



European  
Social  
Charter

Charte  
sociale  
européenne



Mars 2021

# **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE**

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2020

**LETTONIE**

*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 Lettonie, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 26 mars 2013. L'échéance pour remettre le 6<sup>ème</sup> rapport était fixée au 31 décembre 2019 et la Lettonie l'a présenté le 14 février 2020.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à la Lettonie 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<sup>e</sup> 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 Lettonie a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf les articles 18§2 et 18§3.

La période de référence allait du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2018.

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

– 4 conclusions de conformité : articles 1§1, 10§1, 10§4 et 24.

– 3 conclusions de non-conformité : articles 1§2, 18§4 et 20.

En ce qui concerne les 6 autres situations, régies par les articles 1§4, 10§3, 10§5, 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 Lettonie de présenter des rapports en vertu de la Charte révisée.

Le rapport suivant de la Lettonie 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](http://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 Lettonie.

#### ***Situation de l'emploi***

Selon Eurostat, le taux de croissance du PIB a chuté de 4 % en 2015 à 2,4 % en 2016, avant d'augmenter à 3,3 % en 2017 puis à 4 % en 2018 – un taux bien 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 68,1 % en 2015 à 71,8 % 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 69,9 % en 2015 à 73,6 % en 2018, un taux quasiment égal à la moyenne des 28 pays de l'UE (73,8 % en 2018). Le taux d'emploi des femmes a augmenté de 66,4 % en 2015 à 70,1 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (63,3 % en 2018). Le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) a augmenté de 59,4 % en 2015 à 65,4 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (58,7 % en 2018). En revanche, le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) a diminué, de 34,5 % en 2015 à 33,1 % 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 10,1 % en 2015 à 7,6 % en 2018, un taux qui reste néanmoins supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (7 % en 2018).

Le chômage des hommes a baissé de 11,4 % en 2015 à 8,5 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (6,7 % en 2018). Le chômage des femmes a baissé de 8,8 % en 2015 à 6,6 % 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 12,2 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (15,2 % en 2018). Le chômage de longue durée (douze mois ou plus, en pourcentage du chômage total s'agissant des personnes âgées de 15 à 64 ans) a baissé de 45,5 % en 2015 à 42 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (43,4 % en 2018).

La part des jeunes de 15 à 24 ans « hors système » (sans emploi et ne suivant ni études ni formation ; *NEET*) a baissé de 10,5 % en 2015 à 7,8 % 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 note l'évolution favorable des indicateurs du marché du travail (taux d'emploi généralement en hausse et recul du chômage) durant la période de référence.

#### ***Politique de l'emploi***

Dans son rapport, le Gouvernement indique qu'il a adopté en mai 2015 les Lignes directrices pour l'emploi inclusif 2015-2020, dont l'un des objectifs principaux est de réduire les obstacles à l'emploi pour les demandeurs d'emploi des groupes vulnérables. Différentes mesures ont été prises au cours de la période de référence pour mettre en œuvre ces Lignes directrices : amélioration du cadre juridique, extension et meilleur ciblage des politiques actives du marché du travail, et développement des coopérations et partenariats (notamment entre l'Agence nationale pour l'emploi et les services sociaux municipaux).

S'agissant du cadre juridique, le Comité note les amendements apportés en 2016, 2017 et 2018 au règlement n° 75 du 25 janvier 2011 sur les procédures d'organisation et de financement des mesures actives de l'emploi et des mesures pour prévenir et réduire le chômage. Ces amendements visaient entre autres à : faciliter l'intégration sociale et professionnelle des chômeurs de longue durée ; renforcer les compétences des chômeurs (formations) ; inclure les personnes bénéficiant du statut de réfugié ou du « statut alternatif »

dans le programme « Emplois aidés » ; étendre l'aide à la mobilité régionale. Le Comité note également l'adoption de la loi sur l'entrepreneuriat social en octobre 2017 aux fins d'améliorer la qualité de vie et de promouvoir l'emploi de groupes à risque d'exclusion sociale par le biais de l'entrepreneuriat social.

S'agissant des mesures actives pour l'emploi, le Comité relève l'importance accordée au renforcement des compétences des demandeurs d'emploi et des chômeurs, par le biais de formations. Le Comité prend en outre connaissance des informations contenues dans le rapport au sujet des mesures pour l'emploi destinées à venir en aide aux groupes vulnérables (les jeunes, les chômeurs de longue durée, les personnes handicapées, les travailleurs âgés, les migrants, les réfugiés, etc.).

En particulier, trois projets ont été mis en œuvre dans le cadre de la Garantie pour la jeunesse, dont « Mesures de politique active du marché du travail pour les jeunes au chômage » de l'Agence nationale pour l'emploi et « Mise en œuvre de programmes de formations professionnelles pour les jeunes hors emploi et hors formation » de l'Agence nationale pour le développement de l'éducation. Les statistiques communiquées indiquent notamment qu'entre 2014 et 2018, le projet de l'Agence nationale pour l'emploi a permis à environ 169 000 jeunes de bénéficier de consultations d'orientation professionnelle, 138 000 d'un plan individuel de recherche d'emploi, 47 100 de mesures destinées à acquérir les techniques de recherche d'emploi et les compétences de base nécessaires sur le marché du travail, 9 300 d'une formation non-formelle, 5 800 d'un enseignement professionnel et 1 600 d'un emploi aidé. De plus, environ 19 000 jeunes ont participé à un programme de formation professionnelle initiale en 2014-2015 dans le cadre du projet de l'Agence nationale pour le développement de l'éducation. Le Comité relève que selon la Commission européenne, en 2018, 40,9 % des jeunes ont quitté la Garantie avec une offre (pour un emploi, une formation, etc.) dans les quatre mois suivant leur inscription au programme, soit moins que la moyenne de l'UE, i.e. 46,7 % (*Youth Guarantee country by country*, Lettonie octobre 2020). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations actualisées sur les mesures en faveur de l'emploi mises en œuvre à l'attention spécifique des jeunes, y compris les jeunes *NEET* (types de mesures et nombres de bénéficiaires/participants, par année).

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 : 0,56 % en 2015 et 0,59 % en 2017. Il en est allé de même de la part allouée aux mesures actives (0,11 % en 2015 et 0,13 % en 2017).

Enfin, le Comité note que l'OCDE a procédé à une évaluation de l'impact des politiques d'activation élaborées dans le cadre des Lignes directrices pour l'emploi inclusif 2015-2020. Cette évaluation a porté notamment sur l'efficacité des formations, des subventions à l'emploi et d'un programme de promotion de la mobilité régionale, avec une attention particulière accordée aux chômeurs de longue durée et aux personnes à risque de chômage de longue durée (*Evaluating Latvia's Active Labour Market Policies*, OCDE, 15 mai 2019). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les suites données aux recommandations formulées par l'OCDE.

### *Conclusion*

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

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

L'article 1§2 de la Charte interdit toute forme de discrimination dans l'emploi. Le Comité a demandé aux États parties de communiquer pour ce cycle de contrôle des informations actualisées sur la législation interdisant toutes formes de discrimination dans l'emploi, en particulier en raison du sexe (pour les pays qui n'ont 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 leur a aussi demandé de faire état des éventuelles mesures visant spécifiquement à lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés en matière d'emploi.

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

Le Comité rappelle que la Lettonie a accepté l'article 15§2 et l'article 20 de la Charte. Pour ce qui concerne la discrimination dans l'emploi fondée sur le handicap et sur le sexe, il renvoie donc à ses conclusions sur ces dispositions.

Le Comité a déjà examiné la législation interdisant la discrimination de manière générale (Conclusions 2016, Conclusions XX-1 (2012), Conclusions XIX-1 (2008)). Le Comité constate que le Code du travail prévoit une protection contre toutes les formes de discrimination pour tous les aspects des relations de travail, dans les secteurs privé et public, y compris les relations de travail dans la fonction publique et les contrats des travailleurs indépendants. Cela inclut l'établissement de ces relations et concerne les motifs suivants : la race, la couleur de peau, l'âge, le handicap, les convictions religieuses, politiques ou autres, l'origine nationale ou sociale, le patrimoine ou la situation matrimoniale, l'orientation sexuelle ou autres caractéristiques personnelles (Rapport 2019 sur la non-discrimination (*Country Report on Non-discrimination 2019*), Réseau européen sur l'égalité en droit)

Le rapport actuel indique qu'en novembre 2018, certaines dispositions du Code du travail ont été modifiées comme suit : les articles 29 (« interdiction de différence de traitement ») et 32 (« annonces d'emploi ») ont été complétés par les Partie 3 et Partie 2 respectivement, prévoyant que si, en cas de litige, un salarié dénonce des conditions pouvant servir de base à sa discrimination directe ou indirecte fondée sur la langue, l'employeur a l'obligation de prouver que la différence de traitement se fonde sur des circonstances objectives qui ne sont pas liées aux compétences en langue du salarié, ou que les compétences dans une langue donnée sont une condition préalable motivée et objective pour l'exercice de la tâche ou de l'emploi concerné. Par ailleurs, l'article 56 (« Contenu et limites des ordonnances d'un employeur ») a été complété par la Partie 4 prévoyant qu'un employeur n'a pas le droit de demander que le salarié soit compétent dans une langue étrangère spécifique si l'usage de celle-ci n'entre pas dans le cadre de ses fonctions professionnelles. Si, dans l'exercice de ses fonctions, l'usage d'une langue étrangère n'est pas nécessaire, l'employeur n'a pas le droit d'interdire au salarié d'utiliser la langue officielle.

En réponse à une précédente question du Comité concernant les exigences en langue lettone (voir Conclusions 2016), le rapport fournit des informations détaillées concernant le cadre juridique en vigueur et les mesures prises dans la pratique. Le Comité prend note des projets développés pendant la période de référence par l'Agence de la langue lettone, qui a organisé des cours de langue lettone pour les demandeurs d'asile et les ressortissants de pays tiers. Le projet du Fonds social européen a pour but d'aider les enseignants de tous les niveaux,

notamment de fournir aux enseignants issus des minorités ethniques la capacité de développer des compétences en langue lettone à des fins professionnelles. En outre, l'Agence de la langue lettone propose des matériels gratuits pour l'enseignement du letton en tant que langue seconde ou étrangère, des cours en ligne, des exercices interactifs qui développent les compétences linguistiques ainsi que des vidéos sur la langue et la culture lettones.

S'agissant des mesures spécifiques prises pour lutter contre la discrimination dans l'emploi des migrants et des réfugiés, le Comité prend note des informations fournies dans le rapport, en particulier sous l'article 1§1. Il prend acte des mesures prises par l'Agence nationale pour l'emploi (ci-après ANPE), comme les conseils d'orientation professionnelle et les cours de letton, qui sont ouverts aux ressortissants étrangers comme aux Lettons, comme le prévoit la Loi sur le soutien aux chômeurs et aux personnes en recherche d'emploi. Le rapport indique qu'en 2017, le programme d'emplois subventionnés a été étendu pour inclure les personnes ayant obtenu le statut de réfugiés ou le statut alternatif. Il est indiqué que l'ANPE a mis en œuvre un programme intitulé « L'intégration sur le marché du travail de réfugiés et personnes ayant obtenu le statut alternatif en Lettonie », visant à améliorer les perspectives d'emploi pour les demandeurs d'asile, les réfugiés et les personnes bénéficiant du statut alternatif (protection subsidiaire) ainsi que leur intégration économique et sociale. En outre, en 2018, l'ANPE a mis en place les services d'un mentor en langue lettone sur le lieu de travail pour les réfugiés et les personnes bénéficiant du statut alternatif afin de faciliter l'acquisition de vocabulaire professionnel et l'adaptation sociale au travail ; en 2018, 7 personnes ont participé à une telle mesure et 5 personnes ont mené à terme la formation. Les données fournies dans le rapport indiquent que, pendant la période 2016-2018, l'ANPE a procédé à l'inscription de 156 réfugiés et personnes bénéficiant du statut alternatif ; 54 réfugiés ou personnes bénéficiant du statut alternatif ont trouvé un emploi grâce à l'assistance de l'ANPE (40 d'entre eux, dont 34 hommes et 5 femmes, étaient toujours en poste – dans des supermarchés, des entrepôts, des menuiseries, etc. à la fin de l'année 2018). L'ANPE a mis en place une coopération avec 118 employeurs souhaitant engager des réfugiés ou des personnes bénéficiant du statut alternatif.

Le rapport indique par ailleurs que les migrants peuvent obtenir des informations sur les conditions de vie et d'emploi et les postes vacants sur le Portail européen sur la mobilité de l'emploi du réseau européen des services de l'emploi en Europe (EURES) et en contactant les conseillers EURES à l'ANPE.

Le Comité rappelle en outre que le droit interne doit prévoir des voies de recours adéquates et effectives en cas d'allégation de discrimination. La notion de recours effectif recouvre l'existence de procédures judiciaires ou administratives accessibles en cas d'allégation de discrimination, pouvant donner lieu à la réintégration ou à une indemnisation, ainsi que de sanctions adaptées effectivement appliquées par l'Inspection du travail, un aménagement approprié de la charge de la preuve, qui ne devrait pas reposer entièrement sur le plaignant, ainsi que la création d'un organisme spécial et indépendant chargé de promouvoir l'égalité de traitement. Le Comité a expressément demandé que des informations sur ces aspects lui soient fournies pour le présent cycle de contrôle.

S'agissant des procédures judiciaires ou administratives existantes, le Comité note que les plaintes pour discrimination dans l'emploi peuvent être traitées par des tribunaux ou par l'Inspection générale du travail.

Le rapport fournit des informations sur l'activité de l'Inspection générale du travail, qui a le droit d'émettre des avertissements ou des ordonnances à l'intention des employeurs ainsi que de leur imposer des amendes administratives. Le rapport décrit les sanctions et le niveau des amendes applicables en cas de violation. Le Code des infractions administratives (article 204) prévoit une amende comprise entre 140 EUR et 700 EUR en cas de violation de l'interdiction de la discrimination. Le rapport fournit le nombre de plaintes reçues par l'Inspection générale du travail durant la période de référence et le nombre de violations constatées dans le domaine de la discrimination dans l'emploi. Ainsi, en 2017, seule une violation a été constatée



sur 37 plaintes reçues ; en 2018, cinq violations ont été constatées par l'Inspection générale du travail pour 88 plaintes reçues.

Le Comité note, d'après le rapport 2019 sur la non-discrimination du Réseau européen sur l'égalité en droit, que les sanctions prononcées par l'Inspection générale du travail avaient trait pour l'essentiel à des offres d'emploi qui étaient discriminatoires pour des motifs liés au sexe, à l'âge ou à l'origine ethnique. Selon cette même source, les sanctions imposées allaient de l'avertissement à des amendes comprises entre 70 EUR et 535 EUR. La majorité des amendes étaient comprises entre 200 EUR et 300 EUR.

Le rapport indique que, selon l'article 149<sup>1</sup> du Code pénal, la discrimination fondée sur l'origine ethnique, nationale, raciale ou religieuse, ainsi que tout autre type de discrimination, est sanctionnée par une privation de liberté n'excédant pas un an à trois ans dans certains cas, une privation temporaire de liberté, des travaux d'intérêt général ou une amende. Le Comité note qu'à ce jour, d'après le rapport 2019 sur la non-discrimination du Réseau européen sur l'égalité en droit, l'article 149<sup>1</sup> du Code pénal n'a été appliqué à aucun cas.

S'agissant de l'indemnisation, le Comité constate, d'après le rapport 2019 sur la non-discrimination du Réseau européen sur l'égalité en droit, qu'entre 2005 et 2018, les tribunaux ont été saisis de plus d'une douzaine d'affaires connues de discrimination où la victime a obtenu gain de cause (elles concernaient des discriminations fondées sur le sexe (au moins 11), sur le handicap (3), sur l'âge (1) et sur l'origine ethnique (1)), les sommes allouées allant de 428 EUR à 7 142 EUR). Par exemple, en 2015, dans une affaire de discrimination fondée sur le handicap (licenciement), le plaignant a obtenu 1 422 EUR et en 2017, dans une affaire de licenciement discriminatoire pour des motifs de handicap, le plaignant s'est vu octroyer 1 000 EUR.

S'agissant du plafond de l'indemnisation, la même source indique qu'il n'existe aucune somme maximale pour les dommages-intérêts en vertu du Code civil. Le Code du travail, la Loi relative à la protection des droits des consommateurs et le Code de procédure administrative prévoient une indemnisation dans les affaires de discrimination.

Le rapport contient également des informations sur les voies de recours dont disposent les salariés en cas de rupture discriminatoire/illégale de leur contrat de travail. Le Comité constate qu'en vertu des articles 122, 124 et 126 du Code du travail, si une personne salariée est d'avis qu'elle a été licenciée sans raison valable, elle est en droit d'intenter une action en justice. Toute personne salariée licenciée par son employeur pour un motif déclaré non valable doit, par décision de justice, être réintégrée au poste qu'elle occupait auparavant. En outre, toute personne salariée ayant fait l'objet d'un licenciement illégal et réintégrée au poste qu'elle occupait auparavant se verra accorder, par décision de justice, une indemnité correspondant au salaire moyen qu'elle aurait perçu pendant toute la durée de son absence forcée. Une indemnité couvrant l'intégralité de sa période d'absence forcée du travail sera également versée si le juge, bien que la réintégration de la personne salariée à son poste précédent se justifie, met fin, à la demande de cette dernière, à la relation de travail par décision judiciaire.

Le Comité note, d'après le rapport 2019 sur la non-discrimination du Réseau européen sur l'égalité en droit, qu'un délai de trois mois s'applique pour le dépôt d'une plainte pour discrimination en matière d'emploi devant les tribunaux, contre un délai de deux ans pour d'autres affaires de conflits du travail. Le Comité constate que, par exemple, selon cette même source, dans une affaire de discrimination présumée en raison du sexe en 2018, la Cour suprême a estimé que la demande d'indemnisation pour préjudice moral dépendait en premier lieu de l'établissement de la discrimination et que, le délai applicable étant de trois mois dans ce contexte, ce même délai valait également pour la demande d'indemnisation pour préjudice moral. Le Comité demande davantage d'exemples pratiques prouvant comment et dans quelles situations/affaires particulières les tribunaux appliquent la règle du délai de trois mois. Il réserve sa position sur ce point.

S'agissant de la charge de la preuve dans les cas de discrimination présumée dans l'emploi, le Comité relève, d'après le rapport 2019 sur la non-discrimination du Réseau européen sur l'égalité en droit, que la disposition sur l'aménagement de la charge de la preuve est incluse dans le Code du travail. Selon cette même source, en 2018, le Code du travail a été modifié pour inclure une disposition sur l'aménagement de la charge de la preuve dans les cas présumés de discrimination en raison de la langue.

S'agissant des organismes de promotion de l'égalité, le Comité a déjà noté que les tâches dévolues à l'organe plus spécialement chargé des questions de discrimination ont été confiées, depuis mars 2007, au Bureau du Médiateur (Conclusions 2016). Il a demandé que le prochain rapport donne des informations sur les ressources (en termes d'effectifs et de financement) du Bureau du Médiateur allouées aux questions de non-discrimination et d'égalité, ainsi que sur ses activités de sensibilisation à la discrimination et de lutte contre toutes les formes de discrimination dans l'emploi (Conclusions 2016).

Le rapport fournit des informations sur le budget total du Bureau du Médiateur pendant la période de référence (voir tableau n° 18 du rapport). Il signale également que le Médiateur ne dispose pas d'estimations sur les montants dépensés directement pour la recherche et l'analyse de la question de la discrimination en milieu professionnel, et que ces données ne sont pas conservées par le bureau. En moyenne, 3-4 salariés travaillent sur les plaintes et la recherche sur la discrimination en milieu professionnel. Toutefois, hormis ce domaine ces salariés s'occupent également de recherches sur d'autres questions. Le rapport ajoute qu'en cas de besoin, un plus grand nombre de personnes ont participé à la fois à la recherche et aux activités d'information et de sensibilisation du grand public sur ce sujet.

Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport sur le nombre et le résultat des plaintes relatives à la discrimination sur le lieu de travail reçues par le Bureau du Médiateur pendant la période de référence. Ce dernier a estimé que le plaignant avait été traité de manière discriminatoire dans 3 affaires en 2016, 6 affaires en 2017 et 5 affaires en 2018. Le rapport constate par ailleurs que pendant la période de référence, le Médiateur n'a pas exercé son droit statutaire d'accès aux tribunaux dans les affaires de discrimination. Le plus souvent, les individus ont exercé leur droit d'accès au tribunal eux-mêmes, ou par l'intermédiaire de leurs représentants.

Quant à la discrimination fondée sur la nationalité, le Comité a précédemment noté qu'en vertu de la législation lettone, pour devenir avocat assermenté en Lettonie, une personne doit posséder la nationalité lettone (Conclusions 2012). Le Comité a conclu que la situation de la Lettonie n'était pas conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif que les restrictions imposées aux ressortissants des États n'appartenant pas à l'UE pour l'exercice de la profession d'avocat étaient excessives, ce qui constituait une discrimination fondée sur la nationalité (Conclusions XX-1 (2012) et Conclusions 2016). Le rapport indique que selon l'article 4 de la loi relative à la profession d'avocat, les personnes suivantes peuvent travailler en tant qu'avocats en Lettonie : (1) les avocats assermentés ; (2) les assistants d'un avocat assermenté ; et (3) les citoyens des États membres de l'Union européenne ayant obtenu la qualification d'avocat dans l'un des États membres. Le rapport précise par ailleurs que les avocats étrangers, à l'exception des avocats ressortissants des États membres de l'Union européenne, peuvent exercer en Lettonie conformément aux accords internationaux d'entraide judiciaire liant la Lettonie (de tels accords n'ont pas été conclus).

Le Comité rappelle qu'au sens de l'article 1§2 de la Charte, tous les ressortissants des États parties devraient pouvoir devenir avocats s'ils remplissent les conditions en matière de langue et de compétences, sans aucune restriction due à la nationalité. Le Comité note que selon le rapport, aucun accord international d'entraide judiciaire n'a été conclu et que les restrictions pour les ressortissants de pays tiers qu'il avait estimées excessives (Conclusions 2016, Conclusions XX-1 (2012)) n'ont pas changé. Le Comité maintient donc son constat de non-conformité sur ce point.

## **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<sup>e</sup> Rapport général sur les activités du GRETA (couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2017), p. 11).

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

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

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

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

### **Incrimination et poursuites effectives**

Le rapport indique que la Lettonie a ratifié le 7 décembre 2017 le Protocole de 2014 à la Convention de l'OIT de 1930 sur le travail forcé. Il n'y a pas d'autres informations sur l'incrimination du travail forcé et de l'exploitation par le travail.

Le Comité note, d'après le rapport du GRETA de 2017 sur la Lettonie, que l'article 154 du Code pénal incrimine la traite des êtres humains, notamment pour l'un des motifs suivants : le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage (esclavage pour dettes, servage ou fait de contraindre une personne à être dépendante d'une autre), et la servitude (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 Lettonie, deuxième cycle d'évaluation, GRETA(2017)2, 23 mars 2017). Le GRETA a considéré que les autorités lettones devaient prendre davantage de mesures pour s'assurer que les cas de traite des êtres humains fassent l'objet d'enquêtes proactives et de poursuites aboutissant à des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives, notamment en formant davantage les policiers et les procureurs aux enquêtes et aux poursuites dans les affaires de traite à des fins d'exploitation par le travail, notamment en coopérant avec d'autres acteurs et pays concernés (paragraphe 181). À cet égard, le Comité note d'après d'autres sources que, entre le 1<sup>er</sup> juin 2015 et le 14 mars 2018, 11 procédures pénales ont été ouvertes dans des affaires de traite, et des poursuites ont été engagées dans quatre affaires. Depuis 2015, la plupart des personnes reconnues coupables ont été condamnées à des peines avec sursis (ILO-CEACR, Demande directe – adoptée en 2018, publiée à la 108<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (2019), Convention sur le travail forcé de 1930 (n° 29)).

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

Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport fournisse des informations sur l'application concrète de l'article 154 du Code pénal, notamment en ce qui concerne l'exploitation sous forme de travail ou de services forcés, d'esclavage ou de servitude. Le rapport devrait contenir des informations (y compris des données statistiques et des exemples de jurisprudence et de sanctions infligées) sur les poursuites engagées et les condamnations prononcées contre les exploiters pendant la prochaine période de référence, afin que le Comité puisse notamment apprécier comment la législation nationale est interprétée et appliquée.

### **Prévention**

Le Comité considère que les États parties doivent prendre des mesures préventives, comme la recherche et la collecte de données pour mesurer la prévalence du travail forcé et de l'exploitation par le travail, l'organisation de campagnes de sensibilisation, la formation des professionnels, celle des services répressifs, des employeurs et des groupes de population vulnérables, ou encore le renforcement de la mission et des capacités / du mandat de

l'Inspection du travail, de façon à ce que ses services aient les moyens de veiller au respect des dispositions pertinentes en matière de droit du travail, pour tous les travailleurs et dans tous les secteurs de l'économie, en vue de prévenir le travail forcé et l'exploitation par le travail. Les États parties devraient aussi encourager l'application de la diligence raisonnable par les secteurs public et privé pour découvrir et prévenir le travail forcé et l'exploitation dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Le présent rapport indique qu'il n'y a pas eu de mesures spécifiquement prises pour évaluer le nombre de cas de travail forcé. D'après les informations figurant dans le rapport, l'inspection nationale du travail n'a pas effectué de contrôles portant spécifiquement sur l'exploitation par le travail durant la période de référence, bien que l'une de ses priorités opérationnelles soit la détection des travailleurs non déclarés dans des secteurs tels que l'agriculture et le bâtiment. L'inspection nationale du travail prépare des plans annuels fixant un certain nombre d'inspections à mener dans les secteurs économiques caractérisés par un risque accru de travail non déclaré. Le Comité note d'après le rapport susmentionné du GRETA que l'inspection nationale du travail effectue des visites dans les entreprises, tous secteurs économiques confondus, afin de vérifier les conditions de travail et les aspects relatifs à la sécurité et à la santé au travail. En général, les inspections sont menées sans notification préalable et, d'après les informations fournies par le GRETA, tous les inspecteurs ont été formés aux « Lignes directrices visant à prévenir les pratiques de recrutement abusives, l'exploitation par le travail et la traite de travailleurs migrants » mises au point par le Conseil des États de la mer Baltique (paragraphe 63). Le Comité note cependant que le GRETA a exhorté les autorités lettonnes à prendre des mesures supplémentaires pour améliorer l'identification des victimes de la traite, notamment en intensifiant les efforts pour identifier de manière proactive les victimes de la traite à des fins d'exploitation par le travail, en renforçant le rôle des inspecteurs du travail et en s'assurant que l'inspection nationale du travail dispose des ressources et de la formation nécessaires (paragraphe 112).

Au regard des inquiétudes du GRETA, le Comité demande par conséquent que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les mesures prises pour renforcer les capacités de l'inspection du travail, notamment en matière de détection et de prévention de l'exploitation par le travail. Le rapport devrait aussi préciser, le cas échéant, le nombre de victimes de travail forcé identifiées dans le cadre des contrôles menés par l'inspection nationale du travail durant la prochaine période de référence.

En outre, le Comité note d'après le rapport de 2017 du GRETA sur la Lettonie qu'un document de planification politique de la lutte contre la traite, intitulé « Lignes directrices pour la prévention de la traite des êtres humains 2014-2020 » a été approuvé par le gouvernement letton le 21 janvier 2014. Ce document fait office de plan d'action national et traite entre autres des activités d'information, de sensibilisation et de recherche. Le ministère de l'Intérieur est chargé de soumettre au Conseil des ministres un rapport final sur la mise en œuvre des Lignes directrices avant le 30 juin 2021. Le Comité demande des informations sur la mise en œuvre de ces Lignes directrices pour ce qui est des mesures visant spécifiquement à lutter contre la traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail.

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

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

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

Le rapport ne contient pas d'informations pertinentes sur ce point. Le Comité demande en conséquence que le prochain rapport fournisse des informations sur le nombre de victimes identifiées du travail forcé et des autres formes d'exploitation par le travail, en précisant combien parmi elles bénéficient de mesures de protection et d'assistance. Il demande aussi des informations générales sur le type d'assistance apportée par les autorités (protection contre les représailles, hébergement sûr, soins de santé, aide matérielle, aide économique et sociale, aide juridique, traduction et interprétation, aide au retour volontaire, délivrance de titres de séjour aux migrants) et sur sa durée.

Le Comité note d'après le rapport qu'aux termes du Code civil, tout fait délictueux ayant entraîné un préjudice ouvre à la victime le droit de demander réparation à son auteur. Si les faits délictueux constituent des infractions pénales commises à l'encontre de la vie, de la santé, de la moralité, de la liberté ou de la dignité de la victime, celle-ci est présumée avoir subi un préjudice moral. À cet égard, le Comité demande que le prochain rapport confirme que le cadre juridique existant offre aux victimes de travail forcé et d'exploitation par le travail, y compris aux migrants en situation irrégulière, un accès à des voies de recours effectives (devant les juridictions pénales ou civiles, les juridictions du travail ou d'autres mécanismes) leur permettant d'obtenir réparation pour tous les préjudices subis, non seulement le préjudice moral mais aussi les salaires perdus et les cotisations sociales non versées. Le Comité demande aussi des données statistiques sur le nombre de victimes indemnisées, ainsi que des exemples de sommes accordées. Dans ce contexte, le Comité renvoie au Protocole de 2014 relatif à la Convention de l'OIT sur le travail forcé de 1930 (ratifié par la Lettonie le 7 décembre 2017), qui impose aux États parties d'assurer aux victimes, indépendamment de leur présence ou de leur statut juridique sur le territoire national, un accès à des mécanismes de recours et de réparation appropriés et efficaces, tels que l'indemnisation.

### **Travail domestique**

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

En réponse à la question posée dans sa précédente conclusion à propos de l'existence du travail forcé dans le cadre du travail domestique (Conclusions 2016), le rapport indique que l'inspection nationale du travail est habilitée à mener des inspections si elle reçoit des informations sur des cas de violation des dispositions régissant les relations juridiques en matière d'emploi. Selon le type de violation identifiée, la responsabilité peut être pénale, civile ou administrative. D'après les informations communiquées au GRETA, dans le cas des employés de maison déclarés, les inspecteurs du travail sont autorisés à procéder à des inspections chez des particuliers, conjointement avec la police municipale (rapport du GRETA, paragraphe 63).

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations plus détaillées sur le nombre d'inspections menées concernant les employés de maison déclarés pendant la

prochaine période de référence en précisant, le cas échéant, le nombre de victimes de travail forcé ou d'exploitation par le travail identifiées dans le cadre de ces inspections.

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

Le rapport indique qu'il n'y a pas eu de mesures spécifiquement prises pour protéger les travailleurs de l'« économie à la demande » ou de l'« économie des plateformes » contre l'exploitation. Ces travailleurs sont protégés au même titre que tout autre travailleur. En outre, le rapport cite l'ordonnance n° 209 du Conseil des ministres relative au rapport conceptuel « sur le cadre juridique applicable aux services fournis dans le domaine de la coopération économique » adoptée le 30 avril 2019 (hors période de référence), selon laquelle il est prévu d'assurer la mise en œuvre des principes de l'économie collaborative (économie des plateformes) dans les textes de lois sectoriels.

Le Comité demande des informations plus détaillées sur la manière dont la réglementation envisagée affectera les travailleurs de l'« économie à la demande ». Il demande également si ces travailleurs sont considérés comme des salariés ou des travailleurs indépendants, si l'inspection nationale du travail a vocation à prévenir l'exploitation et à empêcher que des conditions de travail inéquitables ne soient imposées aux travailleurs de ce secteur particulier (et, dans l'affirmative, combien d'inspections ont été effectuées), et si les travailleurs de ce secteur ont accès à des voies de recours, notamment pour contester leur statut au regard de l'emploi et/ou des pratiques inéquitables.

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

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif que les restrictions imposées aux ressortissants des États n'appartenant pas à l'UE pour l'exercice de la profession d'avocat sont excessives, ce qui constitue une discrimination fondée sur la nationalité.

**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 Lettonie.

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

Le Comité a considéré que la situation était conforme à la Charte en ce qui concerne les mesures relatives à l'orientation professionnelle (article 9) (Conclusions 2016) ainsi que 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). Le Comité ajourne par conséquent sa conclusion sur l'article 1§4.

### *Conclusion*

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

### **Article 9 - Droit à l'orientation professionnelle**

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

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

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

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

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes pour une description de la situation qu'il a considérée conforme à la Charte (voir Conclusions 2016).

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

Dans le cadre des informations communiquées au titre de l'article 10§2, les autorités ont indiqué qu'au cours de la période de référence, la loi sur l'enseignement professionnel a été amendée et vient définir l'apprentissage au travail comme l'une des formes de mise en œuvre de l'enseignement et de la formation professionnels (enseignement à temps plein, enseignement à distance, auto-éducation et apprentissage au travail). L'organisation et la mise en œuvre de l'apprentissage au travail y sont spécifiées. Un organe consultatif (Convention) est instauré pour faciliter la coopération entre les établissements de formation et les employeurs afin d'améliorer la planification stratégique dans le respect des tendances du marché du travail.

En outre, plusieurs mesures de mises en œuvre du cadre normatif décrites dans les conclusions précédentes (voir Conclusions 2016) ont permis d'augmenter graduellement la part des étudiants intégrant les filières professionnelles (modernisation des infrastructures ; amélioration de la qualité des programmes d'enseignement ; coopération avec le secteur privé ; mise en œuvre d'un projet visant à améliorer la gestion des établissements d'enseignement professionnel et d'augmenter les compétences du personnel ; etc.).

Le Comité note que les autorités ont continué à mettre en œuvre la réforme visant à optimiser le réseau des établissements de formation professionnelle (dont le nombre est passé de 60 en 2010 à 21 écoles et 7 collèges en 2018). Il relève l'attribution d'un label « Centre de compétence pour l'enseignement professionnel » ainsi que la mise en œuvre de projets de modernisation de ces structures.

Le Comité note la mise en œuvre de trois projets nationaux, coordonnés par le Ministère de l'aide sociale en coopération avec le Ministère de l'Éducation et des sciences, à destination des jeunes déscolarisés, sans emploi ni formation (« NEET ») dans le cadre du programme européen « Garantie pour la jeunesse ».

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

Il ressort des informations communiquées par les autorités sous l'angle de l'article 1§1 qu'un plan d'action pour la relocalisation et l'accueil des personnes ayant besoin d'une protection internationale a été lancé en 2015 par l'Agence pour l'emploi. Dans ce cadre, l'Agence a élaboré un projet, en collaboration avec un groupe de 118 employeurs, autour de l'intégration des personnes réfugiées ou s'étant vu accorder une protection subsidiaire au marché de l'emploi. Ce projet vise à améliorer les possibilités d'emploi et l'inclusion économique et sociale de ces personnes, en dispensant notamment des cours de langue adaptés (enseignement d'un vocabulaire professionnalisant). Entre 2016 et 2018, 156 personnes se sont enregistrées à l'Agence pour l'emploi et parmi elles, 54 ont trouvé un travail.

Il ressort par ailleurs du rapport que les formations professionnelles proposées par l'Agence pour l'emploi sont ouvertes à l'ensemble des personnes sans emploi qui se sont enregistrées auprès de l'Agence et qui remplissent les conditions leur permettant d'y accéder, indépendamment de leur nationalité. Les autorités indiquent au titre de l'article 1§4 qu'environ 1600 personnes étrangères se sont enregistrées à l'Agence pour l'emploi comme étant sans emploi ou à la recherche d'un emploi en 2018.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Lettonie est conforme à l'article 10§1 de la Charte.

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

*Paragraphe 2 - Apprentissage*

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

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

### *Paragraphe 3 - Formation et rééducation professionnelles des travailleurs adultes*

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

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

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a demandé des informations sur les types de formation professionnelle continue proposés aux chômeurs, le taux global de participation des personnes en formation et le montant total des dépenses. Il a aussi demandé à connaître le taux d'activation, c.-à-d. le nombre annuel moyen de bénéficiaires de mesures actives qui étaient auparavant au chômage divisé par le nombre de chômeurs inscrits et de bénéficiaires de mesures actives.

Selon les informations fournies dans le rapport au titre de l'article 10§1 de la Charte, la formation professionnelle comprend des programmes de formation professionnelle continue et des programmes de perfectionnement professionnel destinés aux chômeurs et aux demandeurs d'emploi, financés par le budget de l'État, le Fonds social européen et l'Initiative pour l'emploi des jeunes. Ces formations, ainsi que les formations non formelles, sont organisées par l'Agence nationale pour l'emploi, en collaboration avec des établissements de formation publics et privés et des entreprises. Selon le rapport, ces programmes sont élaborés sur la base de données probantes, en tenant compte des demandes et des prévisions d'évolution du marché du travail, et avec l'accord des partenaires sociaux. En ce qui concerne la durée des formations, elle est comprise entre 60 et 160 heures pour les programmes de formation non formels, entre 160 et 320 heures pour les programmes de perfectionnement professionnel et entre 480 et 1 280 heures pour les formations professionnelles. La durée de participation à ces programmes peut aller jusqu'à six mois, et s'étend généralement sur des journées complètes. Les personnes sans emploi peuvent participer une fois tous les deux ans à des programmes de formation professionnelle et deux fois par an à des programmes de formation non formels.

Le Comité prend note des informations fournies dans le cadre de l'article 10§1 sur les programmes de formation continue, et en particulier sur les formations dispensées à la demande de l'employeur et les formations dispensées en entreprise aux chômeurs inscrits, ainsi que sur le dispositif Garantie pour la jeunesse, ouvert aux jeunes des 15 à 29 ans qui ne suivent ni études ni formation et sont sans emploi.

Le Comité relève dans le rapport que les dépenses totales consacrées aux politiques actives du marché du travail ont progressivement augmenté entre 2015 (23 502 316 €) et 2018 (34 598 945 €), et qu'elles ont atteint un maximum en 2017 (36 034 753 €). Le nombre de personnes ayant bénéficié de mesures actives a, en revanche, reculé entre 2015 (99 161) et 2018 (91 757), alors qu'il avait augmenté en 2016 et 2017.

En ce qui concerne le taux d'activation, selon les informations fournies dans le rapport au titre de l'article 10§3, le taux de participation aux politiques actives du marché du travail était de 11 % pour les chômeurs et de 6 % pour les demandeurs d'emploi. De plus, environ 6 % des chômeurs suivaient un programme de formation professionnelle et 3,5 % un programme de perfectionnement professionnel. Le taux de participation à des formations non formelles était de 16 %. Selon les données EUROSTAT présentées dans le rapport, le taux de participation à des formations pour adultes pendant la période de référence était de 5,7 % en 2015, 7,3 % en 2016, 7,5 % en 2017 et 6,7 % en 2018. Le Comité considère que la participation des chômeurs et des demandeurs d'emploi aux programmes de formation professionnelle est faible. Il demande quelles mesures le Gouvernement a prévu de prendre pour accroître la

participation des chômeurs aux programmes de formation et de reconversion professionnelles.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a demandé des précisions concernant la répartition du coût de la formation professionnelle continue entre les pouvoirs publics, l'assurance chômage, les entreprises et les ménages. D'après le rapport, pour mettre en œuvre les programmes de formation professionnelle, des chèques-formation sont utilisés, dont la valeur est comprise entre 360 € et 1 220 €, selon le type de programme (formation non formelle, formation professionnelle, perfectionnement professionnel) et sa durée (pour les programmes de formation professionnelle). La somme correspondant à la valeur du chèque-formation est directement versée aux établissements de formation. Dans le même temps, une allocation journalière de 5 € est versée aux participants.

Le Comité relève dans le rapport que selon les données de 2018, le taux d'emploi était de 45 % pour les chômeurs inscrits ayant participé à un programme de formation professionnelle continue et de 40 % pour les chômeurs inscrits ayant participé à un programme de perfectionnement professionnel.

Il note que, d'après les informations fournies dans le rapport au titre de l'article 10§1, les mesures en place pour améliorer la compétitivité des chômeurs et des salariés risquant de perdre leur emploi comprennent des consultations individuelles et des cours collectifs visant à apporter un soutien psychologique aux participants et à développer leurs compétences, notamment en matière de conduite d'entretiens, de communication, de rédaction de CV et de négociation. Le Comité renouvelle sa question ciblée figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, et demande des informations sur les stratégies et mesures (cadre juridique, réglementaire et administratif, modes de financement et modalités pratiques) mises en place pour offrir des possibilités de qualification et de recyclage dans toute la gamme de compétences (habileté numérique, nouvelles technologies, interaction homme-machine, nouveaux environnements de travail, utilisation et fonctionnement de nouveaux types d'outils et machines) dont les travailleurs ont besoin pour être compétitifs sur les nouveaux marchés du travail.

Le Comité note que le rapport fournit des informations sur la formation professionnelle des chômeurs et des demandeurs d'emploi. Il demande, par conséquent, quelles mesures sont prises pour assurer aux personnes qui occupent un emploi l'exercice du droit à la formation professionnelle.

### *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 Lettonie.

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

Selon le rapport, en 2018, le taux de chômage de longue durée était de 3,1 % de la population active et de 25,1 % des chômeurs inscrits (au chômage depuis au moins 12 mois). La proportion de chômeurs de longue durée est plus élevée chez les hommes que chez les femmes (58 % contre 42 %). 1 % des chômeurs de longue durée inscrits sont des jeunes (15-24 ans).

Le Comité note que, selon le rapport, les programmes pour les chômeurs de longue durée sont organisés dans le même cadre que pour les autres chômeurs inscrits et les groupes cibles. Il existe toutefois des mesures ciblées spécifiques destinées à ce groupe.

Les activités proposées aux chômeurs de longue durée ont été intensifiées au fil du temps et des activités supplémentaires ont été introduites. En 2016, une nouvelle mesure active du marché du travail "Programme d'activation pour les chômeurs de longue durée", cofinancée par le Fonds social européen, a été mise au point. Cette mesure vise à accroître l'efficacité et le ciblage des programmes de politiques actives du marché du travail (PAMT), à faciliter l'intégration sociale des chômeurs de longue durée (au chômage depuis au moins 12 mois) et à améliorer leur capacité à trouver des emplois adaptés, minimisant ainsi les risques d'exclusion sociale. Le projet se poursuivra jusqu'en 2022.

Des aides telles que des consultations individuelles et de groupe, l'évaluation de l'aptitude professionnelle des personnes handicapées ou ayant des problèmes de santé, des programmes de motivation, la mise à disposition d'un mentor pour apporter un soutien pratique et psychologique sont également proposées aux chômeurs de longue durée dans le cadre du projet. Le nombre total de personnes bénéficiant d'un soutien était de 53 964 en 2016, 54 318 en 2017 et 53 711 en 2018.

Le rapport indique qu'en ce qui concerne la participation des chômeurs de longue durée aux activités des politiques actives du marché du travail, sur le nombre total de chômeurs qui ont commencé des mesures actives d'emploi au cours de la période de référence, 46,1 % (28 859) en 2015, 44,5 % (30 993) étaient des chômeurs de longue durée, en 2016, 45,4 % (47 201) en 2017 et 46,7 % (42 864) en 2018 (une personne peut avoir participé à plus d'une mesure). La participation aux activités des PAMT a un impact positif sur les résultats en matière d'emploi du groupe cible : 64,6 % (7 807) de tous les chômeurs de longue durée qui ont trouvé un emploi en 2018 (12 090 chômeurs de longue durée) ont trouvé un emploi après avoir participé à une mesure des PAMT. En 2017 – 63,8 % (8 207), en 2016 – 60,5 % (8 687) et en 2015 – 59,1 % (8 417 chômeurs de longue durée).

Le programme Garantie Jeunesse (2014-2018) a été lancé pour s'attaquer au problème du chômage des jeunes, en particulier pour soutenir les jeunes de 15 à 29 ans qui ne sont pas dans l'éducation, l'emploi et la formation (NEET). L'objectif de ce programme était d'établir une approche globale et à long terme pour l'activation des jeunes en temps utile, en leur fournissant une aide à la recherche d'emploi, des mesures d'emploi et de formation ou un retour dans le système éducatif.

Le nombre de participants au programme Garantie Jeunesse du 1er janvier 2014 au 1er décembre 2018 s'élève à 29 526 personnes. Dans le même temps, 176 839 jeunes chômeurs

en moyenne ont bénéficié de services d'orientation professionnelle, 137 651 jeunes ont reçu une aide à la recherche d'emploi et 47 104 ont participé à des formations courtes à la recherche d'emploi.

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

Il ressort du rapport que la formation professionnelle du SEA est accessible à tous les chômeurs, y compris les étrangers (UE, EEE, ressortissants suisses et ressortissants de pays tiers), qui sont inscrits auprès du SEA et respectent les critères fixés pour participer aux mesures respectives.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Lettonie 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 Lettonie.

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.

La conclusion précédente avait été ajournée dans l'attente d'informations sur les frais et les aides financières pour la formation, y compris pour l'enseignement supérieur. Le Comité avait également demandé si les ressortissants étrangers résidant légalement disposaient d'un traitement égal à l'aide financière pour les études (Conclusions 2016).

En réponse, le rapport indique que conformément au règlement du Cabinet des ministres sur les bourses d'études adopté le 24 août 2004, des bourses d'études sont disponibles pour :

- les étudiants inscrits dans des programmes d'enseignement supérieur, ayant le nombre de points requis et étudiant dans des places d'études financées par l'État ;
- les étudiants inscrits dans des programmes d'enseignement professionnel en fonction du nombre de places d'études financées par l'État ;
- les étudiants inscrits dans des programmes d'enseignement professionnel en fonction du nombre de places d'études disponibles financées par la municipalité.

En ce qui concerne l'enseignement professionnel, le rapport indique qu'il est possible pour les étudiants de recevoir une bourse mensuelle. Un établissement d'enseignement professionnel peut accorder une bourse plus importante si une personne est orpheline ou privée de soins parentaux, et peut accorder une bourse plus importante pour des résultats scolaires et une activité sociale exceptionnels.

La loi sur l'enseignement professionnel et le règlement du Cabinet des ministres sur les bourses s'appliquent de la même manière aux ressortissants nationaux et aux ressortissants étrangers en séjour régulier qui suivent des programmes d'enseignement professionnel.

En ce qui concerne l'enseignement supérieur, des bourses d'études dans le cadre de la procédure de sélection sont disponibles pour les étudiants qui ont réussi tous les tests nécessaires et qui ont reçu le nombre de points de crédit requis. Un établissement d'enseignement supérieur peut accorder une bourse pour toute la durée du cours ou une seule bourse une fois par semestre. Si deux ou plusieurs étudiants peuvent prétendre à la même bourse, celle-ci est d'abord attribuée à un étudiant handicapé, à un orphelin ou à un enfant (jusqu'à 24 ans) sans protection parentale, à un étudiant issu d'une famille à faibles ressources, à un étudiant issu d'une famille de trois enfants ou plus ou à un étudiant ayant un ou plusieurs enfants.

Selon le rapport, un citoyen de l'Union européenne, un citoyen de l'Espace économique européen ou un citoyen de la Confédération suisse et un résident permanent de l'Union européenne, qui possède un permis de séjour valide, a les mêmes droits que les ressortissants lettons pour étudier dans un établissement d'enseignement supérieur ou un collège.

Le Comité demande si cela inclut l'égalité de traitement en ce qui concerne les droits de douane et l'aide financière, s'il existe une condition de durée de résidence pour la résidence permanente, il demande en outre quelle est la situation des ressortissants des États parties à la Charte qui ne sont pas ressortissants de l'UE, des EAA ou de la Suisse.

Dans l'attente des informations demandées, le Comité réserve sa position. Si les informations demandées ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte.

Le Comité rappelle que, selon l'annexe à la Charte, l'égalité de traitement doit être assurée aux ressortissants des autres Parties résidant légalement ou travaillant régulièrement sur le

territoire de la Partie concernée. Cela implique qu'aucune durée de résidence n'est exigée des étudiants et des stagiaires admis à résider à un titre autre que celui d'étudiant ou de stagiaire, ou ayant autorité pour résider en raison de leurs liens avec des personnes résidant légalement, sur le territoire de la Partie concernée avant le début de la formation. Cette disposition ne s'applique pas aux étudiants et stagiaires qui, sans avoir les liens susmentionnés, sont entrés sur le territoire dans le seul but de suivre une formation.

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

Selon le rapport, le Conseil de gestion de l'éducation des adultes, qui se compose de représentants des ministères et d'autres organisations impliquées dans l'éducation des adultes ainsi que de représentants des partenaires sociaux et d'experts sectoriels, a approuvé une liste de programmes éducatifs pertinents. Toutefois, le rapport ne fournit pas d'informations sur les mesures prises pour évaluer les programmes de formation professionnelle pour les jeunes travailleurs, y compris les apprentissages.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures prises pour évaluer les programmes de formation professionnelle pour les jeunes travailleurs.

#### *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 1 - Formation professionnelle des personnes handicapées*

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

La conclusion précédente était ajournée (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 Comité rappelle avoir indiqué dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016) que la loi sur l'éducation générale, modifiée en 2011, fait obligation aux écoles de fournir des mesures de soutien (hébergement) pendant le processus d'éducation, mais aussi lors des examens et tests nationaux, et de développer des programmes éducatifs personnalisés pour les élèves handicapés en milieu ordinaire. Le rapport précise que le règlement n° 543 du Cabinet des Ministres intitulé : « Conditions à remplir pour l'admission des élèves ayant des besoins particuliers aux programmes d'éducation ordinaire mis en œuvre par les établissements d'enseignement général » (2018), établit un cadre pour la fourniture de services éducatifs destinés aux enfants ayant des besoins particuliers et pour la procédure d'identification de ces besoins. Il garantit aussi la disponibilité des mesures de soutien appropriées (hébergement) lors des examens et tests nationaux.

Le règlement prévoit l'inscription des enfants handicapés ou ayant des besoins éducatifs particuliers aux établissements d'enseignement général, soit au sein de classes ordinaires soit au sein de classes qui leur sont destinées.

Le règlement prévoit aussi que de nombreux programmes d'éducation spécialisée ne peuvent être mis en œuvre que de façon intégrée par des établissements d'enseignement général.

Les parents ont le droit de choisir le type d'établissement que leur enfant intégrera, mais l'enfant doit avoir obtenu une déclaration de la Commission pédagogique médicale d'État ou d'une commission municipale au sujet d'un programme d'éducation spécialisée approprié.

Le rapport indique également que les Lignes directrices sur la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (2014-2020), approuvées par l'ordonnance du Cabinet des Ministres n° 564 du 22 novembre 2013, visent notamment à assurer un enseignement élémentaire et secondaire de qualité aux enfants handicapés, ainsi qu'à promouvoir leur inclusion dans tous les types et niveaux d'enseignement en fonction de leurs capacités.

En ce qui concerne la définition du handicap, le rapport indique que, dans le contexte de l'éducation inclusive, la définition des enfants ayant des besoins éducatifs particuliers est large ; des enfants peuvent avoir des besoins éducatifs particuliers sans être en situation de 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**

D'après le rapport, en 2014/2015, 4 153 élèves ayant des besoins particuliers étaient intégrés à des établissements d'enseignement général et suivaient soit un programme d'éducation ordinaire, soit un programme d'éducation spécialisée. Au cours des années scolaires 2015/2016, 2016/2017 et 2017/2018, ils étaient respectivement 4 587, 5 090 et 5 264.

Le rapport indique que l'inclusion des enfants handicapés/ayant des besoins éducatifs particuliers dans le système d'enseignement ordinaire a augmenté ; en 2015/2016, 38,72 % du nombre total d'enfants ayant des besoins particuliers étaient inscrits à un établissement d'enseignement général ; en 2018, cette proportion était passée à 42,14 %.

D'après les données du rapport, la majorité des enfants handicapés/ayant des besoins éducatifs particuliers. fréquentant un établissement d'enseignement général suivent un programme d'éducation spécialisée.

D'après les données contenues dans le rapport statistique 2018 de l'Agence européenne pour l'éducation adaptée et inclusive (*EASIE 2018 Dataset Cross-Country Report*), 6,71 % des élèves de l'enseignement obligatoire du primaire et du premier degré du secondaire étaient reconnus comme ayant des besoins éducatifs particuliers ; 39,05 % d'entre eux étaient intégrés à une classe ordinaire, 12,51 % fréquentaient une classe spécialisée dans un établissement ordinaire et 48,44 % étaient scolarisés dans un établissement spécialisé.

Le Comité note les progrès réalisés pour fournir une éducation inclusive, mais remarque cependant que la majorité des enfants handicapés fréquentent des écoles spécialisées (ou des classes spécialisées au sein d'établissements ordinaires).

À cet égard, le Comité note que le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies (CDPH), dans ses Observations finales concernant le rapport initial de la Lettonie [CRPD/C/LVA/CO/ 1, 10 octobre 2017], s'est dit préoccupé à l'idée que la majorité des enfants handicapés sont inscrits dans des écoles spéciales ou sont encouragés à suivre leur scolarité à domicile, cette forme d'enseignement étant considérée comme une solution permanente au manque d'aménagements raisonnables et d'accessibilité, en particulier physique, de la plupart des écoles ordinaires.

Le Comité demande aux autorités de commenter ces observations.

Il note que le rapport fournit des informations sur le nombre d'enfants handicapés en institutions (3,1 % en 2018). Il demande des informations sur l'enseignement que reçoivent ces enfants.

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

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

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

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

D'après le rapport, des lignes directrices pour la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées ont été élaborées ; l'un des quatre domaines d'action accompagnés d'objectifs spécifiques concerne l'éducation. Le développement et la mise en œuvre de l'éducation inclusive est un objectif clé. Le 22 mai 2014, le Parlement a adopté le document de planification stratégique à moyen terme pour la mise en œuvre des Lignes directrices pour le développement de l'éducation (2014-2020) ; elles mettent l'accent sur le principe d'éducation inclusive et sur la réduction du risque d'exclusion sociale, en énonçant des mesures pour la promotion et le renforcement de l'éducation inclusive en Lettonie.

Le Comité demande des informations sur les résultats de la mise en œuvre de ces lignes directrices.

Le rapport indique en outre qu'en 2016, un groupe de travail a été créé au sein du ministère de l'Éducation et des Sciences afin de veiller à la mise en œuvre de l'éducation inclusive. Le groupe de travail est convenu, entre autres, d'élargir et de clarifier l'ensemble des mesures de soutien qu'un établissement d'enseignement devrait proposer à un élève ayant des besoins éducatifs particuliers et de faire en sorte que des mesures de soutien soient également octroyées aux élèves pour lesquels la Commission pédagogique médicale d'État ou une commission pédagogique médicale municipale n'ont pas pris de décision, mais dont les besoins particuliers ont été reconnus par des spécialistes du soutien d'un établissement donné.

Des initiatives ont également été prises pour veiller à ce que les professeurs reçoivent une formation appropriée afin de garantir l'inclusion des enfants ayant des besoins éducatifs particuliers au sein du système d'enseignement ordinaire. Le Centre national pour l'éducation organise des ateliers et met en place des équipes de soutien éducatif à l'attention des professeurs travaillant avec des enfants ayant des besoins éducatifs particuliers. En outre, le Centre national pour l'éducation fournit aux établissements du matériel pour travailler avec les enfants ayant des besoins particuliers.

S'agissant du matériel pédagogique, le Centre national pour l'éducation élabore et fournit du matériel pédagogique approprié dans le cadre du projet intitulé : « Approche du processus d'apprentissage fondée sur les compétences », qui bénéficie de fonds structurels européens.

En 2017, avec le soutien de fonds structurels européens, le ministère de l'Éducation et des Sciences a lancé la mise en œuvre d'un projet intitulé : « Soutien pour réduire l'abandon scolaire précoce » en vue de lutter contre la sortie prématurée des enfants et des adolescents du système scolaire, notamment de ceux ayant des besoins particuliers et des handicaps. Dans le cadre de ce projet, il est prévu de soutenir des élèves dans 611 établissements ordinaires et de formation professionnelle, couvrant au moins 80 % des municipalités d'ici au 31 décembre 2022.

Le Comité souhaite être informé des suites données à ce projet en ce qui concerne les enfants handicapés/ayant des besoins éducatifs particuliers.

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

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

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

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

matériels, par exemple accorder davantage de temps à un élève, réduire les niveaux de bruit de fond, tenir compte de la sensibilité à la saturation sensorielle, appliquer d'autres méthodes d'évaluation ou remplacer un élément du programme scolaire par un autre.

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

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

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

### ***Voies de recours***

Le Comité rappelle avoir constaté dans des conclusions précédentes (Conclusions 2016) que la loi du 28 janvier 2010 portant ratification de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées désigne le Médiateur comme le dispositif indépendant chargé de promouvoir, de protéger et de suivre la mise en œuvre de la Convention. Le Médiateur gère les plaintes pour discrimination à l'encontre de personnes handicapées et il est habilité à représenter les victimes devant les juridictions administratives. Le Comité avait demandé que le rapport suivant fournisse plus d'informations à ce propos. Il souhaitait également recevoir des informations sur le droit qu'ont les individus de saisir les tribunaux en cas de discrimination fondée sur le handicap dans l'éducation et la formation (y compris des exemples de la jurisprudence pertinente et les suites données aux affaires) (Conclusions 2016).

Le rapport fournit des informations sur les affaires de discrimination présumée dans le domaine de l'éducation qui ont été soumises au Médiateur, ainsi que sur leur issue. En 2015, 2016, 2017 et 2018, le Médiateur a été saisi de 3, 10, 8 et 5 dossiers respectivement. La majorité des plaintes concernait le manque d'éducation inclusive. Le rapport précise qu'au cours de la période de référence, le Médiateur n'a pas exercé son droit statutaire de défendre les droits et les intérêts d'une personne privée devant une juridiction administrative (ce droit est garanti si nécessaire dans l'intérêt public).

Le rapport ajoute que les parents peuvent également saisir les tribunaux.

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 Lettonie.

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 ajourné sa conclusion (Conclusions 2016).

#### **Cadre juridique**

Selon le rapport, aucun changement important n'est intervenu dans la législation encadrant l'emploi des personnes handicapées.

Le Comité rappelle avoir indiqué dans ses conclusions précédentes que le code du travail prévoit une protection contre la discrimination fondée, entre autres, sur le handicap et fait obligation aux employeurs, de procéder à des aménagements raisonnables (Conclusions 2012 et 2016).

Le Comité relève dans les informations communiquées dans le rapport au titre de l'article 1§1 qu'une loi relative aux entreprises sociales a été adoptée le 12 octobre 2017, et est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2018. Ce texte a pour objectif d'améliorer la qualité de vie des groupes de personnes menacés d'exclusion sociale et de favoriser l'emploi de ces dernières grâce à l'entreprenariat social. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations complémentaires sur ce point, puisqu'il concerne l'emploi des personnes handicapées.

Le rapport précise qu'en Lettonie la détermination du handicap est une question qui relève de la loi sur les personnes handicapées (en vigueur depuis 2011) et du Décret n° 805 adopté par le Conseil des Ministres le 23 décembre 2014 relatif aux critères, délais et procédures applicables à la détermination de l'incapacité prévisible, du handicap et de la perte d'aptitude au travail (en vigueur depuis 2015). La loi sur les personnes handicapées définit le handicap comme une limitation fonctionnelle de longue durée ou permanente très grave, grave ou modérée, qui affecte les facultés mentales ou physiques d'un individu ou son aptitude à travailler, à se prendre en charge ou à s'intégrer dans la société. Chez les personnes âgées de plus de 18 ans, l'évaluation du degré de limitation fonctionnelle et de la perte d'aptitude au travail est exprimée sous la forme d'un pourcentage.

Depuis 2015, la détermination du handicap suit la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé de l'OMS, ce qui signifie qu'il est tenu compte non seulement de l'évaluation de la capacité fonctionnelle, mais également des avis médicaux et diagnostics qui ont été posés.

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

Selon le rapport, le nombre de personnes handicapées a augmenté pendant la période de référence ; elles représentaient 10 % de la population en 2018, contre 8,9 % en 2015. Le pourcentage de personnes handicapées en âge de travailler est passé de 24 à 25 % en 2018 ; quant au nombre de personnes handicapées occupant un emploi, il a légèrement progressé (20 474 en 2015 et 23 806 en 2018).

La proportion de personnes handicapées parmi les demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence nationale pour l'emploi s'est accrue pendant la période de référence.

Le Comité note que le nombre de personnes handicapées bénéficiant de mesures d'aides à l'emploi (emplois protégés) a augmenté en 2016 et en 2017, avant de baisser nettement en 2018. Le Comité demande quelle est la raison de cette diminution.



Le Comité relève dans le rapport de l'ANED (Réseau d'études européen d'experts dans le domaine du handicap) établi à titre de contribution au Semestre européen (publié en 2019, mais avec des données de 2016-2017 ou antérieures), qu'en Lettonie, selon les données EU-SILC, le taux d'emploi des personnes handicapées est supérieur à la moyenne des pays de l'UE et que le taux de chômage est inférieur à la moyenne. Cette tendance positive masque cependant les importantes difficultés rencontrées par certains groupes, en particulier les personnes souffrant d'un handicap lourd. D'après les données nationales relatives à l'emploi, le nombre réel de personnes handicapées occupant un emploi est allé croissant, de 41 832 en 2015 à 46 697 en 2017, mais il faut noter que le nombre total de personnes reconnues comme étant handicapées a suivi lui aussi une courbe ascendante (187 798 en 2017, contre 176 181 en 2015).

Selon les données des services publics de l'emploi, 8 282 personnes reconnues comme étant handicapées étaient inscrites au chômage en juin 2018 (9 441 en 2016 et 8 234 en 2017). Ces statistiques indiquent que 24,8 % des chômeurs de longue durée étaient des personnes handicapées (58 % étant des travailleurs âgés).

Le Comité relève dans les Observations finales du Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies (CRPD/C/LVA/CO/1, 2017), que ce dernier s'est déclaré préoccupé par « l'absence d'amélioration concernant l'emploi des personnes handicapées sur le marché du travail ouvert, en particulier les personnes ayant des déficiences intellectuelles » et par la question du « maintien des subventions à l'emploi une fois que le pays ne recevra plus un appui des Fonds structurels de l'Union européenne ».

Le Comité demande au Gouvernement ses commentaires à ce sujet.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des données à jour relatives au nombre total de personnes handicapées en âge de travailler durant la période de référence, et précise combien d'entre elles occupaient un emploi (dans le secteur public ou dans le secteur privé, et en milieu ouvert ou en milieu protégé) et combien étaient au chômage, ainsi que des informations sur le taux général de transfert des personnes handicapées employées en milieu protégé vers le marché du travail ordinaire.

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

Le Comité a précédemment demandé des informations sur la mise en œuvre pratique de l'obligation d'aménagements raisonnables (accompagnées de statistiques montrant le nombre de demandes de mesures d'aménagements, le nombre de demandes acceptées et les coûts financés), ainsi que des exemples de jurisprudence ; il a également demandé si l'obligation d'aménagements raisonnables avait favorisé une hausse de l'emploi de personnes handicapées en milieu ordinaire (Conclusions 2016). Il prend note, dans le présent rapport, du nombre de lieux de travail adaptés aux personnes handicapées pendant la période de référence : 181 en 2016, 134 en 2017 et 81 en 2018. Le rapport ne donne pas d'autres précisions concernant les aménagements raisonnables. Le Comité réitère sa demande d'informations plus complètes, notamment sur les aménagements raisonnables, hormis les adaptations de postes de travail, l'évolution de la prise en charge des coûts, ainsi que des exemples de toute jurisprudence en la matière.

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes pour un aperçu des mesures visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées, en ce compris les aménagements des lieux de travail et les subventions salariales. Il renvoie également aux informations présentées dans le rapport au titre de l'article 1§1.

Le Comité relève dans le rapport de l'ANED établi à titre de contribution au Semestre européen l'adoption de lignes directrices concernant le plan d'action 2018-2020 pour la mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Ces lignes directrices prévoient des mesures spécifiques assorties d'objectifs quantifiables dans un certain nombre de domaines. Les principales mesures concernant le travail et l'emploi sont les suivantes :

- réexamen du système des emplois assistés et mise en œuvre du nouveau dispositif (amélioré) en la matière ;
- lancement d'une entreprise sociale en Lettonie ;
- initiatives axées sur une meilleure insertion des personnes handicapées sur le marché du travail – diffusion aux employeurs de recommandations relatives à l'emploi des personnes handicapées, effort d'adaptation de l'environnement de travail, et mise en place de conditions de travail adaptées aux besoins des salariés atteints de troubles fonctionnels.

De plus, le Plan d'action comprend des modules d'information et de formation destinés aux employeurs et aux salariés sur des questions relatives à l'intégration sociale, à la discrimination et à la promotion d'un environnement solidaire.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur la mise en œuvre des mesures figurant dans les lignes directrices ainsi que des autres mesures prises pour faciliter l'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail, notamment ordinaire, en indiquant le nombre de leurs bénéficiaires.

### ***Voies de recours***

Le Comité a précédemment demandé des informations sur les voies de recours judiciaires et non judiciaires prévues en cas de discrimination fondée sur le handicap, ainsi que sur la jurisprudence pertinente (Conclusions 2016).

Selon le rapport, en cas de discrimination, y compris en matière d'emploi de personnes handicapées, il est possible de saisir un tribunal ou l'Inspection nationale du travail. Le code du travail prévoit un aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination, ainsi que le versement d'indemnités en cas de préjudice matériel ou moral.

Le rapport ne fournit aucun exemple de jurisprudence pertinente. Le Comité réitère sa demande d'informations à ce sujet. 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 Lettonie.

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.

La conclusion précédente a été ajournée (Conclusions 2016).

### **Cadre juridique pertinent et voies de recours**

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

Le Comité a précédemment demandé des informations sur l'existence d'une législation antidiscriminatoire couvrant les domaines du logement, des transports, des télécommunications, de la culture et des loisirs, ainsi que sur sa teneur et sur les voies de recours judiciaires et non judiciaires qu'elle prévoit en cas de discrimination, en faisant également état de la jurisprudence pertinente.

Le présent rapport ne contenant aucune information à ce sujet, le Comité renouvelle sa demande d'informations. Il souligne que si ces informations ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien n'établira que la situation est conforme à la Charte.

### **Consultation**

En réponse à la question du Comité concernant la consultation, le rapport précise qu'afin de promouvoir les droits des personnes handicapées et de développer la coopération entre les institutions et les organisations non gouvernementales compétentes lorsque des décisions sont prises concernant l'intégration des personnes handicapées, le ministère de la Protection sociale a créé en 1997 le Conseil national des questions de handicap. Le Conseil est composé de cinq ministres sectoriels, du Président de l'Association lettone des collectivités locales, du Médiateur, du Président de la Commission des services collectifs, du Directeur du Fonds pour l'intégration sociale, du Président de la Confédération des syndicats libres de Lettonie et de représentants de plusieurs organisations non gouvernementales défendant les intérêts des personnes handicapées. Le Conseil se réunit quatre fois par an.

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

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

Le Comité a précédemment demandé que le prochain rapport décrive plus précisément l'ensemble des prestations et autres formes d'assistance financière auxquelles pouvaient prétendre les personnes handicapées (Conclusions 2016). Il prend note des diverses prestations proposées aux personnes handicapées.

Selon le présent rapport, le ministère de la Protection sociale a élaboré des Lignes directrices pour le développement des services sociaux entre 2014 et 2020. Il s'agit de mettre en place des services sociaux adaptés aux besoins individuels des personnes handicapées et de promouvoir l'autonomie de vie.

En 2015, la Lettonie a commencé à mettre en œuvre le processus de désinstitutionalisation. Un plan d'action a été développé et approuvé par le Conseil des ministres. Le processus est soutenu par les Fonds structurels européens. La phase de planification a été achevée et, en 2019 (hors période de référence), le développement des infrastructures qui permettront de fournir des services sociaux de proximité a débuté.

Le Comité rappelle avoir noté, dans sa précédente conclusion, qu'en vertu de l'article 12 de la loi relative aux personnes handicapées, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011, les personnes handicapées en Lettonie pouvaient bénéficier services d'un assistant pour un maximum de 40 heures par semaine, financés par le budget de l'État (Conclusions 2016).

Le présent rapport fait également mention d'un autre dispositif d'assistance et précise que depuis 2016, le nombre d'heures d'assistance personnelle dont peut bénéficier une personne handicapée pour se rendre au travail ou à des séances de réadaptation ou pour fréquenter un établissement éducatif a été porté à 20 heures par semaine.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les dispositifs d'assistance personnelle, leur cadre juridique, leur mise en œuvre, le nombre de bénéficiaires et le budget alloué à ceux-ci. Il demande également si les services d'assistance personnelle sont financés sur la base d'une évaluation des besoins individuels et si les personnes handicapées ont le droit de choisir les services et les prestataires de services en fonction de leurs besoins individuels et de leurs préférences personnelles. Il demande en outre quelles mesures ont été prises pour garantir que des personnels qualifiés seront disponibles en nombre suffisant pour assurer ces prestations.

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***

En vertu de la loi relative aux services sociaux et à l'assistance sociale, les personnes handicapées peuvent bénéficier d'aides techniques sur avis d'un médecin. Les aides techniques sont financées par l'État, mais il peut être demandé au bénéficiaire de contribuer à leur coût. Le Comité demande quel est le niveau de contribution demandé.

En 2016, des aides techniques (Centre national de réadaptation de Vaivari, Association lettone des personnes sourdes et Association lettone des personnes aveugles) ont été fournies à 16 687 personnes et en 2018 à 9 406 personnes. Le budget de l'État pour les aides techniques a été porté de 4 290 115 € en 2016 à 7 252 968 € en 2019.

En 2016, le règlement n° 1474 relatif à la fourniture d'aides techniques a été modifié afin d'élargir l'éventail des aides disponibles.

### **Logement**

Le rapport précise que les personnes présentant une déficience mentale qui ont des difficultés à mener une vie autonome peuvent bénéficier de services de logement collectifs, dans lesquels ils sont logés et bénéficient d'une assistance individuelle, ainsi que, le cas échéant, d'une prise en charge sociale. Le coût des logements collectifs est assumé par les communes.

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 avec une assistance et combien vivent en institution ou dans de petits foyers collectifs.

### **Mobilité et transports**

Selon le rapport, tous les projets de construction doivent respecter la réglementation en matière d'accessibilité, qui s'applique également à l'immobilier résidentiel et aux espaces publics.

En 2018, le ministère de la Protection sociale a élaboré des Lignes directrices sur l'accessibilité des installations et bâtiments publics et des espaces publics extérieurs. Les lignes directrices ont été élaborées en coopération avec SUSTENTO, l'organisme letton qui fédère les organisations de personnes handicapées et en consultation avec les organisations non gouvernementales représentant les intérêts des personnes handicapées.

Le Conseil des ministres a adopté le « Plan d'action 2019-2021 pour la création d'un environnement accessible en Lettonie » (hors période de référence), qui vise à évaluer la disponibilité et l'accessibilité des bâtiments et services publics et municipaux à partir de 2020. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la mise en œuvre du plan et son impact.

Selon le rapport, les progrès accomplis dans l'amélioration de l'accessibilité varient selon les transports publics. Ils sont, par exemple, importants en ce qui concerne les bus régionaux. En effet, en 2018, 54 % des bus régionaux étaient adaptés aux besoins des personnes handicapées. Des progrès ont également été accomplis dans les transports ferroviaires et aériens. Le Comité prend note des informations concernant les mesures prises dans ce domaine.

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

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

### **Communication**

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

### ***Culture et loisirs***

Le Comité note que le « Centre national des systèmes d'information culturelle » a élaboré un système de synthèse et de reconnaissance vocale (Hugo.lv) destiné au grand public. Il est également disponible en tant que service internet.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur l'accès des personnes handicapées aux activités culturelles, aux loisirs et aux activités sportives.

#### *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 prend note des informations figurant dans le rapport de la Lettonie.

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 avoir ajourné sa précédente conclusion (Conclusions 2016) dans l'attente des informations demandées concernant le cadre juridique garantissant le droit des nationaux de quitter le pays et les restrictions en la matière.

En réponse, le rapport indique uniquement que les nationaux exercent le droit de quitter le pays pour effectuer une activité lucrative et qu'aucune réforme n'est envisagée sur cette question. En outre, le rapport décrit des mesures visant à encourager le retour des ressortissants lettons dans le pays.

Le Comité relève qu'il n'y a aucune information dans le rapport concernant les textes de loi en vigueur restreignant le droit des nationaux de quitter le pays ni garantissant ce droit.

Le Comité demande à nouveau quel est le cadre juridique garantissant le droit des nationaux à quitter le pays. Il demande une liste complète des situations concrètes dans lesquelles les citoyens lettones ne peuvent quitter le pays, en indiquant leur base législative. Il demande par ailleurs si la personne dont le droit de sortie du territoire est soumis à l'une des restrictions applicables dispose de moyens légaux pour contester les décisions en question. Entretemps, il constate que la situation n'est pas conforme à l'article 18§4 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'il existe un cadre législatif garantissant le droit des nationaux de quitter le pays sans restriction.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 18§4 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'il existe un cadre législatif garantissant le droit des nationaux de quitter le pays sans restriction.



## **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 Lettonie.

Il note que ce rapport répond aux questions ciblées sur cette disposition (article 20(c)), qui portent spécifiquement sur l'égalité de rémunération (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019 dans laquelle il 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 »). Il s'intéressera donc spécifiquement à cet aspect. Il évaluera également les réponses à tous les constats de non-conformité ou de report 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'en 2015 sont entrées en vigueur des modifications du Code du travail qui prévoient des congés payés supplémentaires pour les salariés (pour les femmes et pour les hommes) ayant des enfants. Au cours de la période de référence, le cadre réglementaire visant à concilier vie professionnelle et vie familiale a encore été amélioré. S'agissant de la transparence des salaires, la 3<sup>e</sup> partie de l'article 32 (offres d'emplois) du Code du travail a été reformulée. Dans sa version modifiée, la 2<sup>e</sup> clause de la 3<sup>e</sup> partie prévoit désormais que toute offre d'emploi précisera le salaire brut mensuel ou annuel correspondant à l'emploi en question, ou l'amplitude envisagée du taux horaire.

Le Comité a déjà considéré dans sa conclusion précédente que la législation garantit le droit à une rémunération égale pour un travail égal ou un travail de valeur égale (conclusion au titre de l'article 4, paragraphe 3, 2018). Le Comité conclut par conséquent que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

#### ***Recours effectifs***

Le Comité rappelle que le droit interne doit prévoir des recours appropriés et effectifs en cas d'allégation de discrimination salariale. Les travailleurs qui affirment avoir subi une discrimination doivent pouvoir porter leur affaire devant les tribunaux. Un accès effectif aux tribunaux doit être garanti aux victimes de discrimination salariale. Par conséquent, les procédures doivent avoir des délais raisonnables et un coût abordable. En outre, tout plafond d'indemnisation qui pourrait empêcher les dommages d'être proportionnels à la perte subie et d'être suffisamment dissuasifs est contraire à la Charte. La charge de la preuve doit être renversée, ce qui signifie que lorsqu'une personne croit avoir subi une discrimination de nature sexiste et qu'elle établit des faits permettant raisonnablement de supposer qu'une discrimination s'est produite, il devrait incomber à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de non-discrimination (conclusions XIII-5, déclaration d'interprétation de l'article 1er 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'en cas de violation des droits en matière d'emploi, un salarié a le droit de saisir la justice ou l'Inspection nationale du travail. Les indemnités ne sont pas plafonnées en cas de discrimination salariale fondée sur le sexe.

Le Comité note que, d'après le rapport de 2019 sur l'égalité des genres en Lettonie établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, les juridictions nationales sont accessibles aux victimes de discrimination. Cependant, les victimes de discrimination ne saisissent pas toujours la justice. Cela s'explique

en partie par le coût élevé des services juridiques et par la peur de faire l'objet d'une victimisation. Le même rapport fait aussi remarquer l'absence de jurisprudence et d'avis de l'organisme de médiation concernant les questions de discrimination directe ou indirecte fondée sur le genre.

Concernant le renversement de la charge de la preuve, le rapport indique que ce renversement est garanti dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe. Le Comité a conclu, dans son évaluation précédente, que la législation prévoit l'aménagement de la charge de la preuve et que la situation est conforme à la Charte sur ce point (Conclusion au titre de l'article 4, paragraphe 3, 2018).

Le Comité demande une nouvelle fois que le prochain rapport donne des informations sur le nombre, la nature et l'issue des plaintes pour inégalité de rémunération portées devant les instances judiciaires ou administratives. Il demande également comment le principe de renversement de la charge de la preuve est appliqué dans la pratique, par exemple, s'il est systématiquement appliqué dans les affaires liées à la discrimination salariale.

### ***Transparence salariale et comparaison des emplois***

Le Comité rappelle que la transparence sur les rémunérations contribue à l'application effective du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Elle contribue à repérer les préjugés et la discrimination de nature sexiste et facilite l'adoption de mesures correctrices par les travailleurs, les employeurs et leurs organisations ainsi que par les autorités compétentes. Les États devraient prendre des mesures conformément aux conditions et aux traditions nationales afin d'assurer en pratique une transparence adéquate sur les rémunérations, y compris des mesures telles que celles mises en avant dans la recommandation de la Commission européenne du 7 mars 2014 sur le renforcement du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes par la transparence, notamment l'obligation pour les employeurs de faire régulièrement rapport sur les salaires et de produire des données ventilées par sexe. 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, rien n'est indiqué dans le rapport. D'après le rapport de 2019 sur l'égalité des genres en Lettonie établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, il n'y a ni règles ni procédures spécialement destinées à garantir la transparence des salaires. En principe, les représentants des salariés ou les syndicats ont le droit de demander des informations sur les niveaux de salaire selon l'article 11(1) du Code du travail. Cependant, aucune donnée n'est disponible sur une quelconque affaire dans laquelle ce droit aurait été exercé dans le but de garantir le respect du principe de l'égalité salariale. En outre, la Lettonie n'a pris aucune des mesures prévues par la recommandation relative aux mesures de transparence salariale. Aucune disposition n'impose explicitement la mise en place de comparateurs. Il ressort néanmoins de la jurisprudence qu'un comparateur véritable est requis dans les affaires de discrimination directe.

Par conséquent, le Comité demande que le prochain rapport donne des précisions sur la transparence des salaires et sur l'accès des salariés à des informations sur les emplois comparables et les niveaux de rémunération. Il réserve sa position sur ce point.

Le Comité rappelle qu'il examine le droit à l'égalité de rémunération sous l'angle de l'article 20 et de l'article 4§3 de la Charte, et qu'il procède de ce fait à cet examen tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »). En vertu de l'article 20 et de l'article 4§3 de la Charte, il doit être possible de procéder à des comparaisons de rémunérations entre plusieurs entreprises (voir à cet égard les réclamations n° 124 à n° 138, *University Women Europe (UWE) c. Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Slovénie et Suède*, 5-6 décembre 2019).

S'agissant des *comparaisons entre les entreprises*, la Comité a demandé, dans sa conclusion précédente, de donner de plus amples informations sur ce point, et notamment de préciser s'il est possible de procéder à des comparaisons de rémunérations inter-entreprises, par exemple, lorsque les rémunérations sont arrêtées au niveau central pour plusieurs entreprises au sein d'un holding. Le Comité réitère sa demande dans le prochain rapport.

### **Contrôle de l'application**

Le rapport ne donne aucune information sur ce point. D'après le rapport de 2019 sur l'égalité des genres en Lettonie établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, le mandat de l'organisme de médiation de la Lettonie englobe la supervision de tous les droits humains, qu'ils soient inscrits dans la législation lettone ou dans des textes internationaux contraignants ; il englobe donc tous les éléments qui ne doivent pas être des motifs de discrimination. Le même rapport constate que l'organisme de médiation dispose de compétences suffisantes pour s'occuper des questions d'égalité de genre. Toutefois, cet organisme, créé en 2006, n'a traité aucune affaire relative à l'égalité de genre depuis 2011.

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

### **Obligations de promouvoir le droit à l'égalité salariale**

Le Comité rappelle que pour garantir et promouvoir l'égalité de rémunération, il est essentiel de collecter des statistiques de qualité sur les salaires, ventilées par sexe, et des statistiques sur le nombre et le type de cas de discrimination salariale. La collecte de ces données améliore la transparence sur les rémunérations à des niveaux agrégés et permet en fin de compte de découvrir les cas d'inégalité salariale et donc l'écart de rémunération entre les sexes. L'écart de rémunération entre les sexes est l'un des indicateurs les plus largement acceptés des différences de rémunération qui persistent entre les femmes et les hommes exerçant des fonctions équivalentes ou de même valeur. Outre l'écart de rémunération global (ajusté ou non), le Comité tiendra également compte, le cas échéant, de 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 doivent analyser les causes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes afin de concevoir des politiques efficaces visant à réduire celui-ci (voir à cet égard les réclamations n°s 124 à 138, *UWE, op. cit.*).

Le rapport décrit les mesures adoptées dans le cadre du Plan de promotion de l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes pour 2018–2020, approuvé par le conseil des ministres le 4 juillet 2018, bien que ce plan ne couvre pas les années 2015-2016 et 2017. Le rapport décrit aussi les mesures concernant l'éducation, la garde des enfants et les conseils en matière de gestion de carrière, et contient des statistiques détaillées.

Concernant l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, le Comité note que, selon les données d'Eurostat, cet écart était de 15,5 % en 2010, de 18,4 % en 2015, 19,7 % en 2016, de 19,8 % en 2017 et de 19,6 % en 2018. La moyenne des 28 pays de l'UE s'établissait à 15 % en 2018 (données publiées le 29 octobre 2020). L'écart global de revenus était de

22,8 % en 2014. L'écart de rémunération ajusté ou « inexpliqué » était de 1 %, contre une moyenne de 11,5 % pour les 28 pays de l'UE (données de 2014, voir l'étude d'Eurostat intitulée « A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data », 2018).

Le Comité note que le gouvernement s'est efforcé de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et a pris des mesures de sensibilisation par le biais de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes. Toutefois, le Comité constate que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, révélateur de l'efficacité de ces mesures, n'a guère évolué durant les années couvertes par le cycle actuel. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes a augmenté au cours du cycle actuel et il reste très élevé. Les mesures adoptées par le gouvernement n'ont pas permis de progrès mesurables dans ce domaine. Par conséquent, la situation n'est pas conforme à l'article 20(c) de la Charte sur ce point.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 20(c) de la Charte au motif que des progrès mesurables suffisants n'ont pas été réalisés en ce qui concerne 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 Lettonie.

### ***Champ d'application***

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

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.

Selon le rapport, aucune mesure spécifique n'a été prise pour assurer une protection contre le licenciement aux travailleurs (pourvoyeurs de main-d'œuvre), tels que les « faux indépendants », de l'économie « à la demande » ou de l'économie « de plateforme » : ils bénéficient de la même protection que tous les autres travailleurs. Le rapport fait en outre état de l'adoption, le 30 avril 2019, de l'ordonnance n° 209 du Conseil des Ministres relative au rapport conceptuel sur le cadre juridique applicable aux services fournis dans l'économie collaborative. Ce texte vise à assurer la mise en œuvre des principes relatifs à l'économie collaborative (économie de plateforme) dans les textes de loi sectoriels. Le Comité demande quelles garanties prévoit l'ordonnance 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 conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a demandé si la loi autorisait un employeur à licencier un travailleur au motif que ce dernier avait atteint l'âge normal d'admission à la retraite. Il note à cet égard dans le rapport que le code du travail ne prévoit pas la possibilité pour un employeur de licencier un salarié au motif qu'il a atteint l'âge de la retraite. Ledit code interdit de traiter différemment un salarié en raison de son âge lors de l'établissement de la relation de travail et pendant toute la durée de celle-ci, et plus particulièrement en matière de promotion, de détermination des conditions de travail, de rémunération, de possibilités de formation ou de perfectionnement professionnel, ainsi qu'au moment de mettre fin au contrat de travail.

S'agissant de la fonction publique, la loi qui la régit autorise les fonctionnaires, en son article 41, par. 2 (cessation d'emploi dans la fonction publique), à bénéficier, lorsqu'ils atteignent l'âge légal de départ à la retraite, d'un maintien en fonction pendant une durée déterminée, qui ne peut excéder deux ans, sur décision motivée du directeur de l'organisme pour lequel ils travaillent ou du ministre concerné. Cette période d'activité peut être prolongée.

Le Comité note également que, dans certaines catégories de professions, ceux qui atteignent un âge établi spécifiquement pour un service ou un poste donné peuvent ou doivent être mis à la retraite ou révoqués ; il s'agit, par exemple, des militaires, des agents des institutions de sécurité de l'État, des juges, des procureurs et des fonctionnaires de certains grades travaillant dans les institutions du ministère de l'Intérieur et de l'Administration pénitentiaire. Le Comité demande comment se justifient ces exceptions.

### ***Licenciements prohibés***

Dans sa précédente conclusion, le Comité a noté qu'un employeur ne pouvait licencier un salarié pendant une période d'absence pour cause d'incapacité temporaire, sauf dans les cas prévus par le point 11 de la 1<sup>ère</sup> partie de l'article 101 du code du travail, qui autorise un employeur à mettre fin au contrat de travail d'un salarié moyennant préavis écrit si l'intéressé n'a pas travaillé en raison d'une incapacité temporaire pendant plus de six mois (sans interruption) ou pendant un an au cours d'une période de trois ans (avec des interruptions).

Le Comité demande quelles sont les règles applicables si le motif de licenciement consiste en une invalidité de longue durée ou permanente, et quelle est notamment la procédure suivie pour établir l'invalidité de longue durée et fixer le niveau d'indemnisation y afférent.

### ***Recours et sanctions***

Dans sa précédente conclusion, le Comité a constaté que les salariés illégalement licenciés pouvaient exiger réparation du préjudice moral si le licenciement était lié à un traitement différencié (discrimination). Il a demandé s'il en allait de même en cas de licenciement abusif fondé sur des motifs autres que discriminatoires et, dans l'affirmative, si la législation plafonnait les indemnités qui pouvaient être accordées à ce titre.

Le Comité relève dans le rapport qu'aux termes de l'article 126 du code du travail (indemnisation pour absence forcée du travail ou affectation à un emploi moins bien rémunéré), un salarié qui a fait l'objet d'un licenciement illégal et a été réintégré au poste qu'il occupait auparavant se verra accorder, par décision de justice, une indemnisation correspondant au salaire moyen qu'il aurait perçu pendant toute la durée de son absence forcée. Une indemnité couvrant toute la période d'absence forcée du travail sera également versée si le tribunal met fin, à la demande du salarié et bien que la réintégration de ce dernier à son poste précédent se justifie, à la relation de travail par décision judiciaire.

Le Comité rappelle qu'au regard de la Charte, les salariés licenciés sans motif valable doivent se voir accorder une indemnisation ou toute autre réparation appropriée. Les mécanismes d'indemnisation sont jugés conformes à la Charte lorsqu'ils prévoient :

- le remboursement des pertes financières subies entre la date du licenciement et la décision de l'organe de recours ;
- la possibilité de réintégration du salarié, et/ou
- une indemnité d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur et réparer le préjudice subi par la victime (Finnish Society of Social Rights c. Finlande, réclamation n° 106/2014, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 8 septembre 2016, par. 45 ; Conclusions 2016, Bulgarie).

Le Comité rappelle également (Observation interprétative des articles 8§2 et 27§3, Conclusions 2011) que les indemnités en cas de licenciement abusif doivent être à la fois proportionnelles au préjudice subi par la victime et suffisamment dissuasives pour l'employeur. Tout plafonnement des indemnités qui empêcherait celles-ci d'être suffisamment réparatrices et dissuasives est dès lors proscrit. S'il existe un tel plafonnement des indemnités pour préjudice matériel, la victime doit pouvoir également réclamer des dommages-intérêts au titre du préjudice moral par d'autres voies juridiques, et les juridictions compétentes pour décider du versement d'indemnités pour préjudice matériel et moral doivent statuer dans un délai raisonnable.

Le Comité demande si, en cas de licenciement abusif sans caractère discriminatoire (c.-à-d. non lié à une différence de traitement), il est possible de réclamer des dommages-intérêts au titre du préjudice moral par d'autres voies juridiques et, dans l'affirmative, si la législation plafonne les indemnités qui peuvent ainsi être versées.

### ***Conclusion***

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

