



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



Mars 2021

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2020

MALTE

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 Malte, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 27 juillet 2005. L'échéance pour remettre le 13^{ème} rapport était fixée au 31 décembre 2019 et Malte l'a présenté le 21 janvier 2020.

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

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

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

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

Malte a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf les articles 18§1, 18§2 et 18§3.

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

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

- 7 conclusions de conformité : articles 1§1, 1§3, 10§1, 10§4, 15§1, 15§2 et 15§3.
- 5 conclusions de non-conformité : articles 1§4, 10§3, 10§5, 20 et 24.

En ce qui concerne la situation relative à l'article 1§2, 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 Malte de présenter des rapports en vertu de la Charte révisée.

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

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

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

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

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

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 1 - Politique de plein emploi

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

Situation de l'emploi

Selon Eurostat, le taux de croissance du PIB a baissé de 9,6 % en 2015 à 5,2 % en 2018. Ce taux reste cependant nettement 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 65,1 % en 2015 à 71,9 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (68,6 % en 2018).

Le taux d'emploi des hommes a augmenté de 77 % en 2015 à 81,5 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (73,8 % en 2018). Le taux d'emploi des femmes a augmenté de 52,5 % en 2015 à 61,5 % en 2018, un taux légèrement inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (63,3 % en 2018). Le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) a augmenté de 42,3 % en 2015 à 50,2 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (58,7 % en 2018). Le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) a augmenté de 45,6 % en 2015 à 50,9 % en 2018, un taux nettement supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (35,3 % en 2018).

Le chômage global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a reculé de 5,4 % en 2015 à 3,7 % en 2018, un taux bien inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (7 % en 2018).

Le chômage des hommes a baissé de 5,5 % en 2015 à 3,9 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (6,7 % en 2018). Le chômage des femmes a baissé de 5,4 % en 2015 à 3,5 % en 2018, un taux nettement inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (7,2 % en 2018). Le chômage des jeunes (15-24 ans) a baissé de 11,6 % en 2015 à 9,1 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (15,2 % en 2018). Le chômage de longue durée (douze mois ou plus, en pourcentage du chômage total s'agissant des personnes âgées de 15 à 64 ans) a baissé de 50,2 % en 2015 à 48,1 % en 2018, un taux supérieur 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 7,3 % 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 en hausse et recul du chômage) durant la période de référence. Cela étant, la situation du marché du travail demeure caractérisée par un écart très important entre les taux d'emploi des hommes et des femmes (20 points de pourcentage en 2018, i.e. l'écart le plus important dans l'UE cette année). De plus, le taux d'emploi des personnes âgées de plus de 55 ans était encore faible, et le taux de chômage de longue durée élevé, en 2018.

Politique de l'emploi

Dans son rapport, le Gouvernement décrit les mesures en faveur de l'emploi mises en œuvre pour aider les chômeurs en général, mais aussi des groupes qui se caractérisent par des niveaux particuliers de sous-emploi ou de chômage (comme les femmes, les travailleurs âgés, les chômeurs de longue durée) ainsi que les jeunes, les migrants et les réfugiés.

Le Comité prend note de l'ensemble de ces mesures, et notamment de celles qui visent à inciter les femmes à entrer sur le marché du travail, entre autres : les systèmes de garde d'enfants ; des prestations financières durant les trois premières années d'emploi pour les personnes qui rejoignent le marché du travail après avoir bénéficié de l'assistance chômage, de l'assistance sociale ou de l'assistance pour parent célibataire ; et la contribution au congé

de maternité (entrée en vigueur en juillet 2015) qui doit être payée par les employeurs pour tous leurs employés, hommes et femmes, du secteur privé.

Le Comité note en outre que la mise en œuvre du programme « Travailleurs d'âge mûr » (soutien aux chômeurs âgés de plus de 45 ans par le biais d'emplois aidés) s'est poursuivie. Il ressort toutefois des statistiques communiquées par le Gouvernement que le nombre des travailleurs bénéficiant de ce programme est en diminution constante : 83 en 2015, 34 en 2016, 22 en 2017 et 5 en 2018. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les suites données au programme « Travailleurs d'âge mûr » ainsi que sur toute autre mesure en faveur de l'emploi mise en œuvre pour aider les travailleurs âgés.

Une initiative (« Programme de travail ») destinée à aider les chômeurs de longue durée à (ré)intégrer le marché du travail a été lancée en 2015. Basée sur trois phases (détermination du profil, formation puis stages), elle visait à améliorer les compétences des participants en matière d'employabilité, dans le but final de les placer sur un poste durable. Les statistiques fournies par le Gouvernement indiquent que 1 550 personnes (dont 36,7 % de femmes) ont participé à cette initiative entre 2015 et 2018, et qu'environ un tiers (501 personnes) ont été placées sur un poste. Le Comité relève néanmoins que selon les informations publiées sur le site web du Service public de l'emploi (*Jobsplus*), l'initiative « Programme de travail » a pris fin après la période de référence. Il demande que le prochain rapport contienne des informations actualisées sur les mesures en faveur de l'emploi mises en œuvre pour aider les chômeurs de longue durée.

Selon les données de la Commission européenne, les dépenses publiques consacrées aux politiques du marché du travail (en pourcentage du PIB) ont diminué de 0,45 % en 2015 à 0,39 % en 2017 (dont respectivement 0,13 % pour les mesures actives et 0,06 % pour les mesures passives en 2017). Selon le rapport du Gouvernement, le taux d'activation a légèrement augmenté, de 17 % en 2015 à 17,75 % en 2018.

Enfin, le Comité rappelle que les mesures en faveur de l'emploi doivent être ciblées, pertinentes et faire l'objet d'un suivi régulier. Il demande que le prochain rapport contienne des informations sur le suivi des politiques de l'emploi et l'évaluation de leur efficacité.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de Malte 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 et les addenda au rapport de Malte.

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 à 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 Malte 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 examiné la législation interdisant la discrimination de manière générale dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2016, 2008 et Conclusions XVIII-1 (2006)). Il a noté que le règlement sur l'égalité de traitement en matière d'emploi (avis juridique 461 de 2004) adopté en application de la loi n° XXII de 2002 sur l'emploi et les relations professionnelles interdit toute discrimination directe et indirecte dans l'emploi fondée sur des motifs tels que la religion ou les croyances religieuses, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, ou l'origine raciale ou ethnique. Les informations complémentaires communiquées par Malte indiquent que les dispositions susmentionnées concernent toutes les étapes de la vie professionnelle – des conditions d'accès à l'emploi, comme la publication des offres d'emploi, jusqu'aux conditions d'emploi effectives, comme la rémunération ou le licenciement. Ces dispositions s'appliquent également à l'adhésion et à la participation à une organisation de travailleurs ou d'employeurs.

Le Comité a également noté que la définition de la « discrimination » figurant dans la loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes a été élargie pour y inclure, outre la discrimination fondée sur le sexe ou les responsabilités familiales, la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'âge, la religion ou les convictions, l'origine raciale ou ethnique, l'identité de genre, l'expression de l'identité sexuelle ou les caractéristiques sexuelles (article 2.1 du chapitre 456 de la loi précitée, voir les Conclusions 2016). D'après les informations complémentaires communiquées par Malte, pour ce qui est de la discrimination fondée sur l'âge, la loi dispose que la différence de traitement en fonction de l'âge ne saurait constituer un traitement discriminatoire si elle est objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime, tel qu'une politique de l'emploi légitime ou des objectifs d'emploi et de formation professionnelle, et dès lors que les moyens pris pour y parvenir sont appropriés et nécessaires.

Le Comité relève dans le rapport par pays sur la non-discrimination établi en 2019 par le Réseau européen sur l'égalité en droit qu'un projet de loi sur l'égalité était en préparation en vue de rassembler en un texte unique l'ensemble des dispositions se rapportant à la discrimination. Il note également qu'un projet de loi relatif à une commission des droits de l'homme et de l'égalité était aussi en cours d'élaboration. La nouvelle commission remplacerait

l'actuelle Commission nationale pour la promotion de l'égalité. Selon la même source, ces deux projets ont été soumis au parlement en 2017, mais n'ont pas encore été adoptés. Le Comité demande des informations sur l'état d'avancement du projet de loi sur l'égalité et du projet de loi sur la commission des droits de l'homme et de l'égalité, ainsi que sur tout nouveau développement à ce sujet.

Les informations complémentaires communiquées par Malte en juillet 2020 au titre de l'article 1§1 contiennent des précisions sur les mesures concernant l'emploi des migrants et des réfugiés. Il est indiqué que les services de Jobsplus (Service public maltais de l'emploi), notamment les services de conseil et les offres de formation, sont ouverts à toutes les personnes qui résident sur le territoire de Malte, y compris aux migrants, qui ont accès aux mêmes services que les ressortissants nationaux ou européens. Les réfugiés et les ressortissants de pays tiers bénéficiant du statut de résident de longue durée peuvent s'inscrire auprès du service de l'emploi de Jobsplus et peuvent donc bénéficier de tous les services proposés à ceux qui sont inscrits sur leur registre. Ces services comprennent l'attribution d'un conseiller à l'emploi chargé de soutenir et de conseiller le demandeur d'emploi dans son processus de recherche d'emploi et de l'aider à élaborer un plan d'action personnel. Des informations sont également fournies concernant des services et des projets concrets élaborés durant la période de référence pour favoriser l'intégration des migrants et des réfugiés sur le marché de l'emploi. Le Comité relève, toutefois, dans une Observation de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT que, dans le cadre de l'examen périodique universel, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a formulé des recommandations pour que le gouvernement renforce ses efforts pour lutter contre la discrimination raciale, en particulier dans l'accès à l'emploi, et pour éliminer les stéréotypes et la discrimination à l'encontre des migrants (A/HRC/40/17, 18 décembre 2018, paragraphe 110). Il note aussi que le Rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits de l'homme des migrants s'est également dit préoccupé par le fait que les employeurs exploitent des migrants en situation irrégulière, des demandeurs d'asile et des réfugiés. Ils les obligent à travailler de longues journées et les rémunèrent moins que le salaire minimum, sans les assurances ou les équipements de sécurité requis, souvent dans les secteurs de la construction, du tourisme et des soins à la personne. Selon le rapporteur spécial, ces travailleurs ne protestent pas et ne se mobilisent pas, de peur d'être identifiés, arrêtés et expulsés (Observation (CEACR) – adoptée 2019, publiée lors de la 109^e session CIT (2020), Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession) – Malte). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur la mise en œuvre des mesures décrites dans le rapport et sur leur impact sur la réduction des inégalités de traitement des migrants et des réfugiés en matière d'emploi.

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.

En ce qui concerne les procédures judiciaires ou administratives accessibles, le Comité a précédemment noté que quiconque s'estime victime d'une discrimination fondée sur l'un des motifs prohibés peut saisir le tribunal du travail ou les juridictions ordinaires (Conclusions XVIII-1 (2006)). D'après les informations complémentaires communiquées par Malte en juillet 2020, toute personne qui s'estime victime d'une discrimination au regard de l'emploi peut, dans les quatre mois suivant les faits, saisir le Tribunal du travail pour demander réparation. En outre, toute personne qui prétend qu'une autre personne a commis à son égard un acte illicite en vertu de la loi peut, dans les quatre mois suivant les faits, saisir la juridiction civile

compétente pour demander à la justice d'ordonner à la partie défenderesse de s'abstenir de tels agissements répréhensibles et, le cas échéant, de verser à la victime une indemnisation pour le préjudice subi. Le Comité note qu'une prescription légale de quatre mois s'applique aux cas de discrimination. 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. En attendant, il réserve sa position sur ce point.

Le rapport indique qu'aux termes de l'article 19.1 du chapitre 456 de la loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes, « ... *toute personne qui prétend qu'une autre personne aurait commis à son égard un acte illicite en vertu de l'une quelconque des dispositions de la présente loi a le droit de saisir la juridiction civile compétente pour demander à la justice d'ordonner à la partie défenderesse de s'abstenir de tels agissements répréhensibles et, le cas échéant, de verser à la victime une indemnisation pour le préjudice subi* ».

Le rapport ajoute que le Département des relations professionnelles et de l'emploi mène régulièrement des investigations au sein des entreprises pour s'assurer qu'aucune forme de discrimination n'intervient, et prend des mesures si des infractions à la réglementation sont constatées.

En ce qui concerne l'indemnisation, le Comité avait précédemment noté que le montant de l'indemnité touchée par la victime n'était pas plafonné (Conclusions 2008). Selon les informations complémentaires communiquées par Malte, outre les procédures menées devant le Tribunal du travail et les juridictions civiles, une procédure pénale peut être engagée par le Département des relations professionnelles et de l'emploi contre l'auteur présumé de toute infraction visée par ces dispositions. Dans cette hypothèse, toute personne contrevenant auxdites dispositions sera reconnue coupable d'une infraction et sera passible, en cas de condamnation, d'une amende pouvant aller jusqu'à deux mille trois cent vingt-neuf euros et trente-sept cents (2 329,37 €) ou d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à six mois, ou encore des deux peines cumulées.

Le Comité demande aussi des informations sur les voies de recours offertes aux victimes en cas de licenciement discriminatoire (si une réintégration est possible et quel est le montant maximal de l'indemnisation).

En ce qui concerne la charge de la preuve en cas d'allégation de discrimination, le Comité a précédemment noté que la loi prévoyait un aménagement de la charge de la preuve en faveur du plaignant (Conclusions XVIII-1 (2006) et Conclusions 2016). Le rapport confirme que l'article 19.2 du chapitre 456 de la loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes prévoit un tel renversement de la charge de la preuve. Le Comité relève également que selon l'avis juridique 461 de 2004 (règlement sur l'égalité de traitement en matière d'emploi), dans toute procédure engagée par une personne qui s'estime victime d'une discrimination, il suffit que le plaignant apporte des éléments de preuve montrant qu'il a subi la différence de traitement alléguée, le défendeur devant alors prouver que ce traitement était justifié (Réseau européen sur l'égalité en droit, *Country Report on non-discrimination*, 2019, page 11).

En ce qui concerne les organismes de promotion de l'égalité, le rapport indique que s'agissant de l'égalité dans l'emploi, la Commission nationale pour la promotion de l'égalité œuvre en faveur d'une société sans discrimination fondée sur le sexe et les responsabilités familiales, l'orientation sexuelle, l'âge, la religion ou les convictions, l'origine raciale ou ethnique, l'identité de genre, l'expression de l'identité sexuelle ou les caractéristiques sexuelles. Le rapport ajoute que la compétence de la commission précitée a été élargie en 2016, par le biais de l'avis juridique 173, pour couvrir la libre circulation des travailleurs au sein de l'Union européenne et notamment des questions liées à leur accès à l'emploi et aux conditions d'emploi et de travail (rémunération, licenciement, santé et sécurité au travail, réintégration ou réemploi).

Le rapport indique que la commission est habilitée à enquêter sur les plaintes faisant état d'une discrimination et à mener des investigations de sa propre initiative, le cas échéant. Elle peut en outre organiser des formations à l'intention des employeurs et des travailleurs des

secteurs public et privé, des étudiants et des enseignants, et conduire des activités de sensibilisation.

Le Comité a précédemment demandé que lui soient communiquées des informations sur les affaires de discrimination portées devant les tribunaux ou devant la Commission nationale pour la promotion de l'égalité, en précisant les motifs de discrimination invoqués ainsi que les voies de recours disponibles et les éventuelles sanctions prononcées (Conclusions 2016). Le rapport donne des informations sur le nombre et la nature des plaintes dont la commission a été saisie durant la période de référence.

Le Comité demande des informations à jour sur les affaires de discrimination dans l'emploi portées devant le Tribunal du travail, les tribunaux et les organismes de promotion de l'égalité, notamment des informations sur les mesures/sanctions imposées aux employeurs et sur le montant des indemnités accordées aux victimes de discrimination.

Dans l'attente des informations demandées, le Comité réserve sa position en ce qui concerne l'interdiction de la discrimination dans l'emploi.

2. Travail forcé et exploitation par le travail

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

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

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

Le Comité recourt à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et aux instruments juridiques internationaux susmentionnés pour l'interprétation de l'article 1§2 de la

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

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

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

Le Comité note que les informations supplémentaires fournies par le Gouvernement en juillet et septembre 2020 répondent aux questions ciblées se rapportant à cette disposition, concernant l'exploitation de la vulnérabilité, le travail forcé et l'esclavage moderne (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »).

Incrimination et poursuites effectives

Le Comité relève dans le présent rapport que le travail forcé ou obligatoire est interdit par l'article 35 de la Constitution maltaise. Il relève en outre dans les informations supplémentaires fournies par les autorités maltaises que le cadre juridique national reconnaît le phénomène de l'exploitation des personnes, adultes et enfants, sous quelque forme que ce soit, en tant que traite des personnes, reflétant la Directive de l'UE et la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains. La liste des formes d'exploitation figurant à l'article 248A du code pénal inclut l'esclavage ou des pratiques assimilables à l'esclavage, la servitude ou le travail forcé, et l'exploitation d'une personne pour la production de biens ou la prestation de services. Aux fins de l'article 248A(1) du code pénal, l'exploitation s'entend comme le fait d'exiger d'une personne qu'elle produise des biens ou fournisse des services dans des conditions et des circonstances qui vont à l'encontre des normes régissant les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail et les salaires.

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 de la législation pénale susmentionnée dans la pratique. Le rapport devrait contenir des informations (y compris des données statistiques et des exemples de jurisprudence) sur les poursuites engagées et les condamnations prononcées contre les exploitants pour travail forcé et exploitation par le travail pendant la prochaine période de référence, afin que le Comité puisse notamment apprécier comment la législation est interprétée et appliquée.

Prévention

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport concernant les employés de maison : il mentionne deux textes d'application entrés en vigueur en janvier 2019, qui semblent être applicables à tous les travailleurs. Le premier (texte d'application n° 452.115 – ordonnance nationale sur les congés annuels), porte sur les congés. Le second (texte d'application n° 452.116 – règlement sur le bulletin de salaire détaillé) exige des employeurs qu'ils délivrent chaque mois un bulletin de salaire à leurs salariés. Le bulletin de salaire doit notamment indiquer le nombre d'heures travaillées, le nombre d'heures supplémentaires effectuées et le solde de jours de congés. La nouvelle législation doit faciliter la collecte de données par les organes chargés d'assurer le respect des lois, à savoir, principalement, la police et le Département des relations industrielles et de l'emploi, lors des enquêtes sur les cas potentiels de travail forcé.

Le Comité prend note des informations complémentaires communiquées par le Gouvernement en juillet et septembre 2020. La *Law Compliance Unit* (LCU – unité pour le respect des lois) de Jobsplus (les services publics de l'emploi de Malte) traite les problèmes de travail non déclaré et d'abus sur le marché maltais de l'emploi. Cette Unité emploie un certain nombre d'inspecteurs qui réalisent des contrôles aléatoires dans les entreprises ; elle propose un formulaire en ligne permettant aux personnes de signaler des abus, ce qui donne lieu à des inspections ad hoc ou de routine. Jobsplus participe également à la mise en œuvre de la Directive de l'UE concernant les sanctions à l'encontre des employeurs (Directive 2009/52/ CE du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier) par l'organisation et la participation à des inspections menées conjointement avec la police de l'immigration. Les autorités nationales fournissent des tableaux indiquant le nombre d'inspections et d'infractions par secteur (construction, hôtellerie et restauration, manufacture/industrie, vente, services, transports) pour la période 2015 – 2018.

Le Comité relève également dans le rapport de 2017 du GRETA relatif à Malte que le troisième plan d'action national contre la traite des êtres humains (2015-2016) portait en grande partie sur la lutte contre la traite aux fins d'exploitation par le travail : il prévoyait notamment des activités visant à former les fonctionnaires et à sensibiliser différentes parties prenantes, ainsi que les victimes potentielles, aux risques d'exploitation par le travail (Rapport concernant la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains par Malte, deuxième cycle d'évaluation, GRETA(2017)3, 16 mars 2017, par. 25). Il note que, d'après cette source, la prévention de la traite aux fins d'exploitation par le travail est assurée au moyen d'inspections effectuées par deux organismes : l'Agence pour l'emploi et la formation et le Département des relations industrielles et de l'emploi (par. 50). Selon le GRETA, au moment de l'adoption de son rapport, la plus vaste affaire de traite aux fins d'exploitation par le travail qu'ait connue Malte a été détectée en 2016 et concernait 31 victimes philippines recrutées pour assurer des services de nettoyage dans des hôpitaux publics à la suite d'un appel d'offres remporté par leur employeur. L'exploitation a été repérée lors d'un

contrôle effectué sur le lieu de travail par les inspecteurs du Département des relations industrielles et l'emploi, qui ont alerté la police (par. 79).

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la mise en œuvre du Plan d'action national 2015-2016, ainsi que sur tout autre plan d'action national portant sur le travail forcé et l'exploitation par le travail qui aurait été adopté par la suite, en indiquant si les objectifs fixés ont été atteints et si des mesures spécifiques ont été prises pour prévenir l'exploitation des migrants et des réfugiés. À cet égard, il relève que l'ECRI s'est déclaré préoccupé par le nombre élevé de plaintes faisant état de salaires extrêmement faibles et de l'exploitation dans l'emploi non déclaré, essentiellement parmi les réfugiés. L'ECRI a par conséquent recommandé aux autorités maltaises d'intensifier leurs efforts de lutte contre l'exploitation au travail en informant systématiquement les réfugiés des droits des travailleurs et des procédures de signalement des abus (rapport de l'ECRI sur Malte, 2018, § 77). Le Comité demande également des informations actualisées dans le prochain rapport sur les actions menées par les services d'inspection compétents (Jobsplus, Département des relations industrielles et de l'emploi) pour détecter et prévenir efficacement le travail forcé et l'exploitation par le travail dans des secteurs économiques tels que l'agriculture, le bâtiment, l'hôtellerie, la restauration, et l'industrie manufacturière, en indiquant le nombre de victimes identifiées de telles pratiques dans le cadre de ces contrôles, portant sur la prochaine période de référence. Le Comité rappelle avoir conclu, dans le cadre de l'article 3.3 de la Charte, qu'il n'était pas établi que le système d'inspection du travail de Malte était efficace (Conclusions 2017 relatives à l'article 3§3).

Le Comité relève dans les informations supplémentaires fournies en septembre 2020 que les autorités envisagent d'introduire de nouvelles obligations pour les agences de travail temporaire, notamment la nécessité d'obtenir une licence, afin de réduire les risques d'exploitation par le travail. Le Comité souhaite être tenu informé de toute évolution sur ce point.

Le présent rapport n'indique pas si la législation maltaise oblige les entreprises à rendre compte des mesures prises pour enquêter sur le travail forcé et l'exploitation des travailleurs au sein de leurs chaînes d'approvisionnement et si elle exige que toutes les précautions soient prises lors de la passation de marchés publics afin de garantir que des fonds ne servent pas à soutenir involontairement différentes formes d'esclavage moderne. Le Comité relève dans le rapport susmentionné du GRETA que le Gouvernement de Malte a diffusé auprès des administrations publiques la Circulaire n° 12/2013, qui interdit de sous-traiter du travail à des entreprises dont les employés perçoivent un salaire inférieur au salaire minimum national ou travaillent dans des conditions non conformes aux normes établies par la législation maltaise en matière d'emploi (par. 52). Le Comité demande à être informé de l'application/du respect de cette circulaire dans la pratique et réitère sa question concernant l'obligation faite aux entreprises privées de rendre compte des mesures prises pour enquêter sur le travail forcé et l'exploitation des travailleurs au sein de leurs chaînes d'approvisionnement.

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

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

Le Comité relève dans les informations supplémentaires fournies par les autorités nationales que la loi sur les victimes d'infractions pénales comporte des dispositions sur les droits des victimes, le soutien apporté aux victimes et leur protection, notamment les victimes de la traite des êtres humains. En particulier, l'article 12(1)(a) prévoit une évaluation en temps voulu et individuelle des victimes d'infractions pénales. La loi dispose également que l'assistance et le soutien ne sont pas subordonnés à la volonté des victimes de coopérer dans le cadre de l'enquête ou de la procédure pénale.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur le nombre de victimes identifiées du travail forcé et d'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 (protection contre les représailles, hébergement sûr, soins de santé, aide matérielle, aide économique et sociale, aide juridique, traduction et interprétation, aide au retour volontaire, délivrance de titres de séjour aux migrants) et sur sa durée.

Le Comité demande également confirmation 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, notamment les salaires perdus et les cotisations sociales non versées. Enfin, il demande 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 Malte le 14 février 2019, hors période de référence), 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.

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2012, Introduction générale, questions générales relatives à l'article 1§2, Conclusions 2016), le Comité a demandé des informations sur les dispositions juridiques adoptées pour lutter contre le travail forcé imposé aux employés de maison et sur les mesures prises pour les faire appliquer et en vérifier le respect. Le Comité a souligné (Conclusions 2016) que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettrait d'établir que la situation soit conforme à l'article 1§2 de la Charte en ce qui concerne l'interdiction de soumettre les employés de maison au travail forcé.

Le Comité note que sur ce point, le présent rapport se contente de faire référence au règlement d'application n° 452.40 – ordonnance relative à la rémunération des services domestiques – qui régit le salaire minimum et les conditions de travail des employés de maison. Le Comité relève également dans le rapport susmentionné du GRETA que les inspecteurs du travail (inspecteurs du Département des relations industrielles et de l'emploi) sont autorisés à pénétrer dans les domiciles privés pour contrôler les conditions de travail des employés de maison (par. 51). Il constate toutefois dans les compléments d'information apportés par le Gouvernement qu'il est difficile de mener des inspections dans le secteur du travail domestique parce que cette activité est menée dans des domiciles privés. Il demande

que le prochain rapport confirme que les inspecteurs du travail sont habilités à pénétrer dans les domiciles privés et qu'il indique le nombre de visites effectuées en vue de contrôler les conditions de travail des employés de maison, en précisant si des victimes du travail forcé ou d'exploitation par le travail ont été identifiées à cette occasion.

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

Le Comité relève dans les compléments d'information apportés par les autorités nationales que plusieurs inspections ont été menées dans les entreprises des secteurs de « l'économie à la demande » ou de « l'économie des plateformes », notamment dans les domaines des services de taxi ou de livraison afin de veiller à ce qu'elles respectent le droit national du travail et de vérifier qu'il ne s'agit pas de faux travail indépendant. L'Ordonnance nationale sur le statut professionnel est une loi qui s'attaque en particulier aux conditions précaires engendrées par le faux travail indépendant.

Le Comité souhaite que le prochain rapport contienne des exemples de travailleurs de « l'économie à la demande » ou de « l'économie des plateformes » ayant contesté leur statut professionnel (indépendant) et/ou leurs conditions de travail inéquitables devant les tribunaux nationaux en invoquant l'ordonnance nationale susmentionnée sur le statut professionnel.

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

Conclusion

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

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 3 - Services gratuits de placement

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

L'article 1§3 consacre le droit à des services gratuits de placement. Le Comité a ajourné sa précédente conclusion (Conclusions 2016) et a considéré que le rapport ne répondait pas à ses questions sur les indicateurs quantitatifs nécessaires pour vérifier l'efficacité des services de l'emploi. Il a également noté que l'Agence pour l'emploi et la formation (*Employment and Training Corporation, ETC*), qui fournit des services en matière d'emploi, n'était pas informée de toutes les offres d'emploi au niveau national et que la fiabilité du système de comptage des offres d'emploi et des placements pouvait donc être mise en cause (Conclusions 2016). En conséquence, le Comité a demandé que le prochain rapport fournisse des informations sur les initiatives prises pour améliorer la fiabilité du système de comptage des offres d'emploi et des placements gérés par l'Agence.

Le Comité a aussi demandé que le prochain rapport contienne les indicateurs suivants pour chaque année de la période de référence :

- le nombre de demandeurs d'emploi et de chômeurs inscrits auprès de l'ETC ;
- le nombre d'offres d'emploi notifiées à l'ETC ;
- le nombre de personnes placées par l'ETC et le taux de placement qui en résulte ;
- le délai moyen nécessaire à l'ETC pour pourvoir des postes vacants ;
- les effectifs de l'ETC (au niveau central et local) ;
- le nombre de conseillers affectés aux services de placement ;
- le rapport entre les effectifs chargés du placement et le nombre de demandeurs d'emploi enregistrés ;
- les parts de marché respectives des services publics et privés de l'emploi.

Le rapport indique qu'à la suite de la modification en 2018 de la loi relative aux services pour l'emploi et la formation, le service public national de l'emploi Jobsplus fournit un soutien ciblé aux chômeurs enregistrés par l'intermédiaire de ses conseillers pour l'emploi et de ses coaches emploi. Le rapport indique qu'en 2015, 4 615 chômeurs étaient enregistrés auprès de Jobsplus, 2 912 en 2016, 2 167 en 2017 et 1 765 en 2018. Cette baisse est due, selon le rapport, à une phase d'expansion économique qui s'est traduit par un marché de travail serré.

Le rapport fournit des informations sur le nombre d'offres d'emploi notifiées à Jobsplus et sur le nombre de candidatures pour chaque année de la période de référence (respectivement 21 645 et 91 659 en 2015, 24 768 et 103 215 en 2016, 28 480 et 108 636 en 2017, 30 047 et 126 206 en 2018). Le rapport donne des informations sur le nombre de personnes placées par l'Agence et sur le taux de placement, qui est resté bas durant la période de référence (entre 18 % et 20 %).

Concernant la question du Comité sur le délai moyen pour pourvoir un poste vacant, le rapport renvoie à l'indicateur clé de performance qui prévoit que les employeurs se voient recommander des candidats adéquats dans les 48 heures de la notification d'un poste vacant à Jobsplus. En outre, le rapport souligne que, dans la mesure où différents facteurs peuvent influencer sur la date de début de l'emploi, toute tentative d'extrapolation des données par Jobsplus peut s'avérer erronée.

Le Comité note que le rapport précise les effectifs de Jobsplus pour la période de référence et les effectifs au niveau central et local pour 2018 uniquement. En conséquence, le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations actualisées sur les effectifs de Jobsplus au niveau central et local pour chaque année de la période de référence ainsi que des informations sur la coordination entre les services centraux et locaux pour l'emploi.

Le Comité observe que le nombre de conseillers affectés à des services de placement est particulièrement bas. En effet, seules 4 personnes sont spécifiquement affectées aux services de placement. Le rapport explique que ce chiffre correspond aux conseillers qui ne traitent que les offres d'emploi du secteur privé (et n'inclut pas ceux qui travaillent uniquement sur les

offres d'emploi du secteur public) et que tous les conseillers pour l'emploi ainsi que le personnel du centre pour l'emploi fournissent des services de placement.

Le Comité note que le ratio demandeurs d'emploi / conseillers des services de placement en 2018 était de 441 demandeurs d'emploi pour un conseiller (le ratio est fondé sur le nombre de demandeurs d'emploi inscrits auprès de Jobsplus).

Le rapport indique que les membres du conseil d'administration de Jobsplus sont nommés par le ministère du Travail et que des représentants d'organisations syndicales et patronales sont désignés pour y participer.

Le rapport ne répond pas à la demande d'informations du Comité sur les parts de marché respectives des services publics et privés de l'emploi. Par ailleurs, le Comité relève dans les observations de l'Organisation internationale du Travail concernant la Convention n° 88 que la loi relative aux services pour l'emploi et la formation (telle que modifiée en 2018) a supprimé les dispositions sur les agences privées de placement et leur réglementation. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des commentaires sur ce point et fournisse des informations actualisées sur la manière dont les agences privées de placement sont réglementées et dont elles coopèrent avec les services publics de l'emploi. Il renouvelle également sa question concernant les parts de marché respectives des services publics et privés de l'emploi.

Le Comité note aussi, d'après le rapport pays de la Commission européenne sur Malte adopté en 2019, que les services publics de l'emploi ont concentré davantage leur action sur l'orientation professionnelle des demandeurs d'emploi. L'initiative en faveur de l'insertion professionnelle et le dispositif d'activation NEET II ciblent les chômeurs de longue durée et les personnes inactives concernant lesquels des conseillers personnels pour l'emploi esquissent un profil et élaborent des plans d'action individuels. Le nouveau manuel sur le travail décrit les exigences professionnelles pour les conseillers d'orientation, les établissements d'enseignement et les particuliers.

Enfin, le Comité considère que les informations fournies dans le rapport concernant les initiatives prises pour améliorer la fiabilité du système de comptage des offres d'emploi et des placements gérés par l'ETC ne permettent pas de savoir clairement si le système de comptage a effectivement été amélioré. Le Comité rappelle que dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016), il a constaté que le rapport lui-même reconnaissait qu'un certain nombre de variables avaient un impact sur le système de comptage des offres d'emploi et des placements et que l'ETC n'était pas informée de toutes les offres d'emploi au niveau national. Le Comité demande que le prochain rapport précise si Jobsplus est informé de toutes les offres d'emploi publiées au niveau national et qu'il contienne des informations sur les initiatives prises pour améliorer la fiabilité du système de comptage des offres d'emploi et des placements gérés par Jobsplus.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de Malte est conforme à l'article 1§3 de la Charte.

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 4 - Orientation, formation et réadaptation professionnelles

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

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.

Malte 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) et à la formation des personnes handicapées (article 15§1) (Conclusions 2016).

En revanche, il a considéré que la situation n'était pas conforme à la Charte en ce qui concerne les mesures relatives à la formation et à la rééducation professionnelles des travailleurs (article 10§3), au motif qu'il n'était pas établi que la législation prévoit un congé individuel de formation pour les personnes employées (Conclusions 2020). Le Comité considère par conséquent que la situation n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte au même motif.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que la législation prévoit un congé individuel de formation pour les personnes employées.

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 Malte.

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

Les autorités ont mis en exergue que dans le cadre national des programmes d'études et conformément à la stratégie d'éducation de Malte, les élèves de l'enseignement obligatoire âgés de 14 à 16 ans ont la possibilité depuis 2014 de sélectionner des matières relatives à l'enseignement et la formation professionnels (dans les domaines de l'agro-industrie, des technologies d'ingénierie, de la santé et des soins sociaux, de l'hôtellerie et des technologies de l'information. Il ressort des informations fournies que le nombre d'élèves suivant ces formations est croissant (en moyenne, 40 % des élèves choisissent de suivre un enseignement de ce type). Le taux de réussite aux épreuves est également très élevé (92 % de réussite aux épreuves).

Des partenariats sont conclus avec des partenaires sociaux et des opérateurs économiques pour offrir une expérience d'apprentissage professionnelle aux élèves du secondaire. Les autorités ont indiqué avoir étendu ce type de partenariat en octobre 2019 aux étudiants suivant des parcours d'apprentissage appliqués.

Le Comité note que dans le cadre de la réforme « *mon parcours* », les élèves du secondaire disposent depuis septembre 2019 de la possibilité de choisir plusieurs matières académiques, professionnelles et/ou appliquées en plus du programme de base. Le Comité relève que cette réforme vise à promouvoir le renforcement des liens entre éducation et industrie, avec la possibilité de choisir entre voies professionnelles et/ou appliquées dès l'âge de 12 ans, sans pour autant exclure l'apprentissage dans les matières de base (mathématiques, anglais, maltais et sciences) destinés aux étudiants suivant les programmes appliqués.

Le Comité note avec intérêt la création du Programme d'apprentissage alternatif, qui vise à lutter contre le décrochage scolaire en intéressant les jeunes concernés (en dernière année d'étude secondaire) à des programmes d'enseignement professionnel en plus des matières académiques (anglais, maltais et mathématiques).

Le Comité note que l'Institut supérieur des arts, des sciences et des techniques (MCAST) et l'Institut d'études touristiques (IST), en tant que principaux prestataires de formations professionnelles post-secondaire, s'efforcent d'entretenir des liens étroits avec les entreprises, leur consultation étant obligatoire pour l'élaboration et l'examen des programmes.

Il ressort des informations fournies au titre des articles 1§1 et 10§4 que le programme « Garantie Jeune », composante nationale du programme du Fonds Social Européen, permet de lutter contre l'exclusion sociale des jeunes déscolarisés, sans emploi et ne suivant aucune formation (« NEETs »), en proposant des formations et autres mesures d'éducation professionnelle. Favorisées par une approche interinstitutionnelle (qui associe le Ministère de l'Éducation et de l'Emploi, l'Agence pour l'emploi [« Jobsplus »], le MCAST, l'IST et différents acteurs du secteur privé), des sessions de formations collectives et individualisées sont mises en place pour augmenter le niveau de formation et l'employabilité des jeunes concernés. Le Comité note que les données statistiques communiquées font état d'une baisse du nombre de NEET (de 10.5 % en 2015 à 7.3 % en 2018).

Mesures adoptées pour intégrer les migrants et les réfugiés

Les informations communiquées au titre des articles 1§1 (addendum) et 10§4 précisent que les différents programmes de formation proposés par « Jobsplus » sont mis à la disposition des réfugiés ayant obtenu un statut de résident de longue durée. Ils bénéficient des mêmes services offerts aux habitants et/ou aux ressortissants européens. Les personnes bénéficiant d'une protection subsidiaire et d'une protection humanitaire temporaire peuvent bénéficier d'un service parallèle de « soutien de l'emploi pour les migrants ». Ce projet est financé en partie par le Fonds pour l'asile, la migration et l'intégration et spécialement développé pour répondre aux besoins identifiés de ces personnes et faciliter le transfert et l'intégration des migrants vers l'emploi. Les demandeurs d'asile sont également éligibles dans le cadre de ce projet. Le Comité demande que les autorités indiquent combien de personnes bénéficient de ces programmes.

Il ressort du rapport (article 9) qu'une collaboration avec diverses ONG spécialisées dans l'assistance des personnes migrantes a été mise en place pour aider à leur intégration sur le marché du travail. Ces ONG informent les migrants des services offerts par Jobsplus, notamment la formation, l'orientation des demandeurs d'emploi.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Malte 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 Malte.

Il a précédemment conclu (Conclusions 2016) que la situation de Malte n'était pas conforme à l'article 10§3 de la Charte.

Le Comité note qu'il a été demandé à Malte 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 »).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a jugé qu'il n'était pas établi que la législation de Malte prévoyait un congé individuel de formation pour les personnes qui occupaient un emploi, en l'absence d'informations à ce sujet dans le rapport. Le présent rapport ne contenant aucune information sur ce point, il réitère par conséquent sa précédente conclusion de non-conformité.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a demandé des informations sur le taux d'activation. À cet égard, le Comité relève dans le rapport que la participation des adultes à l'apprentissage tout au long de la vie, en pourcentage de la population âgée de 25 à 64 ans, est passée de 7,4 % en 2015 à 10,8 % en 2018, et que le taux d'activation est passé de 17 % en 2015 à 18 % en 2017. Cependant, d'après le rapport, ces taux ne reflètent que la participation aux mesures actives figurant dans la base de données des politiques du marché du travail. Le Comité demande que le prochain fournisse des informations sur le taux d'activation global.

Le Comité relève dans le rapport qu'il existe plusieurs programmes de formation professionnelle accessibles aussi bien aux personnes qui occupent un emploi qu'aux chômeurs. Il prend note en particulier du programme Jobplus, dont les formations visent à développer des compétences transversales ou spécifiques. Il prend également note du programme « Investir dans les compétences », ouvert aux personnes qui occupent un emploi et mis en œuvre en collaboration avec les employeurs. Enfin, les programmes « Exposition à l'emploi » et « Placement dans l'emploi » permettent aux demandeurs d'emploi de se qualifier. Dans le même temps, les mesures prises dans le cadre du dispositif « Garantie pour la jeunesse » s'adressent aux jeunes demandeurs d'emploi et aux jeunes inactifs, tandis que l'« Initiative en faveur de l'insertion » propose des formations aux chômeurs de longue durée en vue de leur réinsertion sur le marché du travail.

Le Comité renouvelle ses questions ciblées 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.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 10§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que la législation prévoit un droit à un congé individuel de formation pour les personnes occupant un emploi.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 4 - Chômeurs de longue durée

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

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

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016), le Comité a demandé des informations détaillées sur : a) les types de mesures de formation et de reconversion disponibles sur le marché du travail, b) le nombre de personnes suivant une telle formation, c) l'attention particulière accordée aux jeunes chômeurs de longue durée, et d) l'impact des mesures sur la réduction du chômage de longue durée.

Le Comité note, d'après le rapport et son annexe, que Jobsplus, le service public national de l'emploi (SPE), fournit des services de conseil et des possibilités de formation en fonction des compétences requises sur le marché du travail. Les personnes qui s'inscrivent auprès de Jobsplus sont orientées vers un conseiller en emploi qui, après un premier profilage, leur fournit un plan d'action personnel (PAP). Le PAP est régulièrement mis à jour et les utilisateurs sont orientés vers des programmes de formation, des programmes d'emploi et d'autres initiatives pour répondre à leurs besoins spécifiques. Jobsplus s'applique également aux chômeurs de longue durée.

Au cours de la période de référence, Jobsplus, en coopération avec le secteur privé et avec le soutien de l'initiative du programme de travail (WPI), a aidé les chômeurs de longue durée à réintégrer le marché du travail. Le groupe cible était composé de chômeurs de longue durée âgés de 25 ans et plus, à la recherche d'un emploi à temps plein ou à temps partiel. Après avoir terminé la phase de formation, les utilisateurs sont placés en emploi. Si une personne n'a pas été placée en emploi pendant au moins 6 mois sur 24 mois à partir de la date de signature du contrat WPI, elle est renvoyée à Jobsplus.

Le rapport indique que le taux de chômage de longue durée en pourcentage du chômage est passé de 48,5 % en 2015 à 34,2 % en 2018. Toutefois, le Comité rappelle qu'il a noté dans sa conclusion au titre de l'article 1.1 que selon EUROSTAT, le chômage de longue durée (12 mois ou plus, en pourcentage du chômage global pour les personnes âgées de 15 à 64 ans) est passé de 50,2 % en 2015 à 48,1 % en 2018, ce qui est supérieur à la moyenne de l'UE 28 (43,4 % en 2018).

Selon le rapport, le nombre de chômeurs de longue durée à Malte entre 2015 et 2018 était de 5984 (77,5 % des hommes et 22,5 % des femmes). Parmi tous les chômeurs de longue durée, 97,9 % (5859) ont reçu un PAP, tandis que 23,5 % (1405) ont participé à l'IPM entre 2015 et 2018. 1356 chômeurs de longue durée ont participé à l'IPM tout en ayant reçu un PAP, contre 4503 qui ont reçu un PAP sans participer à l'IPM. 26,7 % de tous les chômeurs de longue durée ont trouvé un emploi.

Le rapport indique qu'à la fin juin 2020, 47 % des chômeurs de longue durée avaient un emploi, contre 39,2 % qui avaient un statut inconnu et 13,8 % qui s'étaient inscrits pour un emploi. Le Comité note que ces données ne se rapportent pas à la période de référence. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur cette question.

En ce qui concerne les jeunes chômeurs de longue durée (15-24 ans), le Comité note, d'après le rapport, que les jeunes à Malte bénéficient d'une approche interinstitutionnelle multipartite visant à fournir un service holistique, sous l'égide du ministère de l'éducation et de l'emploi (MEDE) et de Jobsplus, afin d'améliorer la conception et la mise en œuvre des différents programmes du Youth Guarantee Scheme (YG), qui consiste en des initiatives liées à l'éducation et à l'emploi visant à accroître le niveau d'instruction et les perspectives d'emploi des jeunes chômeurs.

Elle note que l'enregistrement des jeunes (et en particulier des jeunes chômeurs de longue durée) se réfère spécifiquement au programme d'activation II qui s'adresse en particulier aux personnes qui ne suivent pas d'études, d'emploi ou de formation (NEET). Ce programme a été spécifiquement développé pour répondre aux besoins des jeunes défavorisés et fait partie du programme YG. Le Comité prend également note d'une description détaillée des diverses initiatives prises dans le cadre du programme d'activation II, en particulier une approche personnalisée pour répondre aux besoins individuels des personnes concernées.

Les données statistiques montrent que les services fournis par l'unité YG de Jobsplus ainsi que les mécanismes mis en place ont eu un impact positif : selon Eurostat, le taux de chômage de longue durée des jeunes (15-24 ans) était le suivant : 3,5 % en 2015, 2,5 % en 2016, 3,0 % en 2017 et 1,6 % en 2018. Le taux de NEET des jeunes a diminué à Malte, passant de 10,5 % en 2015 à 7,3 % en 2018.

Afin d'évaluer si l'égalité de traitement en matière d'accès à la formation et au recyclage des chômeurs de longue durée est garantie aux ressortissants des autres États parties résidant légalement à Malte, le Comité a demandé dans sa précédente conclusion (conclusions 2016) des informations détaillées sur la "condition relative au test du marché du travail".

En réponse, le rapport indique que Jobsplus est responsable de la réalisation de tests sur le marché du travail pour les ressortissants de pays tiers (TCN) qui ont besoin d'une autorisation pour travailler à Malte. Ces tests ne s'appliquent pas aux TCN qui ont un droit automatique de travailler à Malte.

Toutes les initiatives de formation Jobsplus sont mises à la disposition des migrants qui bénéficient des mêmes services que ceux offerts aux locaux et/ou aux ressortissants de l'UE. Les migrants peuvent bénéficier de ces services à condition de présenter des documents prouvant que les critères d'éligibilité pour participer à ces initiatives sont remplis. Le rapport souligne qu'il n'est pas nécessaire de passer un test du marché du travail pour participer à l'un des cours de formation liés à l'emploi.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de Malte 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 Malte. Le Comité note que Malte n'a pas accepté les points b et c de l'article 10, paragraphe 5.

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

En 2016, le Comité avait ajourné sa conclusion (Conclusions 2016) dans l'attente d'informations relatives à l'imposition d'une condition de résidence permanente ou d'une condition de résidence préalable aux étrangers afin qu'ils puissent demander une aide financière pour l'enseignement et la formation professionnels.

Le Comité note que le rapport ne fournit pas d'informations en réponse à cette question.

Il rappelle que les États parties doivent veiller à ce que la formation professionnelle, telle que définie au paragraphe 1, soit dispensée gratuitement ou à ce que les frais soient progressivement réduits. 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 l'autorisation de résider en raison de leurs liens avec des personnes résidant légalement, sur le territoire de la Partie concernée avant de commencer 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.

Conclusion

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

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

Paragraphe 1 - Formation professionnelle des personnes handicapées

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

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

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

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

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

Cadre juridique

Le Comité rappelle que la loi sur l'égalité des chances (personnes handicapées) d'octobre 2000, telle que modifiée, interdit la discrimination, entre autres dans le domaine de l'éducation (Conclusions 2016).

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur le cadre juridique.

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

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

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

Accès à l'éducation

Le Comité rappelle que les écoles spécialisées ont été transformées en centres de ressources éducatives fournissant des services et une assistance aux enfants handicapés au cours de leur éducation qui ne peuvent être offerts dans les écoles. Certains enfants fréquentent un centre de ressources éducatives plutôt qu'une école ordinaire. Les parents conservent le droit de choisir d'envoyer leur enfant dans un centre de ressources éducatives ou dans une école ordinaire. Les centres de ressources éducatives fournissent également un soutien et des ressources spécialisés aux enfants handicapés qui fréquentent une école ordinaire (Conclusions 2016).

Le rapport ne contient aucune information sur le nombre d'enfants handicapés à Malte, le nombre d'enfants handicapés accueillis dans des établissements d'enseignement ordinaires et dans des unités spécialisées au sein d'écoles ordinaires, le nombre d'enfants en centres de ressources éducatives, le nombre d'enfants handicapés fréquentant une école à temps partiel, et le nombre d'enfants handicapés qui ne sont pas scolarisés du tout.

D'après d'autres sources (Réseau d'études européen d'experts dans le domaine du handicap, ANED), depuis l'adoption d'une politique en matière d'éducation inclusive en 2000, la plupart des enfants handicapés à Malte sont désormais accueillis en écoles ordinaires. Un panel évalue les besoins spécifiques des enfants (*Statementing Moderating Panel*) qui reçoivent un soutien en fonction de leurs besoins éducatifs individuels. Un programme éducatif personnalisé est attribué à chaque enfant dont les besoins spécifiques ont été évalués. Il définit des objectifs à long terme et des mesures à court terme pour que chaque enfant puisse réaliser pleinement son potentiel. Le programme est mis en œuvre avec l'aide d'éducateurs (*Learning Support Educators, LSEs*) qui soutiennent les enfants handicapés dans leur apprentissage en classe. Le coût lié à l'emploi de ces éducateurs est subventionné par le gouvernement dans les écoles publiques, religieuses et indépendantes.

D'après les données contenues dans le rapport statistique 2018 de l'Agence européenne pour l'éducation adaptée et inclusive (EASIE 2018 Dataset Cross-Country Report), au sein des établissements de l'enseignement primaire ou du premier cycle de l'enseignement secondaire qui dispensent l'enseignement obligatoire, 94,65 % des enfants reconnus comme ayant des besoins éducatifs particuliers étaient scolarisés dans des systèmes d'éducation inclusive, et 5,35 % fréquentaient des écoles spécialisées.

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

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

S'agissant des mesures de prise en charge des coûts liés à l'éducation, le Comité demande si les enfants handicapés ou ayant des besoins éducatifs particuliers ont droit à une aide financière pour subvenir aux frais supplémentaires qu'entraîne leur handicap.

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

Le rapport indique que les Services nationaux de soutien scolaire (National School Support Services, NSSS) au sein du ministère de l'Éducation et de l'Emploi fournissent un soutien aux enfants handicapés et qui présentent des difficultés psychosociales dans les écoles ordinaires.

Le Comité relève dans les Observations finales du Comité des Nations Unies des droits des personnes handicapées concernant le rapport initial de Malte [CRPD/C/MLT/CO/1, 17 octobre 2018] que, selon le Comité de l'ONU, le principe de l'éducation inclusive n'est pas pleinement respecté à Malte, les éducateurs chargés du soutien scolaire ne sont pas assez nombreux et les ressources sont insuffisantes pour qu'ils soient remplacés en cas d'absence.

Le Comité demande aux autorités de commenter ces observations.

Il relève dans le rapport que le nombre d'enfants handicapés entrant sur le marché du travail à la suite de leur scolarité et d'une formation a diminué au cours de la période de référence. Il demande les raisons à cela.

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 qu'il a constaté dans ses précédentes conclusions que les parents peuvent faire appel de la décision du panel évaluant les besoins spécifiques des enfants en ce qui concerne la prestation de services de soutien à un enfant handicapé ou ayant des besoins éducatifs particuliers (Conclusions 2016).

Il relève dans les Observations finales du Comité des Nations Unies des droits des personnes handicapées concernant le rapport initial de Malte [CRPD/C/MLT/CO/1, 17 octobre 2018] que, selon le Comité de l'ONU, en raison de leur handicap, des enfants et des élèves handicapés se seraient vu refuser l'accès à des établissements d'enseignement comme des garderies et des écoles dispensant des cours d'été, et il n'y aurait pas de mécanisme accessible pour que ces personnes obtiennent réparation.

Le Comité demande aux autorités de commenter ces observations.

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 conclut que la situation de Malte est conforme à l'article 15§1 de la Charte.

Article 15 - Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté
Paragraphe 2 - Emploi des personnes handicapées

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

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

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 15§2 de la Charte (Conclusions 2016).

Cadre juridique

Le rapport indique que le droit à un emploi accessible à tous, grâce notamment à la réalisation d'aménagements raisonnables et d'ajustements appropriés, est prévu par la loi relative à l'égalité des chances des personnes handicapées (chapitre 413 des Lois de Malte), qui interdit également la discrimination dans l'emploi.

Le rapport fait également état d'une législation antidiscrimination spécifique qui reprend des éléments de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et de la directive de l'Union européenne relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi (2000/78/CE). Cette législation sera renforcée par l'adoption d'une nouvelle loi en la matière. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations concernant la nouvelle législation.

S'agissant de la définition du handicap, le rapport explique que, dans le cadre de leurs activités, Jobsplus et la Fondation Lino Spiteri utilisent la définition figurant dans la loi relative à l'emploi des personnes handicapées (chapitre 210), qui qualifie de personne handicapée « une personne ayant dépassé l'âge de la scolarité obligatoire qui, en raison d'une blessure, d'une maladie, d'une malformation congénitale ou de toute autre incapacité physique ou mentale, a de grandes difficultés à obtenir ou conserver un emploi ou à exercer à son propre compte un travail dont la nature, s'il n'y avait cette blessure, maladie, malformation ou incapacité, correspondrait à son âge, son expérience et ses qualifications » ; la loi précise en outre que « le terme 'handicap' doit être interprété dans ce sens pour quelque personne que ce soit ».

Pour tous les autres dispositifs, la définition qui prime est celle figurant dans la loi relative à l'égalité des chances des personnes handicapées (chapitre 413), qui est la plus proche de la définition retenue par la Convention précitée et qui présente le « handicap » comme une « incapacité physique, mentale, intellectuelle ou sensorielle durable dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à une pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ».

Le rapport explique par ailleurs que le système maltais actuel d'évaluation sera, à terme, intégré dans un nouveau système global d'évaluation du handicap et de détermination des droits, qui sera coordonné par un groupe de travail multipartite présidé par le Bureau chargé des questions de handicap, dont Jobsplus fait partie. Le Comité demande à être informé de tout fait nouveau à cet égard.

Accès des personnes handicapées à l'emploi

Le rapport indique que, selon les données administratives de Jobsplus, le nombre de personnes handicapées occupant un emploi est passé de 1 797 en 2013 à 3 578 en 2018, et s'est établi à 3 663 en juin 2019.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des données chiffrées à jour concernant le nombre de personnes handicapées occupant un emploi (en milieu ouvert et en

milieu protégé), le nombre de celles qui bénéficient de mesures en faveur de l'emploi, de celles à la recherche d'un emploi, et de celles qui sont au chômage.

Le Comité note à cet égard que, dans ses Observations finales concernant le rapport initial de Malte (CRPD/C/MLT/Co/1, octobre 2018), le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies s'est dit préoccupé par le faible taux d'emploi des personnes handicapées dans les secteurs public et privé, en dépit du système de quotas prévu aux articles 15 et 16 de la loi relative à l'emploi des personnes handicapées et des autres mesures de politique générale adoptées par l'État partie.

Le Comité demande au Gouvernement ses commentaires à ce sujet.

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

Le rapport indique que Jobsplus – organisme public pourvoyeur d'offres d'emploi et de formation – est légalement tenu d'intégrer les personnes handicapées dans ses programmes, et que sa Division des services de l'emploi accessible à tous a pour mission d'aider les demandeurs d'emploi handicapés à trouver un travail et à suivre des formations adaptées aux besoins et compétences propres à chacun d'entre eux. Jobsplus travaille en partenariat avec la Fondation Lino Spiteri.

Jobsplus propose divers dispositifs et programmes destinés à favoriser l'emploi de certaines catégories de personnes, notamment les personnes handicapées. On y trouve notamment :

- le programme d'accès à l'emploi, dont l'objectif est de faire en sorte que le marché du travail soit ouvert à tous sur un pied d'égalité, et qui alloue aux employeurs, sur un certain nombre de semaines, des subventions salariales destinées à favoriser l'intégration sur le marché du travail, le maintien dans l'emploi et l'avancement professionnel ;
- des mesures d'incitation fiscale proposées aux entreprises qui font appel à des personnes handicapées. Un employeur qui recrute un demandeur d'emploi handicapé peut bénéficier d'une déduction fiscale équivalant à 25 % du salaire de base de l'intéressé, plafonnée à 4 500 € par salarié. En 2016, douze entreprises se sont adressées à Jobsplus pour bénéficier de cette aide ; en 2017, elles ont été 101 à en faire la demande. En 2018, Jobsplus a été saisi de 173 demandes émanant de 64 entreprises ;
- une formation à l'exercice d'un emploi protégé, d'une durée d'un an, qui s'adresse aux personnes présentant un handicap mental, physique et/ou intellectuel et dont le but est de les préparer à exercer un emploi et, à terme, à travailler en milieu ordinaire ;
- le dispositif passerelle intitulé « Bridging the gap », qui cherche à offrir une aide pendant la période de transition entre chômage et emploi, en proposant aux intéressés des expériences en milieu professionnel. Jobsplus verse aux participants une indemnité hebdomadaire correspondant à 80 % du salaire minimum. Les entreprises participant à ce programme sont exonérées de cotisations sociales et n'ont à verser ni salaires ni indemnités de maladie. Pendant toute la durée du programme, l'employeur peut bénéficier du soutien des conseillers de Jobsplus. Ce dispositif a été activé pour 60 personnes handicapées inscrites au chômage en 2016 ; elles ont été 75 à en bénéficier en 2017 et 45 en 2018 ;
- le centre de formation et de relais pour l'emploi, qui propose des formations aux futurs travailleurs et organise des activités de sensibilisation avec des ONG et des établissements d'enseignement implantés au niveau local.

En ce qui concerne le système de quotas, le Comité note que, dans les entreprises de plus de 20 salariés, les personnes handicapées doivent représenter au moins 2 % des effectifs. Les employeurs qui ne respectent pas cette disposition légale sont astreints à une contribution annuelle due pour chaque personne handicapée qu'ils devraient employer. Entre décembre 2016 et décembre 2017, le nombre d'entreprises privées respectant le quota de 2 % de

salariés handicapés a augmenté de 12 %. En décembre 2017, elles étaient 60 % à s'y conformer, contre 24 % en 2015.

Voies de recours

Le rapport indique que la loi relative à l'égalité des chances des personnes handicapées prévoit également la possibilité d'ouvrir une enquête en cas de plainte concernant le respect de ses dispositions. Cette enquête est confiée au Bureau chargé du respect de l'égalité des chances (*EOCU/Equal Opportunities Compliance Unit*), rattaché à la Commission nationale des personnes handicapées. Ledit Bureau a été institué aux termes d'une modification apportée en 2016 à la loi précitée pour mettre en place le mécanisme de suivi que prévoit l'article 33(2) de la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

La plupart des plaintes se règlent à l'amiable. Cela étant, certaines sont portées devant les tribunaux, et la Commission précitée intervient également dans ces dossiers. Elle n'est pas, conformément à la législation en vigueur, habilitée à accorder aux victimes la réparation, l'indemnisation ou la réadaptation que prévoit la législation en vigueur, mais les aide à obtenir ce à quoi elles peuvent prétendre auprès de qui de droit ; elle a également permis à des victimes d'engager une action civile distincte.

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

Conclusion

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

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

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

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

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

Le Comité a précédemment conclu que la situation de Malte était conforme à l'article 15§3 de la Charte (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 renvoie à ses conclusions précédentes pour une description du cadre juridique (Conclusions 2016).

Selon le rapport, à l'issue d'un processus de restructuration de la Commission pour les droits des personnes handicapées (Commission for the Rights of Persons with Disability), en charge de suivre l'application de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CNUDPH), une nouvelle Direction des investigations, de la conformité et de l'application de la loi (Directorate for Investigations, Compliance and Enforcement) a été mise en place.

Un projet de loi relatif à la CNUDPH (UNCRPD Bill) et un projet de loi portant modification de la loi relative à l'égalité des chances (personnes handicapées) [Bill revising the Equal Opportunities (Persons with Disability) Act] devaient être soumis à consultation publique en 2020, hors période de référence. Ces textes prévoient des mécanismes élargis de recours interne en cas de non-respect allégué de la convention et constituent le fondement juridique pour le point de contact (restructuré) pour les questions relatives à l'application de la convention, le Bureau pour les questions de handicap (Office for Disability Issues – ODI) et le mécanisme national de coordination de Malte.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations concernant l'adoption des projets de loi susmentionnés.

Le Comité demande en outre des informations à jour sur les voies de recours et des exemples de jurisprudence pertinente.

L'élaboration de la première stratégie nationale de Malte (2020-2030) en matière de handicap a été achevée et elle devait être lancée en 2020. La première stratégie nationale pour l'autisme devait être lancée en 2020. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre des stratégies.

En ce qui concerne l'évaluation du handicap, le rapport indique qu'une réforme du système a été engagée. Un groupe de travail, avec la participation de représentants des différents services ministériels intervenant dans les divers domaines de l'évaluation du handicap et de la prestation de services, ainsi que de représentants de la société civile, ont jusqu'à présent dressé un état des lieux des systèmes d'évaluation employés, qui sont parfois divergents. L'objectif poursuivi est de se mettre d'accord sur un système unifié fonctionnant selon le

modèle du guichet unique, en fondant l'évaluation sur des critères fonctionnels et sociaux. Le Comité note que cette réforme est en cours depuis 2013 (Conclusions 2016) et demande des informations sur les résultats obtenus.

Consultation

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

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

Prestations financières et services d'aide personnelle

Selon le rapport, il a été procédé à une révision des conditions d'octroi des allocations majorées pour les personnes ayant des déficiences intellectuelles ou en situation de handicap psychosocial qui nécessitent un soutien plus important. Un plus grand nombre de personnes est désormais éligible à ces allocations.

Les prestations versées aux personnes réputées « inaptes au travail » ont aussi été revalorisées dans le but d'aligner leur montant sur celui du salaire minimum national.

Le rapport indique en outre que les personnes handicapées peuvent demander à bénéficier du programme d'autonomisation (Empowerment Scheme) géré par Aġenzija Sapport (organisme public), qui alloue des fonds pour contribuer à la réalisation du droit des personnes handicapées à mener une vie autonome au sein de la société.

Aġenzija Sapport gère en outre le Fonds pour l'assistance personnelle et des dispositifs d'accompagnement à la vie autonome au sein de la collectivité. Cela permet de financer des auxiliaires de vie, ainsi que d'autres intervenants qui apportent des aides et des soins à domicile.

Le Centre Sonia Tanti pour la vie autonome (Sonia Tanti Independent Living Centre – STILC), qui était précédemment géré par la Commission pour les droits des personnes handicapées, relève désormais d'Aġenzija Sapport en tant que prestataire de services.

Aġenzija Sapport a récemment lancé le projet Reach, qui offre des services favorisant l'autonomisation des personnes handicapées et la transition de la vie en institution vers des formules d'habitat en logement indépendant ou dans des unités de vie de proximité complétées par des dispositifs de soutien. Cette initiative est cofinancée par le Fonds européen de développement régional (FEDER), tout comme le programme Narcis, une initiative similaire ciblant les personnes handicapées nécessitant une prise en charge médicale et des soins complexes.

Le Comité relève dans le rapport qu'un projet de loi sur l'autonomie personnelle (Personal Autonomy Bill) a aussi été élaboré afin de revoir les régimes d'interdiction, d'incapacité et de tutelle et de mettre en place des mesures de prise de décision accompagnée.

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

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

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

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

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

Aides techniques

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations à jour sur la fourniture et le coût des aides techniques.

Logement

Le Comité note que le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies a, dans ses Observations finales (CRPD/C/MLT/CO/1 2018), exprimé des préoccupations quant au fait que Malte continue de placer des personnes handicapées en institution. Le Comité demande au gouvernement ses commentaires à ce sujet.

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

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

Mobilité et transports

S'agissant de l'accessibilité du cadre bâti, le rapport fait état de récentes évolutions législatives, au sens où les lignes directrices et normes nationales sur l'accessibilité (National Standard SM 3800 :2015) adoptées en 2015 constituent désormais un texte d'application (Access for All in the Built Environment Regulations, 2019). Cette réglementation permet aux requérants de s'appuyer sur le contenu desdites normes pour faire valoir une plainte pour discrimination fondée sur le handicap.

Pour apprécier le caractère raisonnable des dérogations aux règles, Malte a apporté des modifications à la loi relative à l'égalité des chances (personnes handicapées) pour créer, en 2016, la Commission chargée d'évaluer le caractère raisonnable des aménagements (Test of Reasonableness Board). Cette commission a vocation à déterminer si la réglementation en matière d'accessibilité impose une charge disproportionnée dans certains cas.

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.

Selon le rapport, les transports publics sont fortement subventionnés pour les personnes handicapées et il est prévu de les rendre gratuits. Il existe des dispositions législatives prévoyant des facilités de stationnement pour les personnes handicapées, comme les « macarons bleus » (Blue Badges), ainsi que des règles pour l'obtention de places désignées.

En outre, des exonérations des taxes sur les véhicules et la circulation existent pour les personnes handicapées afin de compenser les frais liés à l'obtention de véhicules spécialisés ou la modification d'un véhicule pour le rendre accessible. Le rapport indique que des mesures sont prises pour garantir l'application de la législation réglementant l'accessibilité aux services de transport pour les personnes handicapées ou à mobilité réduite. Tout non-respect est sanctionné par Transport Malta [l'autorité maltaise de régulation des transports].

Le Comité relève que le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies a noté avec préoccupation dans ses Observations finales (CRPD/C/MLT/CO/1 2018) que de nombreux bâtiments et infrastructures publics restent inaccessibles aux personnes handicapées et ne sont pas conformes à la réglementation applicable et que les transports publics ne sont pas toujours accessibles aux personnes handicapées.

Le Comité demande au gouvernement ses commentaires à ce sujet.

Communication

Le Comité note que Malte a adopté une loi relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public et désigné une autorité de contrôle compétente, habilitée à recevoir les plaintes du public et à statuer sur de telles plaintes, ainsi qu'à prononcer des sanctions effectives.

En 2016, à la suite de l'adoption de la loi relative à la reconnaissance de la langue des signes maltaise, la langue des signes maltaise (LSM) est devenue la troisième langue officielle de Malte. La loi prévoyait également la création du Conseil maltais de la langue des signes, chargé de superviser les efforts liés à la mise en œuvre de cette législation dans tous les domaines de la vie publique, en concertation étroite avec le gouvernement, les parties prenantes concernées et la communauté des sourds de Malte.

Le Comité relève que le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies a noté avec préoccupation dans ses Observations finales (CRPD/C/MLT/CO/1 2018) que les personnes handicapées ont peu accès à l'information et aux technologies de l'information et de la communication.

Le Comité demande au gouvernement ses commentaires à ce sujet.

Culture et loisirs

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport concernant les activités sportives.

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

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de Malte est conforme à l'article 15§3 de la Charte.

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

Paragraphe 4 - Droit de sortie des nationaux

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

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

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

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

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

Cadre juridique

Le rapport ne contient pas de nouvelle information concernant le cadre législatif. A cet égard, le Comité rappelle qu'il l'a examiné dans ses précédentes conclusions. En particulier, il a noté que l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe était prévue par la Constitution maltaise et par d'autres textes : la loi de 2002 relative à l'emploi et aux relations professionnelles, la loi de 2003 relative à l'égalité entre les hommes et les femmes et le règlement de 2004 relatif à l'égalité de traitement dans l'emploi. Il a également noté que l'égalité de rémunération était principalement régie par la loi de 2002 relative à l'emploi et aux relations professionnelles, dont l'article 26.2 interdit expressément « des conditions de rémunération [...] moins favorables, sur la base d'un traitement discriminatoire, que celles appliquées à un salarié exerçant le même travail ou un travail de valeur égale ». Par ailleurs, son article 27 dispose que le même taux de rémunération doit être appliqué à tous les salariés d'une même catégorie professionnelle pour un travail de valeur égale. Les dispositions pertinentes de la loi de 2003 sur l'égalité entre les hommes et les femmes (enquêtes de la Commission nationale, voies de recours, inflexibilité de la charge de la preuve, etc.) valaient également pour l'égalité de rémunération (Conclusions 2008).

Le Comité considère que l'obligation de reconnaître le droit à l'égalité de rémunération a été respectée.

Recours effectifs

Le Comité rappelle que le droit interne doit prévoir des voies de recours adéquates et effectives en cas d'allégation de discrimination salariale. Tout(e) salarié(e) qui s'estime victime d'une discrimination doit pouvoir saisir une juridiction. L'accès effectif aux tribunaux doit être garanti aux victimes de discrimination salariale. Par conséquent, les procédures doivent avoir des coûts et des délais raisonnables. Toute victime d'une discrimination salariale fondée sur le sexe doit pouvoir bénéficier d'une réparation adéquate, c'est-à-dire d'une indemnisation suffisante pour réparer le préjudice subi par la victime et avoir un effet dissuasif. Tout plafonnement qui aurait pour effet que les indemnités octroyées ne soient pas proportionnées au préjudice subi et ne soient pas suffisamment dissuasives est contraire à la Charte. La charge de la preuve doit être aménagée. L'aménagement de la charge de la preuve consiste à assurer que, lorsqu'une personne estime avoir été victime d'une discrimination fondée sur le sexe et qu'elle établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de non-discrimination (Conclusions XIII-5, Observation interprétative de l'article 1 du Protocole additionnel de 1988). Le licenciement à titre de représailles en cas de discrimination salariale doit être interdit. Lorsque le licenciement fait suite à une réclamation du travailleur concernant l'égalité salariale, l'employé peut porter plainte pour licenciement abusif. Dans ce cas, l'employeur doit lui proposer d'être réintégré dans les mêmes fonctions ou dans des fonctions

analogues. Si cette réintégration est impossible, il doit lui verser une indemnité compensatrice suffisamment dissuasive pour l'employeur et réparatrice pour l'employé (c'est-à-dire, une réparation qui couvre le dommage matériel et moral) (voir à cet égard les réclamations collectives n^{os} 124 à 138, Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Slovénie et Suède, 5-6 décembre 2019).

Le rapport indique que le tribunal du travail a la compétence exclusive pour statuer sur les cas de rémunération inégale. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations détaillées et à jour concernant les voies de recours accessibles aux victimes de la discrimination salariale fondée sur le sexe.

Le rapport indique que, conformément à la loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes (chapitre 456 modifié en 2014), il suffit que le plaignant ou la personne ayant engagé la procédure établisse, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. Il incombe à la partie défenderesse ou à la personne contre qui la procédure a été engagée de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement, ou que ce traitement moins favorable était justifié conformément aux dispositions de la loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes ; les juges feront droit au plaignant si la partie défenderesse ou la personne contre qui la procédure a été engagée n'est pas en mesure de prouver qu'elle n'a pas agi de manière illégale (article 19.2 de la loi précitée). Le Comité demande comment le principe du renversement de la charge de la preuve est appliqué dans la pratique, par exemple, s'il est systématiquement appliqué dans le cas de discrimination salariale.

Le rapport indique qu'il n'y a pas de plafond légal applicable dans les règles d'indemnisation en cas de discrimination salariale fondée sur le sexe. Le Comité demande notamment si l'obligation de compenser la différence de salaire est limitée dans le temps ou est accordée pour toute la période de rémunération inégale, et s'il existe un droit à réparation pour les dommages pécuniaires et non pécuniaires. Il demande également des exemples d'indemnisation octroyée par les tribunaux dans des affaires de discrimination salariale fondée sur le sexe.

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

En ce qui concerne les sanctions applicables en cas d'infraction au règlement relatif à l'égalité de traitement dans l'emploi, le Comité se réfère à sa conclusion précédente sur l'article 4§3 (Conclusions 2018) dans laquelle il a relevé que l'auteur d'une telle infraction était passible d'une amende d'un montant maximal de 2 399,37 € et/ou d'une peine d'emprisonnement d'une durée pouvant aller jusqu'à six mois.

Transparence salariale et comparaison des emplois

Le Comité rappelle que la transparence salariale joue un rôle déterminant dans l'application effective du principe l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La transparence contribue à identifier les préjugés et la discrimination fondés sur le sexe et facilite la prise de mesures correctives tant par les travailleurs que par les employeurs et leurs organisations, ainsi que par les autorités compétentes. Les États doivent prendre des mesures conformes à leurs situation nationale et leurs traditions afin d'assurer le respect de la transparence salariale dans la pratique, incluant les mesures telles que celles soulignées dans la Recommandation de la Commission européenne du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunération des femmes et des hommes grâce à la transparence, notamment les obligations imposées aux employeurs de faire régulièrement rapport sur les salaires et de produire des données ventilées par genre. Le Comité considère ces mesures comme des indicateurs de conformité à la Charte à cet égard. Le Comité rappelle également qu'afin d'établir si le travail effectué est égal ou de valeur égale, il faut prendre en compte des facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, les exigences en matière d'éducation et de

formation. Les Etats doivent s'efforcer de clarifier cette notion en droit interne si nécessaire, à travers la législation ou la jurisprudence. A cet égard, les systèmes de classification et d'évaluation des emplois doivent être encouragés et, lorsqu'ils sont utilisés, ils doivent s'appuyer sur des critères neutres en matière de genre n'entraînant aucune discrimination indirecte (voir à cet égard les réclamations n^{os} 124 à 138, UWE, *op. cit.*).

Le Comité rappelle qu'il examine le droit à l'égalité de rémunération sous l'angle des articles 20 et 4§3 de la Charte et qu'il y procède de ce fait tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »). En vertu des articles 20 et 4§3 de la Charte, il doit être possible de procéder à des comparaisons de rémunérations entre les entreprises (voir à cet égard les réclamations n^{os} 124 à 138, UWE, *op. cit.*). Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 20 au motif qu'il n'était pas établi que, dans les litiges en matière d'égalité salariale, la législation autorisait à procéder à des comparaisons de rémunérations inter-entreprises. A cet égard, le Comité note d'après le rapport (11^{ème} rapport national contenant des informations supplémentaires relatives à l'article 20, 2017 et Conclusions 2018 relative à l'article 4§3) que la loi ne prévoit pas la possibilité de procéder à des comparaisons de postes et de rémunérations allant au-delà de l'entreprise concernée, mais elle n'interdit pas au Tribunal du travail de faire de telles comparaisons. Le rapport précise également qu'il appartient à l'employeur d'appliquer le principe de l'égalité de rémunération.

Le Comité note d'après le rapport national sur l'égalité de genre à Malte établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (2019), que l'article 2 de la loi de 2002 relative à l'emploi et aux relations professionnelles définit un travailleur à plein temps comparable comme le travailleur à temps plein « dans le même établissement qui exerce un travail ou une profession identique ou similaire, compte dûment tenu d'autres considérations, notamment l'ancienneté, les qualifications et les compétences. Lorsqu'il n'y a pas d'employé à temps plein comparable dans le même établissement, la comparaison est effectuée par référence à des conventions collectives couvrant des employés à temps plein comparables similaires dans d'autres établissements. En outre, en l'absence de convention collective, la référence est faite à la loi ou, à défaut de dispositions légales, à la pratique en vigueur telle qu'établie par le Conseil consultatif sur les relations de travail. »

Le Comité prend note des informations publiées dans le document de travail des services de la Commission européenne intitulé « *Evaluation of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on 'equal pay for equal work or work of equal value'* » (SWD(2020) 51 final du 05.03.2020) selon lequel les mesures de transparence des salaires sont totalement absentes à Malte.

Le rapport ne contient pas d'informations concernant le système de classement des emplois. Il ne contient non plus d'informations sur la notion de « travail de valeur égal » ni sur les critères d'évaluation d'un travail de valeur égale/comparable définis dans la législation. Par conséquent, le Comité demande à nouveau que le prochain rapport fournisse des informations sur les systèmes de classement des emplois et de promotion professionnelle mis en place, ainsi que les stratégies adoptées pour garantir la transparence salariale sur le marché du travail (notamment la possibilité donnée aux travailleurs d'obtenir des informations sur les niveaux de rémunération d'autres travailleurs), en précisant notamment les délais fixés pour réaliser les progrès exigés ainsi que les critères retenus pour mesurer ces derniers.

Contrôle de l'application

Selon le rapport, les inspecteurs du travail examinent la structure de rémunération et comparent les bulletins de paie et les feuilles de temps des employés, qui sont exigés par la loi. L'historique de l'emploi est également demandé à l'agence publique pour l'emploi (*Jobsplus*) pour comparer les années de service et la position du salarié dans l'entreprise. Ils

sont aussi compétents pour examiner les conventions collectives qui ne sont conclues qu'au niveau de l'entreprise, et pour déterminer si la loi est respectée.

Le rapport ajoute que la Commission nationale pour la promotion de l'égalité (NCPE) a mené en 2015 une enquête sur un cas de discrimination fondée sur le sexe. La NCPE a constaté qu'une femme cadre était moins rémunérée que ses homologues masculins et, en conséquence, cette femme cadre a bénéficié d'une hausse de salaire substantielle.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur la façon dont l'égalité de rémunération est garantie, et notamment sur les activités de contrôle menées à cet égard par les services d'inspection du travail et les autres organismes compétents. Il demande notamment de fournir des informations sur les activités entreprises par la NCPE à cet égard ainsi que sur le nombre, la nature et les résultats des cas de discrimination en matière d'égalité salariale, dans les secteurs privé et public, qui ont été traités par l'inspection du travail, les tribunaux ou la NCPE.

Obligations de promouvoir le droit à l'égalité salariale

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

Le Comité prend note des plusieurs activités réalisées par la NCPE en ce qui concerne l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes : une conférence nationale sur ce sujet en 2015 ; une campagne intitulée « PayM€qually » (2017) pour faire prendre conscience de l'écart salarial entre hommes et femmes ; la création de l'Annuaire des femmes professionnelles maltaises pour donner plus de visibilité aux femmes professionnelles et à leurs compétences, qualifications et expériences dans divers domaines (263 femmes professionnelles étaient inscrites dans cet annuaire en 2019) ; etc. En outre, diverses initiatives ont été prises pour encourager les femmes à entrer sur le marché du travail, y compris aux postes de décision, ou à y rester qui, selon le rapport, ont contribué à faire croître le taux d'emploi des femmes dans la population active.

Le Comité note d'après le rapport que la NCPE continue à accorder la distinction « Equality Mark » aux entreprises qui favorisent réellement l'égalité dans leurs politiques et pratiques de travail en appliquant des mesures qui vont au-delà de ce qui est exigé par la loi. Les entreprises sont évaluées selon des critères définis et bénéficient de l'assistance nécessaire pour renforcer leurs engagements dans ce domaine. Le rapport indique que 91 organisations représentant plus de 22 600 employés avaient reçu la distinction « Equality Mark ».

Le Comité note que, selon les données Eurostat, la différence de rémunération entre hommes et femmes était de 10,7 % en 2015, 11,6 % en 2016, 13,2 % en 2017 et 13 % en 2018 (comparé à 9,2 % en 2008). Il constate que cet écart est moins que la moyenne des 28 pays de l'Union européenne, à savoir 15 % en 2018 (données en date du 29 octobre 2020), toutefois, il montre la tendance à la hausse.

Compte tenu de l'accroissement de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, le Comité constate que la situation n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte sur ce point, au motif que l'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas respectée.

Il demande que le prochain rapport contienne des informations à jour sur les mesures et actions concrètes prises en vue de réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Il demande également des informations statistiques actualisées sur les gains des hommes et des femmes dans les secteurs public et privé, ventilées par activité économique et profession.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte au motif que l'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas respectée.

Article 24 - Droit à la protection en cas de licenciement

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

Champ d'application

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a estimé que la situation n'était pas conforme à la Charte, au motif que les salariés effectuant une période d'essai de six mois n'étaient pas protégés contre le licenciement.

Le Comité relève dans le rapport du Comité gouvernemental (2017) que des discussions portant sur une révision du droit du travail maltais sont en cours au sein du Conseil consultatif sur les relations de travail. Les dernières modifications du code du travail concernant les licenciements en période d'essai se sont intéressées au cas de salariées enceintes ; elles ont abouti à l'instauration d'une obligation pour l'employeur de justifier le motif du licenciement, qui ne peut être lié à la grossesse. Mais, selon le rapport précité, les représentants du patronat et des syndicats siégeant au Conseil consultatif n'ont jamais envisagé de revoir la question du licenciement en période d'essai, d'autant qu'aucune demande en ce sens n'a été formulée.

Toujours d'après le rapport du Comité gouvernemental, tout salarié qui a des raisons de croire qu'il a fait l'objet d'un licenciement fondé sur la race, le sexe, la religion ou l'un des autres motifs prohibés par un quelconque dispositif du droit maltais relatif à l'égalité, peut porter l'affaire devant le tribunal du travail, la charge de la preuve incombant ici à l'employeur. La victime peut également saisir une juridiction civile.

Le Comité constate cependant que le rapport rappelle, sans donner aucune information nouvelle en la matière, que la législation maltaise considère que les six premiers mois de tout contrat de travail constituent une période d'essai, sauf si les parties conviennent d'une durée plus courte. Pour les salariés qui occupent un poste technique ou administratif, ou qui exercent des fonctions d'encadrement ou de gestion, et qui perçoivent une rémunération au moins deux fois supérieure au salaire minimum, la période d'essai est d'un an, sauf disposition contraire du contrat de travail ou de la convention collective.

Pendant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail sans avoir à fournir de justification. Un délai de préavis d'une semaine doit être notifié à l'autre partie en cas d'emploi ininterrompu de plus d'un mois auprès du même employeur. Selon le rapport, cette mesure est avantageuse non seulement pour l'employeur, mais aussi pour le salarié, qui peut facilement changer d'emploi s'il n'était pas à l'aise dans celui qu'il occupait ou s'il en a trouvé un autre qui lui convient mieux. En tout état de cause, un salarié licencié pendant la période d'essai conserve un droit de recours s'il dénonce un licenciement abusif et ne perd pas son droit de s'inscrire comme demandeur d'emploi. Il a également le droit de réclamer des salaires impayés s'il fait valoir des discordances dans la rémunération qui lui a été versée pendant la période d'essai.

Le Comité considère que la situation, qu'il a précédemment jugée non conforme à la Charte, n'a pas changé. Bien que le salarié ait le droit de contester un licenciement en invoquant une discrimination, l'employeur n'est pas tenu de fournir un motif valable de licenciement. La situation demeure donc non conforme.

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 (pouvoyeurs 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.

D'après le rapport, l'Ordonnance nationale n° SL452.108 sur le statut professionnel a été promulguée pour lutter contre le faux travail indépendant et les abus qui en résultent. Ce texte

énumère un certain nombre de critères qui distinguent le salarié du travailleur indépendant. Il dispose que, si cinq des huit critères suivants sont remplis, l'intéressé ne sera pas considéré comme un travailleur indépendant mais comme un salarié :

- 1. l'intéressé fournit des services à une même personne dont il dépend à hauteur d'au moins 75 % de ses revenus sur une période d'un an ;*
- 2. il s'en remet au destinataire du service pour savoir quelles tâches il lui faut effectuer, ainsi que le lieu et la manière dont elles doivent l'être ;*
- 3. il exécute les tâches au moyen des équipements, outils ou matériaux mis à sa disposition par le destinataire du service fourni ;*
- 4. il est soumis à des horaires de travail ou à des périodes minimales de travail établis par le destinataire du service fourni ;*
- 5. il ne peut pas sous-traiter le travail à autrui ;*
- 6. il est intégré dans la structure du processus de production, dans l'organisation du travail ou dans la hiérarchie de l'entreprise ou d'une autre organisation ;*
- 7. il exerce une activité qui constitue un élément essentiel à l'organisation et à la poursuite des objectifs du destinataire du service fourni ;*
- 8. il accomplit des tâches similaires à celles de salariés en poste ou, en cas d'externalisation du travail, similaires à celles auparavant effectuées par des salariés.*

Si cinq des huit critères sont présents, la relation de travail est présumée être une relation à durée indéterminée et à temps plein. Dans ce cas, la date d'embauche sera celle où l'intéressé a fourni un service à l'employeur pour la première fois. Toutes les conditions d'emploi doivent être portées à la connaissance du nouveau « salarié ». En outre, d'après le rapport, l'ordonnance précitée prévoit que la conversion d'un contrat de louage de services ou de travail en contrat de prestations de services ne peut avoir d'effet juridique que si elle est autorisée par le Directeur du Département pour les relations professionnelles et l'emploi. Tant que cette autorisation n'est pas obtenue, ou si elle est refusée, la situation professionnelle de l'intéressé est considérée comme inchangée par rapport à celle qui était la sienne auparavant.

Le Comité demande que le prochain rapport indique quelles garanties ont été prévues pour veiller à ce que les employeurs qui embauchent des travailleurs dans l'économie de plateforme ou à la demande ne contournent pas le droit du travail en ce qui concerne la protection contre le licenciement en faisant valoir que ceux qui effectuent un travail pour eux sont des travailleurs indépendants, alors qu'en réalité, après examen des conditions dans lesquelles ces tâches sont exécutées, il est possible d'identifier certains éléments qui démontrent l'existence d'une relation de travail.

Obligation de justifier le licenciement par un motif valable

Dans sa précédente conclusion, le Comité a jugé la situation non conforme à la Charte, au motif que la cessation d'emploi reposant uniquement sur le fait que la personne avait atteint l'âge de la retraite, comme le permet la loi, ne pouvait être raisonnablement justifiée.

Le Comité relève dans le rapport du Comité gouvernemental que cette question est à l'ordre du jour du *Pensions Strategy Group* (Groupe de travail sur les pensions), qui réunit régulièrement diverses parties prenantes pour discuter des réformes du système de retraite maltais et autres questions connexes, telles que le licenciement à raison de l'âge de la retraite.

Bien qu'un consensus général existe quant à la nécessité de modifier le droit du travail maltais, les discussions se poursuivent pour trouver une solution acceptable par toutes les parties. D'après le rapport du Comité gouvernemental, les données statistiques montrent que, chaque année, davantage de personnes parvenues à l'âge de la retraite choisissent de continuer à travailler.

Le Comité relève cependant dans le rapport que, selon le Gouvernement, le droit maltais est conforme à la législation de l'Union européenne et à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne : il n'y aurait pas de discrimination fondée sur l'âge, puisqu'il s'agit d'un motif objectif justifié, lié à la dynamique du marché du travail et examiné 'à la lumière des buts légitimes'. Le rapport souligne que les personnes recrutées après avoir atteint l'âge de la retraite restent totalement protégées par la loi, y compris pour ce qui concerne le licenciement.

Le Comité observe que la situation, qu'il a précédemment jugée non conforme à la Charte, n'a pas changé. Même si la loi relative à l'emploi et aux relations de travail n'exclut en rien la possibilité d'employer un salarié ayant atteint l'âge d'admission à pension, elle donne à l'employeur le droit de mettre fin à une relation d'emploi lorsque le salarié atteint l'âge de départ à la retraite fixé au niveau national. Le Comité réitère par conséquent son précédent constat de non-conformité pour ce motif.

Licenciements prohibés

Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 24 de la Charte, les licenciements pour absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou d'un accident doivent être interdits. Un délai peut être fixé pour protéger les salariés contre le licenciement en pareil cas. L'absence peut constituer un motif valable de licenciement si elle perturbe gravement le fonctionnement de l'entreprise et s'il est nécessaire de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent. Le Comité demande quelles sont les règles applicables si le motif de licenciement consiste en une incapacité de longue durée ou une invalidité permanente, et quelle est notamment la procédure suivie pour établir une telle incapacité ou invalidité et fixer le niveau d'indemnisation y afférent.

Recours et sanctions

Le Comité note que la situation n'a pas évolué. Il demande des informations actualisées sur les voies de recours qui existent en cas de licenciement illégal, telles que le niveau d'indemnisation prévu et le droit à la réintégration.

Lorsque, saisi d'une plainte pour licenciement abusif, un tribunal a) constate que ses motifs sont fondés et b) estime qu'il serait envisageable et équitable que le plaignant, qui en a fait la demande spécifique dans le mémoire ou l'exposé des faits, soit réintégré ou réengagé par l'employeur, il se devra de rendre une ordonnance à cet effet, en précisant les conditions dans lesquelles il considère qu'il serait raisonnable que le plaignant soit réintégré ou réengagé. Par contre, lorsque le plaignant occupait un poste de direction ou exerçait des fonctions d'encadrement requérant une confiance particulière de la part de l'employeur, le tribunal ne pourra ordonner sa réintégration ou son réengagement ; si toutefois le plaignant a été nommé ou choisi pour ce poste par ses collègues de travail, le tribunal pourra ordonner sa réintégration ou son réengagement au poste qu'il occupait avant cette nomination ou sélection. Lorsqu'un salarié illégalement licencié ne demande ni sa réintégration ni son réengagement, ou dans l'hypothèse où le tribunal déciderait de ne pas statuer en ce sens, il pourra ordonner à l'employeur d'indemniser l'intéressé. Pour déterminer le montant de cette indemnité, le tribunal tiendra compte des pertes et dommages réellement encourus par le salarié illégalement licencié, ainsi que d'autres éléments, notamment son âge et ses compétences, dans la mesure où ils peuvent affecter ses possibilités de retrouver un emploi.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 24 de la Charte aux motifs que :

- les salariés effectuant une période d'essai de six mois ne sont pas protégés contre le licenciement ;
- la cessation d'emploi à l'initiative de l'employeur au seul motif que la personne a atteint l'âge de la retraite, comme le permet la loi, n'est pas raisonnablement justifiée.

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.

