnelle et le taux d'activation sont contradictoires. Il renouvelle par conséquent sa question.

Conclusion

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

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 4 - Chômeurs de longue durée

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

Le Comité rappelle qu'il avait précédemment conclu que la situation était conforme à la Charte.

Le Comité note que la Lituanie a été invitée à répondre aux questions spécifiques ciblées pour cette disposition (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 dans le rapport que le nombre de chômeurs de longue durée en Lituanie pendant la période de référence était le suivant : 57 000 (43,2 % du chômage) en 2015, 44 000 (38,8 % du chômage) en 2016, 39 000 (38,2 % du chômage) en 2017 et 29 000 (32,8 % du chômage) en 2018. Le Comité note qu'en 2018, il était inférieur à la moyenne de l'UE.

Le Comité note qu'en vertu de la loi sur l'emploi, des mesures de politique active du marché du travail (formation professionnelle, contrat d'apprentissage, stage, reconnaissance des compétences acquises par l'apprentissage non formel et informel et combinaison de mesures actives du marché du travail) sont en place pour lutter contre le chômage. Il note également que les mesures peuvent être adaptées aux besoins individuels des chômeurs de longue durée et que ceux-ci peuvent bénéficier de plusieurs mesures.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations spécifiques sur l'impact de ces mesures sur la réduction du chômage de longue durée, en accordant une attention particulière aux jeunes chômeurs de longue durée.

En outre, afin de réduire le chômage de longue durée (LTU), le gouvernement bénéficie du soutien du Fonds social européen. Du 1er août 2014 au 30 avril 2018, 14 954 personnes ont participé au projet LTU "Soutien à l'emploi LTU" (en formation professionnelle : 7391, en emploi subventionné : 5370, dans le cadre de l'aide aux compétences professionnelles : 1912, dans la mobilité de la main-d'œuvre : 318). 67,7 % des participants ont été employés, y compris les travailleurs indépendants, après avoir terminé leur participation au projet. Le budget du projet était de 24 000 000 d'euros.

Le Comité note qu'il est prévu d'impliquer 16 800 LTU (71 % de l'ensemble des participants) dans un nouveau projet TAPK (Creating Your Future Prospects), qui sera mis en œuvre du 14 décembre 2017 au 1er mars 2020, avec un budget de 38 500 000 euros, dont 27 300 000 euros sont destinés aux LTU. Elle demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les résultats de ce projet.

Selon le rapport, la recommandation du Conseil sur l'intégration des chômeurs de longue durée dans le marché du travail du 15 février 2016 (2016/C 67/01) a été partiellement mise en œuvre. Tous les chômeurs reçoivent un plan d'action individuel (PAI) basé sur une évaluation individuelle, qui est régulièrement mis à jour. Le modèle de collaboration et d'assistance intégrée (CIA) a été discuté et un projet pilote a été lancé dans 6 municipalités en 2019. Selon le modèle CIA, le SPE ou la municipalité élabore un plan d'intégration individuel qui comprend des mesures de politique active du marché du travail et/ou des services sociaux pour une personne dans le besoin. Ensuite, un gestionnaire de cas est désigné avec une équipe de cas – un groupe de spécialistes qui décide que des mesures spécifiques sont nécessaires. Ensuite, la personne accomplit les activités énumérées dans son plan d'intégration.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Lituanie 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 Lituanie.

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.

En 2016, le Comité avait ajourné sa conclusion dans l'attente d'informations sur la question de savoir si les prêts de l'État, les prêts soutenus par l'État et les bourses sociales sont accessibles aux ressortissants d'autres États parties résidant légalement en Lituanie, sans qu'une durée de résidence préalable ne soit requise (Conclusions 2016).

Il note dans le rapport que, conformément à la loi sur l'emploi, les services du marché du travail et les mesures de soutien à l'emploi s'appliquent également aux étrangers titulaires d'un permis de séjour en République de Lituanie qui sont dispensés de l'obligation d'obtenir un permis de travail. Par conséquent, les ressortissants étrangers titulaires d'un permis de séjour temporaire peuvent également bénéficier d'une aide de l'État. En outre, la loi sur l'éducation donne à chaque citoyen de la République de Lituanie et à chaque étranger qui est résident permanent ou temporaire de la République de Lituanie le droit à l'éducation. L'accès à l'éducation des personnes menacées d'exclusion sociale est assuré par les services sociaux et le soutien à l'éducation, en mettant en œuvre des programmes sociaux et éducatifs ciblés, directement ou par l'intermédiaire des écoles. L'article 30 de la loi sur l'éducation garantit l'enseignement en langue lituanienne et en langue (d'État) lituanienne.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016), le Comité avait demandé quelles mesures étaient prises pour évaluer les programmes de formation professionnelle pour les jeunes travailleurs, y compris les apprentissages. Il avait notamment demandé des informations sur la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs au processus de supervision.

Le rapport indique qu'une procédure d'évaluation externe régulière des prestataires d'enseignement et de formation professionnels (EFP) est en cours d'introduction, ainsi que des exigences d'auto-évaluation régulière et de maintenance des systèmes internes de gestion de la qualité. Selon la loi de 2017 sur l'EFP, l'évaluation des établissements d'EFP doit être effectuée tous les cinq ans. Si le programme reçoit une évaluation négative pour la deuxième fois, sa licence peut lui être retirée.

En outre, le Centre de suivi et d'analyse de la recherche et de l'enseignement supérieur (MOSTA) surveille la qualité de l'enseignement supérieur et professionnel sur la base d'indicateurs afin d'améliorer la qualité de l'enseignement professionnel et d'accroître les liens avec le marché du travail.

La qualité de l'apprentissage relève de la responsabilité de l'établissement de formation professionnelle ou de l'employeur, si l'apprentissage n'a pas lieu dans un établissement de formation professionnelle. En plus des mesures générales d'assurance de la qualité pour l'EFP, il existe des procédures d'évaluation et d'accréditation internes et externes.

Le rapport souligne qu'à la suite de la nouvelle loi sur l'EFP, le rôle des comités professionnels sectoriels est renforcé dans le processus d'évaluation à la fois des institutions d'EFP et de leur capacité à mettre en œuvre des programmes, ainsi que le rôle des partenaires sociaux dans la mise en œuvre des programmes. Les partenaires sociaux sont impliqués dans la conception du contenu des programmes d'EFP, dans l'évaluation des programmes d'EFP pour leur pertinence par rapport aux besoins du marché du travail, dans l'organisation de la formation pratique des apprentis et dans l'évaluation des compétences acquises.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie est conforme à l'article 10§5 de la Charte.

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

Paragraphe 1 - Formation professionnelle des personnes handicapées

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

Le Comité a précédemment conclu que la situation était conforme à l'article 15§1 de la Charte (Conclusions 2016).

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

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

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

Cadre juridique

Le rapport indique que la loi sur l'éducation (2011) prévoit que lorsque nécessaire, les programmes scolaires généraux et les programmes de formation professionnelle doivent être adaptés aux enfants ayant des besoins éducatifs particuliers, conformément à la procédure spécifiée dans la loi.

L'article 34 de la loi précise qu'« à la demande des parents ou tuteurs d'un apprenant ayant des besoins particuliers, les conditions doivent être réunies pour lui permettre de fréquenter un établissement préscolaire et d'enseignement général à proximité de sa maison ou dans n'importe quelle école municipale, régionale ou nationale créée pour les apprenants ayant des besoins éducatifs particuliers. Le service psychopédagogique recommande une école pour l'enfant ». Le même article prévoit qu'il est de la responsabilité de la municipalité où réside l'enfant de garantir l'accès à l'éducation au moyen de « ...l'adaptation du milieu scolaire, en apportant une assistance psychologique, pédagogique et sociale spécifique, en octroyant aux écoles un soutien technique et un soutien spécial à l'enseignement, et par d'autres moyens, tels que prescrits par la loi ».

Le Comité note que le Réseau d'études européen d'experts dans le domaine du handicap (ANED) a constaté que la loi sur l'éducation n'empêche pas les écoles de refuser des enfants handicapés et que le Comité de l'ONU des droits des personnes handicapées (voir ci-dessus) a recommandé à l'État partie de garantir aux personnes handicapées un droit opposable à un enseignement primaire inclusif gratuit et de qualité et à un enseignement secondaire d'un coût abordable, sur la base de l'égalité avec les autres. Le Comité demande aux autorités de commenter ces observations.

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

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

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

Accès à l'éducation

Le rapport indique que les enfants ayant des besoins éducatifs particuliers ont le droit d'être scolarisés dans toutes les écoles qui dispensent un enseignement général obligatoire. Pratiquement tous les établissements d'enseignement général peuvent être considérés comme inclusifs (à l'exception des écoles spécialisées et des structures thérapeutiques et éducatives) étant donné qu'ils acceptent les enfants ayant des besoins éducatifs divers. Le programme scolaire général est adapté aux enfants ayant des besoins éducatifs particuliers. Ces enfants bénéficient des outils d'apprentissage et des aides techniques nécessaires à leur éducation. L'environnement éducatif est adapté et vise à garantir un accès égal à l'éducation. Les écoles fournissent une assistance éducative de deux façons, en recrutant soit un personnel de soutien soit des spécialistes issus du Service psychopédagogique.

Le rapport indique que la proportion d'élèves ayant des besoins éducatifs particuliers dans les écoles ordinaires est en augmentation : au cours de l'année scolaire 2016-2017, elle s'élevait à 11,7 % contre 10,8 % en 2012-2013 (Source : Département lituanien des statistiques).

Environ 45,7 % de l'ensemble des établissements d'enseignement général (écoles dispensant l'enseignement obligatoire) sont adaptés aux élèves ayant des besoins éducatifs particuliers. Environ 45,5 % des élèves présentant des besoins éducatifs particuliers sont accueillis à temps partiel dans des groupes d'activité au sein d'établissements d'enseignement général (ainsi que dans des écoles spécialisées).

Les établissements scolaires spécialisés dispensent un programme d'enseignement général aux apprenants ayant des besoins éducatifs particuliers, au sein d'environnements d'apprentissage adaptés. Au cours de l'année scolaire 2016-2017, on dénombrait 47 établissements spécialisés accueillant 3680 enfants. Des classes spéciales au sein d'écoles ordinaires ont été créées afin de permettre aux élèves ayant des besoins éducatifs particuliers d'apprendre aux côtés de leurs pairs, plus près de leur domicile, et ainsi de réduire graduellement le nombre d'écoles spécialisées. Le nombre d'enfants ayant des besoins éducatifs particuliers qui fréquentent des écoles spécialisées n'a cessé de diminuer depuis 2012 jusqu'à récemment. En conséquence, le nombre d'écoles spécialisées était également en baisse.

Le Comité relève dans le rapport établi par le Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe, à la suite de la visite qu'il a effectuée en Lituanie en décembre 2016 [CommDH(2017)7], que la Lituanie est traditionnellement dotée d'écoles spécialisées pour les enfants ayant des handicaps divers, et que cette pratique est rarement remise en cause en raison d'idées fausses largement répandues dans la société selon lesquelles ces enfants sont

mieux éduqués dans des environnements séparés. La majorité des enfants présentant une déficience intellectuelle ou un handicap psychosocial fréquente des écoles spécialisées, qui sont séparées des systèmes et des installations d'enseignement ordinaire. Le Commissaire avait également été informé que l'accès aux bâtiments pour les enfants handicapés restait problématique. Le Comité demande au gouvernement de commenter ces observations.

Le Comité relève également dans les Observations finales du Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies concernant le rapport initial de la Lituanie (CRPD/C/LTU/CO/1, avril 2016) que le Comité de l'ONU était préoccupé, entre autres, par le fait qu'aux niveaux préscolaire, primaire et secondaire, de nombreux élèves handicapés, en particulier ceux qui présentent un handicap visuel, auditif, psychosocial ou intellectuel, sont orientés vers des écoles spécialisées et sont obligés de fréquenter de tels établissements du fait, entre autres, de l'absence d'aménagements raisonnables et de problèmes d'accessibilité dans le système éducatif ordinaire. Le Comité demande au gouvernement de commenter ces observations.

À cet égard, le Comité note également que d'après le Réseau d'études européen d'experts dans le domaine du handicap (ANED), le 27 juin 2017, le ministre de l'Éducation et des Sciences a adopté le décret n° V-527 sur « l'apprentissage inclusif des enfants et l'adoption du Plan d'action sur l'inclusion des enfants dans l'éducation et l'éducation multidimensionnelle 2017-2022 ». Le plan vise spécifiquement à ce que le nombre d'enfants dans les écoles spécialisées par rapport au nombre total d'enfants scolarisés passe de 0,8 % en 2017 à 0,6-0,5 % entre 2020-2022. En outre, l'ANED mentionne un rapport du Bureau national d'audit qui révèle qu'aucune amélioration n'a été constatée en ce qui concerne l'éducation inclusive entre 2013 et 2019. Le nombre d'enfants ayant des besoins particuliers est passé de 35 038 (en 2013-2014) à 35 711 (en 2018-2019), tandis que le nombre d'enfants handicapés en écoles spécialisées a augmenté de 3597 (en 2013-2014) à 3686 (en 2018-2019), alors que le nombre d'écoles spécialisées était resté identique : 48 (en 2013-2014) et 47 (en 2017-2018). Le Comité demande au gouvernement de commenter ces observations.

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.

S'agissant des mesures de prise en charge des coûts liés à l'éducation, le Comité note que les élèves reconnus par l'État comme ayant des besoins éducatifs particuliers ne payent pas les transports pour se rendre à l'école et en revenir. Le Comité demande si les enfants handicapés ou ayant des besoins éducatifs particuliers ont droit à 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 demande des informations sur la mise en œuvre et les résultats du Plan d'action sur l'inclusion des enfants dans l'éducation et l'éducation multidimensionnel 2017-2022 et sur toute autre mesure prise pour garantir l'éducation inclusive.

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

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

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

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

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

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

Il demande également si les élèves handicapés peuvent prétendre à des qualifications équivalentes à celles que peuvent obtenir les autres élèves (indépendamment de la question

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

Voies de recours

Le rapport ne contient aucune information sur les possibilités de recours existant pour les enfants handicapés ou ayant des besoins éducatifs particuliers qui estiment faire l'objet d'une discrimination dans l'accès à l'éducation ou être privés de l'assistance à laquelle ils ont besoin.

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 Lituanie.

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 conforme à l'article 15§2 de la Charte (Conclusions 2016).

Cadre juridique

Le rapport indique que les dispositions du code du travail concernant les mesures visant à encourager l'emploi des personnes handicapées ont été mises à jour et sont entrées en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2017. Aux termes de l'article 26, par. 2, al. 6, les employeurs sont tenus, pour donner effet aux principes d'égalité et de non-discrimination, de prendre les mesures appropriées susceptibles de créer les conditions permettant aux personnes handicapées de trouver un emploi, d'exercer une activité professionnelle, de progresser dans leur carrière ou d'étudier, y compris en procédant à l'aménagement des locaux, pourvu que cela ne constitue pas pour eux une charge disproportionnée .

Le rapport ne contient aucune information quant aux modalités pratiques de cette obligation et ne comprend, notamment, ni statistiques concernant le nombre de demandes de mesures d'aménagements sollicitées, le nombre de demandes acceptées et les coûts financés, ni aucun exemple de jurisprudence. Le Comité réitère ses questions et demande des informations sur les mécanismes de suivi mis en place pour vérifier la mise en œuvre des dispositions relatives aux aménagements raisonnables.

Accès des personnes handicapées à l'emploi

Le Comité constate que sa demande portant, notamment, sur le nombre de personnes handicapées occupant un emploi, est restée sans réponse.

Le Comité rappelle que des données chiffrées actualisées doivent lui être fournies de manière systématique concernant le nombre total de personnes handicapées en âge de travailler, le nombre de celles occupant un emploi (en milieu ouvert et en milieu protégé), le nombre de celles qui bénéficient de mesures en faveur de l'emploi, de celles à la recherche d'un emploi et de celles qui sont au chômage.

Le Comité demande que ces informations figurent dans le prochain rapport. A défaut, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 15§2 de la Charte.

Le Comité relève dans le rapport du Réseau d'études européen d'experts dans le domaine du handicap (Semestre européen 2018/2019, fiche pays sur le handicap) que, selon les estimations tirées des données Eurostat/EU-SILC, et par comparaison avec d'autres Etats membres, la Lituanie affiche un faible taux d'emploi des personnes handicapées, taux dont l'écart par rapport à celui des personnes valides occupant un emploi est l'un des plus importants de l'UE, et ce malgré la forte croissance globale du marché du travail. Le phénomène est encore plus marqué pour les personnes plus gravement handicapées, dont le taux moyen d'emploi était le plus bas de l'UE en 2015. Le taux de chômage des personnes handicapées est lui aussi excessivement élevé au regard des moyennes européennes.

Le Comité relève par ailleurs dans les Observations finales du Comité des droits des personnes handicapées (CRPD/C/LYU/CO/1, avril 2016) que ce dernier a noté avec une profonde préoccupation que le principe de l'« incapacité de travail » était couramment appliqué, ce qui se traduisait par un faible taux d'emploi chez les personnes handicapées, et

que l'accent était mis sur l'emploi de ces personnes dans un milieu de travail séparé, comme les entreprises sociales.

De même, le Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe a indiqué, suite à la visite qu'il a effectuée en Lituanie en décembre 2016 [CommDH(2017)7], que ce pays devait privilégier et promouvoir l'emploi des personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire et noté que leur taux d'emploi demeurait faible.

Le Comité demande au Gouvernement ses commentaires à ce sujet.

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

D'après le rapport, les personnes handicapées ont droit à une aide destinée à leur faciliter l'accès à l'emploi, en vertu de la loi de soutien à l'emploi. Le Comité rappelle avoir noté dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), que cette loi prévoit l'octroi par l'Etat d'un soutien aux employeurs qui créent de nouveaux emplois, adaptent les lieux de travail existants ou embauchent des personnes handicapées sans emploi en contrat à durée indéterminée. Les employeurs doivent couvrir les dépenses liées à la création et à l'adaptation du lieu de travail et le maintenir pendant au moins 36 mois à compter de la date d'embauche d'une personne envoyée par l'Agence pour l'emploi. En vertu de la loi susmentionnée, les employeurs peuvent recevoir une subvention salariale (sans que le nombre de personnes handicapées employées soit limité).

Le rapport fait état d'autres mesures visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées. Ainsi, le projet intitulé « Assistance aux personnes handicapées » qui a été déployé entre 2015 et 2018 a bénéficié à 220 personnes handicapées, dont 59 ont trouvé un emploi. Par ailleurs, les services publics de l'emploi, qui dépendent du ministère de la Sécurité sociale et du Travail, ont mené à bien le Plan d'action 2016-2018 pour la mise en œuvre du programme national en faveur de l'intégration sociale des personnes handicapées ; celles-ci ont ainsi reçu des aides destinées à leur permettre de résoudre des problèmes en matière d'emploi, de rechercher un travail, de renforcer leur motivation au travail et de les inciter à participer à un programme de réadaptation professionnelle, ou encore de leur donner la possibilité de bénéficier d'un accompagnement sur le lieu de travail.

Le rapport indique par ailleurs que 52 agences des services publics de l'emploi proposent aux usagers confrontés à des difficultés d'accès à l'emploi de confier à un gestionnaire le soin de les aider à les surmonter.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les mesures supplémentaires prises pour améliorer le taux d'emploi des personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire.

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

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

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 était conforme à l'article 15§3 de la Charte.

Cadre juridique pertinent et voies de recours

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

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes (Conclusions 2012, 2016) pour une description de la législation pertinente, qu'il a jugée conforme aux prescriptions de l'article 15§3. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur ce point.

Consultation

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

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

Prestations financières et services d'aide personnelle

Selon le rapport, le projet « Création en Lituanie de conditions favorisant une transition durable des soins en institution vers les soins de proximité et familiaux » s'est poursuivi pendant la période de référence. S'agissant des services communautaires de réadaptation sociale, plusieurs projets destinés aux personnes handicapées ont été mis en œuvre pendant la période de référence par diverses organisations non gouvernementales. Les services proposés incluaient des activités de jour, des activités de loisir et l'accompagnement par un assistant personnel (depuis 2019 : assistance individuelle pour personnes handicapées).

L'assistance personnelle englobe l'assistance fournie aux personnes handicapées pour accéder à des activités, à l'éducation, à la réadaptation, aux soins de santé et à la justice, la fourniture d'informations aux personnes malentendantes ou malvoyantes sous une forme accessible grâce aux technologies appropriées, en fonction de la nature du handicap, et l'aide à domicile (ne peuvent bénéficier de ce service que les personnes reconnues handicapées avec un taux d'incapacité sévère ou modéré).

En 2018, 12 587 personnes handicapées (11 920 adultes et 667 enfants) ont bénéficié de services d'activités de jour ; 12 110 personnes handicapées (11 755 adultes et 355 enfants) ont bénéficié des services d'un assistant personnel. Cinq millions d'euros de fonds européens ont été alloués au développement des services d'assistance personnelle.

Durant la période de mise en œuvre du projet, une formation a été fournie à 253 assistants personnels, 800 intervenants travaillant auprès de personnes handicapées et de leurs familles, 1 587 salariés de foyers sociaux concernés par la réforme des services et 192 agents des unités structurelles des administrations municipales chargées de l'organisation et de la prestation des services sociaux.

Le Comité constate que le budget des services sociaux de proximité a augmenté sur la période de référence, alors que le nombre de bénéficiaires a baissé. Il demande pourquoi.

Le Comité note que dans les Observations finales du Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies (CRPD/C/LTUCO/1, 2016) les préoccupations exprimées concernant l'absence d'un éventail de choix suffisant et d'une gamme suffisamment large de mécanismes d'appui appropriés, notamment de systèmes d'aide à l'autonomie de vie, permettant de garantir aux personnes handicapées la possibilité de résider dans leur communauté locale, indépendamment de leur sexe, de leur âge ou de leur handicap.

Le Comité demande au gouvernement ses commentaires à ce sujet.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations à jour sur le dispositif d'assistance personnelle, le cadre juridique, la mise en œuvre du dispositif, le nombre de bénéficiaires et le budget alloué. Il demande également si les aides financières pour l'assistance personnelle sont octroyées sur la base d'une évaluation individuelle des besoins et si les personnes handicapées ont le droit de choisir les services et les prestataires de service en fonction de leurs propres critères et de leurs préférences personnelles. Le Comité demande en outre quelles mesures ont été prises pour garantir que des personnels qualifiés seront disponibles en nombre suffisant pour assurer ces prestations.

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

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

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

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

Aides techniques

Comme indiqué dans les conclusions précédentes du Comité, le Centre d'aide technique pour les personnes handicapées, placé sous l'égide du ministère de la Sécurité sociale et du Travail, fournit des aides techniques.

Le Comité relève dans le rapport que le nombre de bénéficiaires d'aides techniques a augmenté durant la période de référence. Le rapport indique également que le Centre d'aide technique a réalisé, sur cette même période, des activités de conseil et de formation traitant de l'intégration sociale, de l'autonomie dans la vie quotidienne et de l'utilisation des matériels (d'aide) techniques.

Logement

En vertu de la loi sur l'aide à l'achat ou à la location d'un logement, les personnes handicapées peuvent demander une aide pour l'adaptation de leur logement. L'aide est accordée sous conditions de ressources.

Le rapport indique par ailleurs qu'un programme d'adaptation du logement pour les personnes handicapées a été mis en œuvre sur la période 2016-2018. Le coût des travaux d'aménagement était couvert par les budgets de l'État et des municipalités. En 2018, 381 logements ont été adaptés aux besoins des personnes handicapées dans 60 municipalités, portant ainsi à 59 % le degré de couverture des besoins.

Le Comité demande si ce programme s'ajoute au dispositif prévu par la loi sur l'aide à l'achat ou à la location d'un logement.

Le Comité prend également note du programme conçu pour adapter le cadre de vie des familles élevant des enfants atteints de handicap sévère : 88 logements ont été adaptés pour 92 enfants en 2017, et 210 logements ont été adaptés en 2018.

Selon le rapport, le programme de désinstitutionnalisation s'est poursuivi durant la période de référence. De nouveaux types de services de proximité ont été mis en place, comme les logements accompagnés, où les personnes disposent de services en fonction de leur taux d'incapacité. Cela recouvre différentes formules d'habitat :

- l'habitat protégé combine une prise en charge sociale et la mise à disposition d'un logement en milieu ordinaire pouvant accueillir jusqu'à quatre adultes semi-autonomes en situation de handicap ;
- la vie en logement indépendant : prise en charge sociale et hébergement de jusqu'à 10 adultes partiellement dépendants présentant une déficience intellectuelle ou des troubles de santé mentale. La majorité des services destinés aux personnes vivant en logement indépendant sont assurés non pas à leur domicile, mais dans des structures de proximité.
- foyers de taille réduite rattachés à une institution locale qui assure la prise en charge. Cette formule permet à jusqu'à 10 personnes dépendantes ou semi-autonomes de partager un espace de vie.

Des logements protégés ont été mis à la disposition de 22 personnes. En janvier 2019, le pays comptait 27 foyers de taille réduite accueillant 156 personnes handicapées qui vivaient auparavant en institution.

Le Comité relève dans le rapport établi par le Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe à la suite de sa visite en Lituanie en décembre 2016 que, selon plusieurs de ses interlocuteurs, aucun progrès notable n'avait été accompli en matière de désinstitutionnalisation des adultes handicapés. Alors que certains des jalons fixés étaient fort ambitieux, ils n'étaient pas nécessairement étayés par des mesures concrètes visant à développer des services de proximité et à garantir le droit de mener une vie autonome.

Le Comité relève par ailleurs dans une autre source (*Rapport de l' 2018-2019 de l'ANED sur la Lituanie concernant l'autonomie de vie et inclusion dans la société,*) que le nombre de personnes vivant en institution est resté presque inchangé depuis le début de la désinstitutionnalisation.

Le Comité demande au gouvernement ses commentaires à ce sujet.

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

Le Comité demande combien de personnes handicapées mènent une vie autonome grâce à des solutions d'accompagnement et combien vivent en institution ou dans un foyer de taille réduite.

Mobilité et transports

Selon le rapport, chaque année les projets de construction saisis dans le système d'information Infostatyba (aux fins de la supervision de la construction par l'État) font l'objet d'un contrôle afin de veiller à ce que les bâtiments soient dûment accessibles. Plus de 2 500 projets portés par une organisation non gouvernementale œuvrant en faveur des personnes handicapées sont ainsi contrôlés chaque année. .

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.

En 2016-2018, 99 personnes à mobilité réduite ont bénéficié d'une formation à la conduite dans des véhicules adaptés.

Le Comité demande des informations à jour sur l'accessibilité des transports en commun.

Le Comité relève dans les Observations finales du Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies (CRPD/C/LTUCO/1 2016) que ce dernier est préoccupé par la portée limitée des mesures prises et par les progrès insuffisants dont il est fait état s'agissant de la promotion de l'application des principes de la conception universelle dans l'environnement physique et les transports, en particulier en vue de l'amélioration de l'accessibilité aux bâtiments publics et privés et à l'espace environnant et dans l'ensemble de la chaîne des transports, y compris les places de stationnement, les gares ferroviaires, les quais, les bus interurbains, les taxis et les ferries.

Le Comité demande au gouvernement ses commentaires à ce sujet.

Communication

Le rapport contient des informations relatives aux divers projets entrepris durant la période de référence pour assurer l'accès aux différents modes de communication. Des fonds ont été alloués à des projets ayant pour but la publication et la diffusion de périodiques destinés aux personnes handicapées. En 2016, 441 publications ont été financées et publiées pour les personnes atteintes d'une déficience visuelle.

En 2016-2018, il y a eu une hausse du nombre d'émissions télévisées et de films diffusés par la radio-télévision nationale lituanienne qui étaient sous-titrés ou traduits en langue des signes. Environ 10 % des émissions sont sous-titrées et traduites en langue des signes. Cela représente quelque 1 200 heures par an.

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

Selon le rapport, chaque année plus de 90 projets sont mis en œuvre dans les municipalités lituaniennes pour favoriser l'intégration sociale des personnes handicapées par le biais de l'éducation physique et du sport. Plus de 4 000 personnes handicapées en bénéficient.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les mesures prises pour assurer l'accès des personnes handicapées aux activités culturelles et de loisirs, notamment en zone rurale.

Conclusion

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

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

Paragraphe 1 - Application des règlements existants dans un esprit libéral

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

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

Paragraphe 4 - Droit de sortie des nationaux

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

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

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

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 qu'aucun changement législatif n'a été apporté depuis 2015 aux éléments spécifiques demandés par le Comité, essentiellement l'aménagement de la charge de la preuve, les règles d'indemnisation et les comparaisons salariales. Le Comité tient également compte du fait qu'en 2016 il a estimé que la situation était conforme à la Charte à cet égard (Conclusions 2016, Lituanie, article 20). Le rapport renvoie par ailleurs au nouveau Code du travail adopté en 2016 et entré en vigueur en 2017. Parmi les principes du droit du travail, la législation mentionne le principe d'une rémunération équitable et le principe général de l'égalité entre les salariés, indépendamment (entre autres) de leur genre, de leur situation matrimoniale ou familiale et de leur intention d'avoir des enfants. Par ailleurs, un article spécial est consacré à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi (article 26 du Code du travail). Cet article a aussi renforcé la protection contre les licenciements abusifs.

Le Comité considère que le cadre juridique est conforme à la Charte.

Recours effectifs

Le Comité rappelle que le droit interne doit prévoir des voies de recours adéquates et effectives en cas d'allégation de discrimination salariale. Tout(e) salarié(e) qui s'estime victime d'une discrimination doit pouvoir saisir une juridiction. L'accès effectif aux tribunaux doit être garanti aux victimes de discrimination salariale. Par conséquent, les procédures doivent avoir des coûts et des délais raisonnables. En outre, tout plafonnement qui aurait pour effet que les indemnités octroyées ne soient pas proportionnées au préjudice subi et ne soient pas suffisamment dissuasives serait contraire à la Charte. La charge de la preuve doit être renversée, c'est à dire que lorsqu'une personne estime avoir été victime d'une discrimination fondée sur le sexe et qu'elle établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de non-discrimination (Conclusions XIII-5, Observation interprétative de l'article 1 du Protocole additionnel de 1988). Les salariés qui font valoir leur droit à l'égalité doivent être légalement protégés contre toute forme de représailles de la part de leur employeur : licenciement mais aussi rétrogradation, modification des conditions de travail, etc.

Le rapport indique qu'aucune modification n'a été apportée à la législation et que l'aménagement de la charge de la preuve est garanti. L'indemnisation des victimes de discrimination fondée sur le sexe n'est pas plafonnée. Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016, Lituanie, article 20), le Comité a conclu que la situation de la Lituanie était conforme à la Charte sur ces deux aspects.

Le Comité note que dans ses conclusions sur l'article 4§3 de la Charte, il a considéré que toute personne exerçant son droit à une rémunération égale pouvait saisir directement les

tribunaux. En vertu de l'article 3 de la loi sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, lors de l'examen par les tribunaux ou par d'autres instances compétentes de requêtes émanant de personnes physiques ou de litiges entre personnes concernant des faits de discrimination fondée sur le sexe, il doit être présumé que la discrimination directe ou indirecte a effectivement eu lieu. Le Comité a noté qu'en vertu de l'article 18 de la loi sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, toute victime de discrimination fondée sur le sexe pouvait obtenir réparation pour le préjudice matériel et moral qu'elle avait subi selon les modalités prévues par la loi (Conclusions 2018, Lituanie, article 4§3).

Cela dit, le Comité note également que la situation n'est pas évaluée dans la pratique. D'après le Rapport sur l'égalité des genres, Lituanie 2019 du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, les cas de discrimination restent extrêmement rares. Bien que le nouveau Code du travail prévoit la possibilité de sanctions administratives et pénales en cas de violation du principe de l'égalité de rémunération, il n'y a pas eu d'affaires de ce type jusqu'à présent.

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

Transparence salariale et comparaison des emplois

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

En ce qui concerne la *transparence salariale* sur le marché du travail, notamment la possibilité donnée aux travailleurs d'obtenir des informations sur les niveaux de rémunération d'autres travailleurs ainsi que les informations disponibles au sujet des salaires, le Comité relève dans le rapport qu'en vertu de l'article 26§6 du Code du travail, un employeur dont le nombre moyen de salariés est supérieur à 50 doit adopter des mesures pour appliquer les principes relatifs au contrôle de la mise en œuvre et du respect des politiques d'égalité des chances. L'article 23§2 alinéa 1 énonce qu'un employeur ayant une moyenne d'au moins 20 salariés est tenu, à la demande du comité d'entreprise ou, à défaut, du syndicat qui est opérationnel au niveau d'un employeur, au moins une fois par an, de fournir des informations actualisées sur les données anonymisées concernant la rémunération moyenne des salariés, à l'exception des salariés qui exercent des fonctions managériales, par groupe professionnel et par sexe, si un groupe professionnel comprend plus de deux salariés.

En outre, le rapport indique que, conformément au nouveau paragraphe 6 de l'article 25 du Code du travail (entré en vigueur le 27 juillet 2019), l'employeur doit indiquer le montant et/ou la fourchette du salaire de base proposé (salaire horaire ou mensuel ou partie fixe du salaire) dans l'avis de vacance, sauf dans les cas prévus par la loi. Cette disposition a été intégrée dans une partie qui régit la bonne transmission des informations et la protection des informations confidentielles. Selon le rapport, elle contribue à la transparence du droit du salarié de percevoir une rémunération équitable et de ne pas être victime de discrimination.

Le Comité prend note de cet ajout, qu'il convient de saluer, même s'il ne concerne pas la période de référence. Il rappelle par ailleurs que les paramètres qui permettraient de déterminer la valeur égale du travail effectué, tels que la nature des tâches, la formation et les conditions de travail, devraient être définis dans la législation et respectés dans la pratique.

Le Comité relève dans le rapport que l'article 140§5 du Code du travail prévoit que le système de rémunération doit être élaboré de manière à éviter toute discrimination fondée sur le genre ou sur un autre élément lors de sa mise en œuvre. Les hommes et les femmes doivent percevoir une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale. Le Comité demande que le prochain rapport donne des précisions sur les systèmes de classification des emplois et de promotion professionnelle, et clarifie si un travailleur peut obtenir des informations sur les niveaux de rémunération d'autres travailleurs, et dans quelles conditions.

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

En ce qui concerne les *comparaisons entre les entreprises*, le Comité a de nouveau demandé dans ses deux précédentes conclusions sur la Lituanie s'il était possible de procéder à des comparaisons de rémunération inter-entreprises, notamment lorsque les rémunérations étaient arrêtées au niveau central pour plusieurs entreprises au sein d'un holding (Conclusions 2016, Lituanie, article 20 ; Conclusions 2018, Lituanie, article 4§3). Le Comité note que le rapport ne fournit toujours pas cette information. Compte tenu de ce qui précède, il demande à nouveau cette question. Dans l'attente de l'information demandée, il réserve sa position sur ce point.

Contrôle de l'application

Le Comité relève dans le rapport que, pour mettre en œuvre le nouveau Code du travail et vérifier si les employeurs se conforment à leurs obligations prévues par les nouvelles règles, l'Inspection nationale du travail, qui dépend du ministère de la Sécurité sociale et du Travail, a réalisé des inspections thématiques afin de contrôler le respect des dispositions garantissant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Une liste de contrôle visant à garantir l'égalité des droits entre les femmes et les hommes au travail a été élaborée puis approuvée par une décision du directeur de l'Inspection nationale du travail de la République de Lituanie. Les inspecteurs du travail se sont appuyés sur cette liste lorsqu'ils ont effectué des contrôles prévus ou inopinés dans des entreprises des secteurs suivants : information et communications (fourniture de services d'information, réseaux de communications mobiles), soins de santé et travail social (cliniques privées, établissements de soins), restauration publique (cafés et restaurants), services de sécurité et transport (transports publics, compagnies de taxi).

D'après les données figurant dans le système d'information de l'Inspection nationale du travail concernant le contrôle continu des conditions de travail (DSS IS), les inspecteurs ont effectué 54 inspections en 2016, 69 en 2017 et plus de 60 en 2018. Sur la période 2016-2017, aucune violation n'a été constatée, tandis qu'en 2018 il y a eu 7 cas dans lesquels l'employeur n'a

pas respecté l'obligation, prévue à l'article 26§6, de prendre les mesures nécessaires pour appliquer les principes relatifs au contrôle de la mise en œuvre et du respect des politiques d'égalité des chances et faire connaître leur existence par les voies habituellement utilisées sur le lieu de travail. Dans un cas, l'employeur n'a pas pris de mesures pour veiller à l'application de ces principes sur le lieu de travail. Afin de remédier aux violations, les inspecteurs ont rendu des décisions contraignantes et formulé des recommandations, qui donnent actuellement lieu à des contrôles.

Le Comité demande que le rapport du prochain cycle donne 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 chargés des questions d'égalité.

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

Le Comité prend note, dans le rapport, des mesures et des plans d'action adoptés. Le programme national sur l'égalité de chances entre les femmes et les hommes pour 2015-2021 a été approuvé, conjointement aux plans de mise en œuvre qui l'accompagnent (plans de mise en œuvre 2015-2017 et 2018-2021 du programme national sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes). Le programme national fixe quatre grandes priorités : l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail ; l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision ; l'intégration des questions de genre (tout particulièrement dans la culture, l'éducation et les sciences, la défense nationale et les obligations internationales) ; l'amélioration de l'efficacité de la gestion. Des campagnes de formation et de sensibilisation ont été organisées régulièrement ces trois dernières années par des ONG qui travaillent sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes, avec un budget provenant du programme national sur l'égalité de chances entre les femmes et les hommes pour 2015-2021.

S'agissant de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, le Comité relève dans les données EUROSTAT que l'écart non ajusté était de 14,2 % en 2015 et de 14,4 % en 2016. Le rapport explique qu'en 2016, les écarts les plus importants entre les femmes et les hommes ont été constatés dans les entreprises des secteurs de la finance et de l'assurance (38,3 % des écarts de rémunération), de l'information et des communications (29,9 %) ainsi que des soins de santé et du travail social (26,6 %). L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes résultait notamment de facteurs sociaux et économiques plutôt que juridiques, comme le nombre d'hommes et de femmes dans un secteur économique donné, leur fonction, leur éducation, leur âge, leur ancienneté, etc. En 2017, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'est accentué en Lituanie (sauf, d'après le rapport, pour l'agriculture, la sylviculture et la pêche) et s'élevait à 15,2 %. En 2018, selon EUROSTAT, il était de 14 % (données publiées le 29 octobre 2020). L'écart global de revenus du travail en Lituanie était de 19,2 % en 2014, et est le chiffre le plus récemment publié (l'écart moyen dans l'UE était de 39,8 %).

Le Comité constate que le gouvernement s'est efforcé de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et a pris des mesures de sensibilisation par le biais de l'approche intégrée de l'égalité des sexes. Mais il constate également que l'écart de rémunération entre les hommes et femmes, révélateur de l'efficacité de ces mesures, n'a guère évolué durant les années couvertes par le cycle actuel et qu'il s'est même aggravé. L'écart persiste et demeure élevé, même s'il est légèrement inférieur à la moyenne de l'UE. Les mesures adoptées par le gouvernement n'ont pas permis des progrès mesurables dans ce domaine. La situation n'est dès lors pas conforme à l'article 20(c) de la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 20(c) de la Charte au motif qu'il n'a pas été accompli suffisamment de progrès mesurables au regard de l'obligation de promouvoir le droit à l'égalité de rémunération.

Article 24 - Droit à la protection en cas de licenciement

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

Champ d'application

Le Comité rappelle avoir estimé, dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), que la situation était conforme à la Charte en ce qui concerne le champ d'application personnel.

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

En ce qui concerne les faux travailleurs indépendants, le rapport renvoie à l'article 32, par. 1, du code du travail, qui définit la notion de contrat de travail. Aux termes de cette disposition, le contrat de travail est un accord conclu entre un salarié et un employeur, par lequel le premier s'engage à travailler pour le compte et sous la subordination du second, moyennant rémunération. Pour qu'il y ait contrat de travail, il faut donc que trois éléments soient réunis : un lien de subordination, des tâches à exécuter au bénéfice de l'employeur, et une rémunération. D'après le rapport, l'article susmentionné permet de qualifier la relation juridique entre les deux parties de relation de travail. Le 2^e paragraphe du même article dispose par ailleurs que l'on peut considérer qu'il y a subordination à l'employeur lorsque celui-ci est en droit de contrôler ou de diriger tout ou partie du processus de travail, et que le salarié doit se conformer à ses instructions et respecter les procédures applicables sur le lieu de travail.

Le rapport renvoie également à l'article 56 de la loi relative à l'emploi, qui définit le travail illégal et détermine les responsabilités en la matière. Selon l'alinéa 1 du premier paragraphe, est qualifié d'illégal tout travail effectué, moyennant rémunération, par une personne physique (un salarié) subordonnée à une autre personne (l'employeur), au profit de cette dernière, sans que l'employeur ait conclu, par écrit, un contrat de travail suivant la procédure en vigueur ou notifié l'embauche de l'intéressé à une agence locale de la Caisse nationale de sécurité sociale une heure au moins avant la prise de son poste de travail.

Conformément à l'article 56, par. 4, de la loi susmentionnée, après avoir établi que l'employeur a commis une infraction visée à l'alinéa 1 précité, il incombera à l'Inspection nationale du travail, à l'Inspection générale des impôts, au Service d'enquête sur la délinquance financière ou à la police de prendre les mesures suivantes, quelle que soit la qualification officielle des activités du travailleur en situation irrégulière et/ou de la personne ayant autorisé le travail illégal :

- contraindre l'employeur, si la relation de travail n'a pas pris fin, à établir par écrit un contrat d'emploi avec le travailleur en situation illégale et à notifier la conclusion de ce contrat et l'embauche de l'intéressé à une agence locale de la Caisse nationale de sécurité sociale ;
- contraindre l'employeur à verser la rémunération convenue au travailleur en situation illégale, sauf si le paiement a déjà été effectué ;
- infliger à l'employeur, selon la procédure prévue par la loi relative à l'emploi, une amende comprise entre 868 et 2 896 euros pour chaque travailleur en situation illégale.

Le Comité prend note des définitions que donne le rapport du contrat de travail, des travailleurs indépendants et du travail illégal. Il demande quelles garanties ont été prévues pour veiller à ce que les employeurs qui embauchent des travailleurs dans l'économie de plateforme ou à la demande ne contournent pas le droit du travail en ce qui concerne la

protection contre le licenciement en faisant valoir que ceux qui effectuent un travail pour eux sont des travailleurs indépendants, alors qu'en réalité, après examen des conditions dans lesquelles ces tâches sont exécutées, il est possible d'identifier certains éléments qui démontrent l'existence d'une relation de travail.

Obligation de justifier le licenciement par un motif valable

Dans sa précédente conclusion, le Comité a estimé que, s'agissant des motifs valables de licenciement, la situation était conforme à la Charte.

Il relève dans le rapport que, depuis le 1^{er} juillet 2017, la liste des motifs valables de licenciement qui figure à l'article 57, par. 2, du code du travail, est la suivante :

- la fonction occupée par le salarié est devenue inutile en raison d'une modification de l'organisation du travail ou pour d'autres raisons liées aux activités de l'employeur ;
- le salarié n'obtient pas les résultats convenus dans le programme d'amélioration des performances que prévoit le paragraphe 5 du présent article ;
- le salarié refuse de travailler après une modification des clauses essentielles ou complémentaires de son contrat de travail, un réaménagement de son temps de travail ou un changement de son lieu de travail ;
- le salarié n'accepte pas de poursuivre la relation de travail après la cession de tout ou partie des activités de l'entreprise.

Le Comité a adressé aux États une question ciblée pour savoir si, en cas de licenciement motivé par certaines raisons économiques, les tribunaux étaient habilités à examiner les faits constitutifs de ces raisons économiques.

Le Comité note que, conformément à l'article 105, par. 2, du code du travail, les litiges relatifs au refus de conclure un contrat de travail et à la légalité d'un licenciement doivent être réglés par voie judiciaire.

D'après le rapport, tant les tribunaux que la Commission des conflits du travail sont compétents pour statuer au fond. L'article 231, par. 3, du code du travail dispose également qu'après avoir été saisi d'une plainte relative à un conflit du travail, il appartient au tribunal d'examiner l'affaire sur le fond, en appliquant les procédures particulières prévues par le code de procédure civile pour le règlement de ce type de litiges.

Le rapport indique en outre à cet égard que la Cour suprême de Lituanie a estimé, dans son arrêt n° 3K-3-336-248/2016, que les tribunaux (ainsi que, depuis le 1^{er} juillet 2017, la Commission des conflits du travail) n'avaient pas compétence pour déterminer si la réduction des effectifs pour des raisons économiques était appropriée et raisonnable, et qu'ils ne pouvaient examiner que les circonstances de l'affaire et la procédure suivie.

Licenciements prohibés

Dans sa précédente conclusion, le Comité a estimé que la situation était conforme à la Charte.

Recours et sanctions

Dans sa précédente conclusion, le Comité a jugé la situation conforme à la Charte et demandé un exposé actualisé de la législation et de la pratique nationales relatives à l'indemnisation et à la réintégration des travailleurs ayant fait l'objet d'un licenciement abusif.

Le Comité note qu'aux termes de l'article 218 du code du travail, le salarié doit être réintégré au plus tard le jour ouvrable suivant la date à laquelle la décision de l'instance chargée du règlement des conflits du travail prend effet. S'il apparaît que la réintégration du salarié à son ancien poste est impossible pour des raisons économiques, techniques, organisationnelles ou d'autres motifs similaires, parce qu'elle se ferait au prix de conditions d'emploi défavorables, ou parce que l'employeur demande que le salarié ne soit pas réintégré,

l'instance précitée devra rendre une décision déclarant le licenciement abusif et octroyer au salarié une somme équivalant à la rémunération moyenne pour la période d'absence forcée, depuis la date du licenciement jusqu'à celle de l'exécution de la décision, sans excéder un an, ainsi qu'une indemnité pour le préjudice matériel et moral subi. Le salarié a également droit à une indemnité correspondant à un mois de salaire moyen pour chaque période de deux ans d'emploi, à concurrence de six fois le salaire moyen.

Le Comité comprend qu'en cas de licenciement abusif, l'indemnisation qui peut être octroyée au salarié comprend la rémunération moyenne pour la période d'absence forcée, ainsi que des dommages-intérêts pour le préjudice matériel et moral.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Lituanie est conforme à l'article 24 de la Charte.

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

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

