



European  
Social  
Charter

Charte  
sociale  
européenne



Mars 2021

# **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE**

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2020

## **SLOVÉNIE**

*Ce texte peut subir des retouches de forme.*



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

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

Le présent chapitre concerne la Slovénie, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 7 mai 1999. L'échéance pour remettre le 19<sup>ème</sup> rapport était fixée au 31 décembre 2019 et la Slovénie l'a présenté le 3 juin 2020.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à la Slovénie 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 2012).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions 2012) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

Les commentaires de l'Ombudsman pour les droits de l'homme de la République de Slovénie sur le 19<sup>ème</sup> rapport ont été enregistrés le 1<sup>er</sup> octobre 2020.

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

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

La Slovénie a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf l'article 18§2.

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

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

– 7 conclusions de conformité : articles 1§1, 1§4, 10§1, 10§2, 10§3, 10§4 et 24.

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

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

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

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

- droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail (article 3),

- droit à la protection de la santé (article 11),
- droit à la sécurité sociale (article 12),
- droit à l'assistance sociale et médicale (article 13),
- droit au bénéfice des services sociaux (article 14),
- droit des personnes âgées à une protection sociale (article 23),
- droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale (article 30).

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

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sur [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter).

## **Article 1 - Droit au travail**

### *Paragraphe 1 - Politique de plein emploi*

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

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

Selon Eurostat, le taux de croissance du PIB a augmenté de 2,2 % en 2015 à 4,4 % en 2018, un taux 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 65,2 % en 2015 à 71,1 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (68,6 % en 2018).

Le taux d'emploi des hommes a augmenté de 69,2 % en 2015 à 74,5 % 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 61 % en 2015 à 67,5 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (63,3 % en 2018). Le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) a fortement augmenté, de 36,6 % en 2015 à 47 % en 2018, mais est resté 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 29,6 % en 2015 à 35,2 % en 2018, un taux quasiment égal à la moyenne des 28 pays de l'UE (35,3 % en 2018).

Le chômage global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a fortement reculé, de 9,1 % en 2015 à 5,2 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (7 % en 2018).

Le chômage des hommes a baissé de 8,2 % en 2015 à 4,7 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE en 2018 (6,7 %). Le chômage des femmes a baissé de 10,2 % en 2015 à 5,8 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE en 2018 (7,2 %). Le chômage des jeunes (15-24 ans) a baissé de 16,3 % en 2015 à 8,8 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE en 2018 (15,2 %). 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 52,3 % en 2015 à 42,9 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE en 2018 (43,4 %).

La part des jeunes de 15 à 24 ans « hors système » (sans emploi et ne suivant ni études ni formation ; *NEET*) a baissé de 9,5 % en 2015 à 6,6 % 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 la tendance économique positive durant la période de référence, qui est allée de pair avec une évolution favorable de la situation sur le marché du travail (taux d'emploi en hausse et fort recul du chômage). Cela étant, le taux d'emploi des travailleurs âgés de plus de 55 ans reste encore faible.

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

Dans son rapport, le Gouvernement décrit les mesures actives en faveur de l'emploi mises en œuvre durant la période de référence. Il s'agit, d'une part, de programmes généraux « Enseignement et formation » et, d'autre part, de programmes destinés à venir en aide à des groupes vulnérables, comme les jeunes sur le point de faire leur entrée sur le marché du travail, les personnes qui vivent dans des zones géographiques où les niveaux de chômage sont élevés, les chômeurs de longue durée, les travailleurs âgés, les migrants et les réfugiés.

En particulier, le Gouvernement indique que la Garantie pour la jeunesse a démarré en 2014 en Slovénie et a fait l'objet de deux plans gouvernementaux de mise œuvre (2014-2015, puis 2016-2020). Le plan 2016-2020 comporte 54 mesures (enseignement, formations, emplois aidés, emplois publics, « emploi test » permettant à une personne au chômage de se tester dans un emploi, soutien à l'entrepreneuriat, etc.), proposées non seulement par le ministère du Travail, de la Famille, des Affaires sociales et de l'Égalité des Chances mais aussi par

d'autres ministères (de l'Education ; du Développement économique ; de la Culture ; de l'Agriculture). Au total, près de 75 450 jeunes âgés de 15 à 29 ans ont pris part à la Garantie pour la jeunesse durant la période de référence. Selon la Commission européenne (*Youth Guarantee country by country*, Slovénie, octobre 2020), en 2018, 52,8 % des jeunes avaient quitté le programme avec une offre (pour un emploi, une formation, etc.) dans les quatre mois suivant leur inscription au programme (moyenne de l'UE : 46,7 %) et le programme avait couvert 50,8 % des jeunes NEET âgés de moins de 25 ans (moyenne de l'UE : 38,9 %).

Le Gouvernement indique aussi que les travailleurs âgés sont considérés comme un groupe de personnes à haut risque de transition vers le chômage de longue durée. Ils sont par conséquent un groupe cible important pour de nombreuses mesures actives mises en place sur le marché de l'emploi ; ainsi, la part de chômeurs âgés en pourcentage du nombre total de participants aux mesures actives a augmenté, et s'élevait à environ 26 % en 2017 et en 2018. De plus, d'autres mesures et programmes visant à promouvoir et à maintenir l'emploi ont été conçus à l'attention spécifique des travailleurs âgés. En particulier, la loi sur les mesures d'intervention pour le marché du travail, adoptée à la fin de l'année 2015, prévoit que les employeurs sont exonérés du paiement des cotisations d'assurances obligatoires pour les chômeurs âgés de plus de 55 ans inscrits comme chômeurs depuis au moins six mois qu'ils recrutent (mesure en vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2019). En outre, le Service de l'emploi a lancé en 2018 un programme (« Actif jusqu'à la retraite ») dont le but est de promouvoir des emplois plus permanents pour les chômeurs âgés (contrats de durée indéterminée, ou jusqu'au départ à la retraite) par le biais de subventions versées aux employeurs qui recrutent des chômeurs âgés de 58 ans ou plus. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les résultats de la mise en œuvre de la loi sur les mesures d'intervention pour le marché du travail ainsi que du programme « Actif jusqu'à la retraite ».

Le Comité note que les personnes sous protection internationale ont droit à toutes les mesures et services en faveur de l'emploi fournis par l'Etat ; de surcroît, des mesures et des programmes ont été spécifiquement conçus à leur attention, pour faciliter leur intégration sur le marché du travail. Il demande que le prochain rapport contienne des informations sur le nombre de migrants et de réfugiés participant à des mesures actives en faveur de l'emploi (par mesure/programme et par année).

Selon les données de la Commission européenne, le taux d'activation a augmenté de 7,8 % en 2015 à 16,5 % en 2018. A cet égard, le Comité relève que dans les observations qu'il a présentées sur le rapport du Gouvernement, l'Ombudsman slovène aux droits de l'Homme a signalé qu'il a reçu un nombre considérable de plaintes d'utilisateurs du Service de l'emploi concernant des critères peu clairs pour l'inclusion (ou non) d'une personne dans les mesures actives en faveur de l'emploi, et qu'il a fait des propositions en vue d'assurer une plus grande transparence et d'éviter les allégations de favoritisme en matière de participation à ces mesures. Le Comité prend note des informations transmises en réponse par le Gouvernement. Il demande que le prochain rapport contienne des informations actualisées sur ces points.

Toujours selon les données de la Commission européenne, les dépenses publiques consacrées aux politiques du marché du travail (en pourcentage du PIB) ont diminué de 0,76 % en 2015 à 0,68 % en 2017 (dont 0,17 % pour les mesures actives et 0,43 % pour les mesures passives en 2017).

Enfin, le Comité prend note des informations communiquées par le Gouvernement sur le suivi des politiques actives du marché du travail et sur l'évaluation de leur efficacité.

### *Conclusion*

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

## **Article 1 - Droit au travail**

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Slovénie. Il prend également note des commentaires de l'ombudsman pour les droits de l'homme de la République de Slovénie, qui ont été soumis le 1<sup>er</sup> octobre 2020.

#### **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 rapports des informations à jour 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 du handicap (pour les pays n'ayant pas accepté l'article 15§2), en indiquant également les voies de recours offertes. Il a également demandé de faire état des éventuelles mesures prises pour lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés en matière d'emploi.

Le Comité centrera donc son examen sur ces aspects. Il analysera également les réponses apportées aux constats de non-conformité et aux ajournements de sa précédente conclusion.

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

Dans sa précédente conclusion, le Comité a conclu, dans l'attente d'informations plus détaillées et plus précises, que la situation était conforme à l'article 1§2 de la Charte.

En ce qui concerne la législation portant interdiction de la discrimination en général, le rapport indique que les principales lois de lutte contre la discrimination sont la loi de 2016 relative à la protection contre la discrimination et la loi de 2013 relative aux relations de travail. Ce cadre juridique consacre le principe d'égalité de traitement quelle que soit la situation personnelle au regard de l'emploi, des promotions, de la formation, de l'éducation, de l'acquisition de nouvelles qualifications, du salaire et autres rémunérations tirées du travail, des absences, des conditions de travail, des horaires de travail et de la rupture du contrat de travail, ainsi que tous les autres aspects de la relation de travail. Il énumère expressément certaines situations personnelles (nationalité, race ou origine ethnique, origine sociale et nationale, sexe, couleur de peau, santé, handicap, convictions religieuses, âge, orientation sexuelle, situation familiale, appartenance à une organisation syndicale, situation financière, etc.) et ajoute « ou toute autre situation personnelle ». Le Comité note dans le rapport que le Plan d'action national de la République de Slovénie sur les entreprises et les droits de l'homme a été adopté en 2018, et qu'il contient toute une série de mesures et de recommandations visant à assurer la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, priorité étant donnée, en particulier, à la prévention de la discrimination et des inégalités. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la mise en œuvre du cadre juridique dans la pratique, notamment sur les mesures adoptées pour promouvoir et appliquer les deux lois précitées, et sur toute mesure prise pour sensibiliser les employeurs et les travailleurs.

Le rapport fournit des informations générales sur le cadre juridique de l'interdiction de la discrimination, mais ne répond que partiellement à la demande d'informations du Comité sur d'éventuelles lois et mesures pratiques, précises et ciblées portant spécifiquement sur la discrimination à raison de l'origine ethnique, de la race, de l'âge, de l'orientation sexuelle, des opinions politiques ou de la religion.

En ce qui concerne la discrimination fondée sur l'âge, au titre de l'article 1§1, le rapport fournit des données sur le taux d'emploi des travailleurs âgés ainsi que des informations sur des mesures destinées à accroître ce taux. Les personnes âgées sont considérées comme un

groupe vulnérable exposé à un risque élevé de basculement dans le chômage de longue durée, car elles sont souvent confrontées à d'autres obstacles, comme le faible niveau d'instruction et des problèmes de santé. De ce fait, elles sont un groupe cible important de nombreux programmes de soutien à l'emploi. Le pourcentage de personnes âgées participant à ces programmes s'élevait à 26 % environ en 2017 et 2018, et il a augmenté pendant la période de référence. Ces programmes consistent notamment en des mesures d'incitation visant, entre autres, à améliorer les perspectives d'emploi, ainsi que des programmes de grands travaux publics et un programme intitulé « Actifs jusqu'à la retraite ». De plus, les employeurs qui recrutent un chômeur de 58 ans ou plus peuvent obtenir une aide. Le rapport fournit également des informations sur d'autres mesures : soutien massif aux entreprises pour promouvoir le programme sur le vieillissement actif de la main-d'œuvre, recueil de bonnes pratiques, mesures et outils d'encadrement efficace des travailleurs âgés, campagne de sensibilisation dans les médias pour en finir avec l'attitude négative des employeurs vis-à-vis des travailleurs âgés, ateliers pour les employeurs, concours annuel « Entreprise ouverte aux travailleurs âgés », etc. Évaluant la situation sous l'angle de l'article 1§2, le Comité note dans le rapport par pays de 2020 concernant la Slovénie publié par le Réseau d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination (Réseau européen sur l'égalité en droit) que les limites d'âge concernant l'accès à certains emplois pourraient être contraires au droit de l'Union européenne et à la jurisprudence de la CJUE. Il demande que le prochain rapport contienne des informations complètes et détaillées sur ces limites d'âge, car cela revêt une importance majeure pour l'évaluation de la prévention de la discrimination fondée sur l'âge, qui est garantie par la Charte. Entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

Le rapport ne donne pas d'informations sur d'éventuelles mesures ou lois ciblées portant sur les autres motifs de discrimination mentionnés plus haut (origine ethnique, race, orientation sexuelle, opinions politiques ou religion). À cet égard, le Comité note en particulier que la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance du Conseil de l'Europe (rapport 2019), l'OIT (Observation (CEACR) – adoptée en 2019 et publiée lors de la 109<sup>e</sup> session de la CIT) et le Rapporteur spécial des Nations Unies sur les questions relatives aux minorités (rapport de visite 2018 dans le pays) relèvent que les Roms subissent souvent des discriminations dans l'emploi et que leur niveau de chômage reste élevé. Il note également que le Comité des droits de l'homme des Nations Unies s'inquiète des faibles taux de signalement et de judiciarisation des affaires de discrimination raciale (Observations finales 2016). L'OIT estime en outre, dans l'observation précitée, qu'il est nécessaire que la Slovénie adopte une approche globale et coordonnée pour s'attaquer aux barrières et obstacles auxquels se heurtent les personnes dans l'emploi et la profession en raison de leur race, de leur couleur ou de leur ascendance nationale, et pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement pour tous. Le Comité demande que le prochain rapport commente toutes ces observations et il renouvelle sa demande d'informations complètes sur ce qui est fait pour empêcher et combattre la discrimination fondée sur les motifs énumérés ci-dessus. Dans l'hypothèse où des informations exhaustives à ce sujet ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ces points.

En ce qui concerne l'interdiction de la discrimination fondée sur la nationalité, le Comité a précédemment demandé si certains postes de l'administration centrale (fonction publique), qui sont réservés aux ressortissants slovènes, étaient exclusivement des postes impliquant l'exercice de la puissance publique ou la protection de l'intérêt général. Le rapport ne répond pas à la question. En conséquence, le Comité renouvelle sa demande concernant cette information pertinente et réserve entre-temps sa position sur ce point.

Outre les questions relatives au cadre juridique, lors du présent cycle d'examen, le Comité évalue les mesures visant spécifiquement à lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés dans l'emploi. Il prend note des informations fournies au titre de l'article 1§1 selon lesquelles les personnes bénéficiant d'une protection internationale bénéficient pleinement de toutes les mesures et de tous les services mis en place par l'État sur le marché du travail,

conformément aux dispositions de la loi de 2010 relative à la réglementation du marché du travail. De plus, des mesures spéciales et adaptées d'intégration sur le marché du travail et dans le domaine de l'emploi s'appliquent aux étrangers qui bénéficient d'un statut de protection internationale. Le Comité considère toutefois que les informations fournies ne sont pas suffisantes pour permettre une évaluation détaillée de la prévention et de l'interdiction de la discrimination des étrangers dans l'emploi, en particulier des migrants en situation régulière sous l'angle de l'article 1§2. Il réserve donc sa position sur ce point et demande que le prochain rapport contienne une description complète et détaillée du cadre juridique et des mesures concrètes visant à interdire et à combattre la discrimination des migrants dans l'emploi.

Le Comité rappelle que des voies de recours appropriées et effectives doivent être prévues en cas d'allégation de discrimination. La notion de voies de recours effectives recouvre l'existence de procédures judiciaires ou administratives en cas d'allégation de discrimination permettant d'obtenir la réintégration et une indemnisation, l'application de sanctions adéquates dont l'exécution est effectivement assurée par l'inspection du travail, un aménagement approprié de la charge de la preuve, qui ne devrait pas reposer entièrement sur le plaignant, et la création d'un organisme spécifique et indépendant chargé de promouvoir l'égalité de traitement.

Le Comité a analysé ces aspects de manière approfondie dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012). Il a noté que des dispositions institutionnelles pour la protection des personnes contre la discrimination étaient en cours d'examen et a demandé des informations sur un certain nombre de points pertinents. À savoir :

1. Comment la loi sur les relations de travail et la loi relative à la protection contre la discrimination entrent en interaction dans les affaires de discrimination dans l'emploi : une personne qui s'estime victime de discrimination peut-elle invoquer les deux textes de loi devant les tribunaux, ou doit-elle choisir lequel des deux elle invoque ?
2. Quelles voies de recours sont prévues par la loi relative à la protection contre la discrimination ?
3. Combien d'affaires de discrimination dans l'emploi ont été portées devant les tribunaux ?
4. Quelles sont les prérogatives et le rôle du Conseil chargé de la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement ?
5. Quel est le rôle des organisations non gouvernementales dans les procédures judiciaires et administratives pour ce qui est de prêter assistance aux personnes qui s'estiment victimes de discrimination ?

Le rapport ne traite pas expressément de la relation entre les deux principales lois de lutte contre la discrimination. Il précise seulement que les dispositions de la loi relative à la protection contre la discrimination s'appliquent toujours si elles sont plus favorables pour la personne faisant l'objet d'une discrimination, indépendamment des dispositions des autres lois, et que cette loi a créé une action en justice spéciale pour la protection contre la discrimination ainsi que la possibilité de la participation d'un avocat et d'organisations non gouvernementales aux procédures judiciaires. Ces informations ne répondent pas aux demandes d'information relatives aux questions 1, 2 et 5 ci-dessus, et le Comité demande que le prochain rapport contienne des explications complètes et détaillées permettant d'évaluer l'existence et l'efficacité de voies de recours pour fournir une réparation et demander une indemnisation en cas d'allégation de discrimination. Il demande également aux autorités de commenter, dans le prochain rapport, une observation faite par le Réseau européen sur l'égalité en droit dans le rapport mentionné plus haut, à savoir qu'en dépit des voies de recours juridiques existant sur le papier, les données montrent que celles-ci ne sont pas effectives.

En ce qui concerne l'existence d'un organisme de promotion de l'égalité, le rapport indique qu'un nouvel organisme d'État pour l'égalité a été institué en 2016, le Défenseur du principe de l'égalité. En 2018, le Défenseur s'est vu octroyer une autonomie administrative et

technique, qui lui permet d'examiner les cas individuels de signalement de discrimination et de réaliser également d'autres tâches. Parmi ses compétences et ses prérogatives, citons notamment :

- fournir une assistance indépendante aux personnes victimes de discrimination, sous forme de conseils et d'assistance juridique, et participer à des procédures judiciaires dans lesquelles la discrimination entre en jeu ;
- réaliser des inspections ; proposer l'adoption de mesures spéciales visant à améliorer la situation des individus lorsqu'elle est moins favorable en raison de certains facteurs personnels ;
- publier des rapports indépendants et formuler des recommandations à l'intention des autorités nationales, suivre l'évolution de la situation dans le domaine de la protection contre la discrimination ;
- sensibiliser le grand public à la discrimination et aux mesures visant à la prévenir.

Le rapport fournit des données sur les affaires de discrimination traitées par le Défenseur du principe de l'égalité, sur les tribunaux (65 affaires traitées jusqu'à fin 2017, dont huit ont abouti à un jugement concluant à une discrimination) et sur les constatations des inspecteurs du travail (17 violations du droit à la non-discrimination en 2018). Le rapport précise en outre que dans la plupart des cas de discrimination établie, les inspecteurs ont décidé d'émettre des avertissements dans leurs rapports, conformément à la loi relative aux infractions mineures et à la loi sur l'inspection, tandis qu'un inspecteur a émis une décision réglementaire dans deux affaires et une décision d'infraction mineure avec notification dans une affaire.

D'après le rapport, le Défenseur a conclu à cet égard que la jurisprudence dans le domaine de la discrimination est relativement limitée, que la discrimination est assez rarement invoquée devant les tribunaux et que la jurisprudence ne contient pas d'interprétations extensives de la loi anti-discrimination de la part des institutions fondamentales (situation individuelle de la personne, formes particulières de discrimination, etc.). De plus, les plaintes en discrimination portées en justice aboutissent rarement ; de ce fait, aucune indemnisation n'est octroyée pour ce motif et il est donc impossible de déterminer si les sanctions sont effectives, proportionnées et dissuasives. D'après le rapport, il est nécessaire, au vu de ce qui précède, de sensibiliser le public aux possibilités offertes par la loi anti-discrimination et aux voies de recours juridiques existantes, et de prévoir des formations continues pour les professionnels tels que les avocats et les personnels judiciaires qui développent la jurisprudence. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations exhaustives sur les activités de sensibilisation et de renforcement des capacités organisées à l'intention du grand public ainsi que des juges et des procureurs, pour traiter le problème du faible exercice des voies de recours existantes, et sur les résultats obtenus. Sur un sujet connexe, il note en outre que, d'après le rapport du Réseau européen sur l'égalité en droit mentionné plus haut, il est difficile de savoir si le plafond de l'indemnisation, qui est fixé à 5000 EUR, ne s'applique qu'aux indemnisations réclamées en raison seulement d'une exposition à la discrimination ou s'il s'applique aussi aux indemnisations octroyées dans les affaires de discrimination en général. L'interprétation mot pour mot penche pour la première explication. Si c'est effectivement le cas, les sanctions pourraient ne pas être considérées comme dissuasives, car les indemnisations octroyées dans les affaires de discrimination ne pourraient alors jamais dépasser 5000 EUR, même lorsque les dommages sont bien supérieurs. Le Comité note, d'après ce même rapport, que les sanctions (amendes pour infractions mineures ou sans gravité peuvent, selon la loi, s'échelonner entre un minimum et un maximum, mais qu'elles sont, dans les faits, fixées à la valeur minimale. La loi relative à la protection contre la discrimination n'autorise pas expressément les inspecteurs à infliger des amendes supérieures au minimum légal ; autrement dit, selon la loi, les personnes morales ne sont pas tenues de verser une amende supérieure à 3000 EUR en cas de discrimination, tandis que les personnes physiques ne sont pas tenues de verser une amende supérieure à 250 ou 500 EUR, selon la gravité et le type de l'infraction. De plus, dans la pratique, les inspecteurs n'infligent jamais d'amendes pour de légères infractions. Il ressort de cette observation que les amendes pour celles-ci ne peuvent

pas être considérées comme étant effectives et dissuasives. Le Comité demande aux autorités de commenter ces observations dans le prochain rapport.

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

Dans l'ensemble, le Comité réserve sa position en ce qui concerne l'interdiction de toute discrimination dans l'emploi.

## **2. Travail forcé et exploitation par le travail**

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

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

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

Le Comité recourt à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et aux instruments juridiques internationaux susmentionnés pour l'interprétation de l'article 1§2 de la Charte, qui impose aux États parties l'obligation de protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris. Par conséquent, il considère que les États sont tenus de s'acquitter de leur obligation positive de mettre en place un cadre

juridique et réglementaire permettant de prévenir le travail forcé et d'autres formes d'exploitation par le travail, de protéger les victimes et de mener des enquêtes sur les allégations relatives à ces pratiques, ainsi que d'ériger celles-ci en infraction et de mener des poursuites effectives contre tout acte tendant à maintenir une personne dans une situation d'exploitation grave par le travail. Dès lors, le Comité examine au titre de l'article 1§2 de la Charte si les États parties se sont acquittés de leurs obligations positives consistant à :

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

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

Le Comité note que les autorités nationales ont répondu 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**

Selon le rapport, le paragraphe 4 de l'article 49 de la Constitution dispose que le travail forcé est interdit. La référence au travail forcé doit être entendue comme découlant des obligations imposées par les instruments internationaux ratifiés par la Slovénie (et notamment les conventions n° 29 et 105 de l'Organisation internationale du travail (OIT) et la CEDH) et de la définition générale de ce droit en tant que droit à la liberté de travailler. Outre la disposition constitutionnelle sur l'interdiction du travail forcé, le travail forcé en tant que forme d'exploitation des victimes de la traite des êtres humains est interdit et défini comme une infraction pénale à l'article 113 du Code pénal. Cette disposition renvoie également à d'autres formes d'exploitation comme l'esclavage et la servitude (voir le rapport du GRETA sur la Slovénie de 2017, deuxième cycle d'évaluation, GRETA (2017)38, 15 février 2018, paragraphe 146). Le travail forcé constitue également une infraction pénale (comportement violent) en vertu de l'article 296 du Code pénal. Le Comité note également d'après le rapport que les plans d'action 2015 – 2018 portaient essentiellement sur la détection, les enquêtes et les poursuites pour des infractions de traite et qu'en 2018, ils couvraient essentiellement les activités de la police et des parquets. La police a déterminé que la majorité des cas traités était des cas d'exploitation au titre de la prostitution et d'abus sexuels, ainsi que des cas d'exploitation aux fins de la commission forcée d'infractions et de mendicité forcée en tant que forme de travail forcé. En 2018, la police a traité les cas de 33 personnes physiques et trois personnes morales, ainsi que de 101 victimes de la traite des êtres humains.

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 donc que le prochain rapport fournisse des informations détaillées et actualisées sur l'application concrète des articles 113 et 296 du Code pénal en lien avec l'exploitation par le travail et le travail forcé. Le rapport devrait contenir des informations (y compris des données statistiques et des exemples de jurisprudence et de sanctions infligées)

sur les poursuites engagées et les condamnations prononcées contre les exploiters pendant la prochaine période de référence, afin que le Comité puisse notamment apprécier comment la législation nationale est interprétée et appliquée.

## **Prévention**

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

Le rapport indique que le Groupe de travail interministériel sur la lutte contre la traite des êtres humains, mis en place en 2012 et composé de représentants des ministères, d'ONG, du Parquet national spécialisé et de l'Assemblée nationale, rédige périodiquement des plans d'action qui définissent les tâches spécifiques du groupe dans le domaine de la législation, de la prévention, de la détection, des enquêtes et des poursuites relatives à des infractions, de l'assistance aux victimes et leur protection, et surveillent la mise en œuvre de ces plans. En 2018, une part importante des activités du groupe a été consacrée à la prévention de la traite des êtres humains et du travail forcé dans le cadre d'une action de sensibilisation. De nombreuses activités ont porté plus particulièrement sur quatre groupes cibles, à savoir le grand public, les usagers potentiels des services, les professionnels et quatre groupes à risque, incluant les adolescents, les réfugiés et les migrants, les Roms et les victimes potentielles d'exploitation par le travail et de travail forcé. Le projet *Za-govor (Speak Up)*, mené par le Service de conseils aux travailleurs en 2018, visait à sensibiliser, informer et identifier les victimes potentielles d'exploitation par le travail et à fournir une assistance directe aux victimes. Le Service de conseils aux travailleurs a publié des brochures et des rapports sur la violation des droits liés au travail. La société Kljuc (Centre de lutte contre la traite des êtres humains) a proposé plusieurs sessions d'information sur la traite à des fins de travail forcé à l'intention des employés dans les professions à risques (restauration, tourisme, bâtiment, agriculture, transports). Les mesures préventives s'adressent également aux employeurs (par exemple, traduction en slovène du Guide pour les entreprises et les employeurs, dont le but est de détecter et d'identifier le travail dissimulé). Le rapport renvoie par ailleurs à d'autres projets de sensibilisation, comme celui intitulé « Lutte contre la traite des êtres humains – la diffusion d'informations est une arme contre l'exploitation » (à l'intention des migrants et des réfugiés) et à des activités de formation proposées à un vaste éventail de fonctionnaires (officiers de police judiciaire, policiers, procureurs, juges, inspecteurs du travail, personnel consulaire, personnel médical, etc.).

S'agissant de l'Inspection du travail, le rapport fournit des informations sur les actions spéciales d'inspection dans l'industrie du bâtiment (2017) et l'industrie du transport routier (2018). Bien que des violations du droit du travail aient été détectées, il semblerait qu'aucune victime de traite n'ait été identifiée. Ces inspections ont été menées en commun par des représentants de la police, de l'Administration des finances de la République de Slovénie (FURS) et des syndicats. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations détaillées sur les actions spécifiques menées par l'Inspection du travail et par d'autres services d'inspection compétents en vue de détecter les cas d'exploitation par le travail dans d'autres secteurs comme l'agriculture, l'hôtellerie et l'industrie manufacturière, ainsi que parmi les travailleurs détachés. Le Comité constate à cet égard que le GRETA a été informé de plusieurs cas d'infractions au droit du travail concernant des travailleurs détachés (rapport du GRETA, paragraphes 52 et 54). Il note également que selon les commentaires du

Médiateur pour les droits de l'homme de la République de Slovénie, les travailleurs détachés ne sont toujours pas suffisamment protégés dans la pratique. Le prochain rapport devrait aussi préciser, le cas échéant, le nombre de victimes présumées de travail forcé ou d'exploitation par le travail recensées à la suite des inspections effectuées par l'Inspection du travail.

Le Comité note d'après le rapport que le Plan d'action national sur les entreprises et les droits de l'homme (ci-après « le plan d'action ») a été adopté par le gouvernement le 8 novembre 2018. Les priorités du plan d'action incluent la protection des droits fondamentaux des travailleurs, y compris dans les entreprises transnationales et tout au long de la chaîne d'approvisionnement, la prévention et la lutte contre la traite des êtres humains et la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Le plan d'action expose les lignes directrices de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour les entreprises. Ces inspections périodiques sur la mise en œuvre des engagements pris dans le cadre de ce plan d'action sont effectuées tous les deux ans et coordonnées par le ministère des Affaires étrangères, qui transmet ensuite ses conclusions au gouvernement. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations détaillées et actualisées sur la mise en œuvre du plan d'action et des lignes directrices susmentionnées dans le domaine de la prévention du travail forcé et de l'exploitation par le travail dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises. Il demande également de préciser si la législation nationale exige que toutes les précautions soient prises lors de la passation de marchés publics afin de garantir que des fonds publics ne servent pas à soutenir involontairement différentes formes d'esclavage moderne.

### **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 note d'après le rapport que, dans le cadre du *projet Za-gopvoer (Speak Up)* (voir ci-dessus), le Service de conseils aux travailleurs a transmis des informations et des conseils aux victimes potentielles d'exploitation par le travail. Aucune autre information n'est fournie concernant les mesures de protection et d'assistance.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur le nombre de victimes de travail forcé ou d'exploitation par le travail présumées ou formellement identifiées, en précisant combien parmi elles bénéficient de mesures de protection et d'assistance pendant la prochaine période de référence. 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 en outre que le prochain rapport confirme que le cadre juridique existant offre aux victimes de travail forcé et d'exploitation par le travail, y compris aux migrants en situation irrégulière, un accès à des voies de recours effectives (devant les juridictions pénales ou civiles, les juridictions du travail ou d'autres mécanismes) leur permettant d'obtenir réparation pour tous les préjudices subis, dont les pertes de salaires et le non-versement des cotisations sociales. Il demande des données statistiques sur le nombre de victimes indemnisées, ainsi que des exemples de sommes accordées.

### **Travail domestique**

Le Comité rappelle que le travail domestique peut déboucher sur des formes de travail forcé ou d'exploitation. Ce type de travail est souvent associé à des conditions de vie et de travail abusives, dégradantes et inhumaines pour les travailleurs domestiques concernés (voir Conclusions 2012, Introduction générale, Questions générales, et arrêt de la Cour dans l'affaire *Siliadin c. France*). Les États Parties doivent adopter des dispositions juridiques pour lutter contre le travail forcé dans le contexte domestique et protéger les travailleurs domestiques, ainsi que prendre des mesures pour les appliquer (Conclusions 2008,

Introduction générale, Question générale au titre de l'article 1§2). Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 3§3 de la Charte, les inspecteurs doivent être habilités à contrôler tous les lieux de travail, y compris les locaux habités, et ce dans l'ensemble des secteurs d'activité (Conclusions XVI-2 (2003), République tchèque, concernant l'article 3§2 de la Charte de 1961 ; Observation interprétative de l'article 3§3 (i.e. de l'article 3§2 de la Charte de 1961). Le Comité considère que de telles inspections doivent être clairement prévues par la loi et des garanties suffisantes doivent être mises en place pour prévenir les risques d'atteinte illégitime au droit au respect de la vie privée.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), le Comité a demandé des informations sur les mesures adoptées pour lutter contre le travail forcé dans le cadre domestique. Dans sa réponse, le rapport souligne que le travail forcé dans le cadre domestique constitue une infraction spécifique en tant qu'acte criminel de violence familiale au titre de l'article 191 du Code pénal, qui dispose que quiconque, dans le cadre de la famille ou de toute autre forme permanente de vie commune, contraint une autre personne à travailler sera punie d'une peine pouvant aller jusqu'à cinq ans d'emprisonnement. Si un membre de la famille est victime de travail forcé et que cela lui est imposé par un autre membre de sa famille, toutes les dispositions de la loi relative à la prévention de la violence domestique s'appliqueront également.

Étant donné que le rapport ne contient pas d'informations pertinentes sur les employés de maison, le Comité demande que le prochain rapport indique comment ces travailleurs sont protégés contre l'exploitation par le travail et les conditions de travail abusives. Il demande plus particulièrement si l'Inspection du travail peut entrer chez des particuliers afin d'étudier les conditions de travail des employés de maison et s'il dispose d'un mandat pour détecter et prévenir l'exploitation par le travail dans ce secteur particulier.

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

Le Comité note d'après le rapport que le ministère du Travail, des Affaires sociales et de l'Égalité des chances (MDDSZ) a préparé en mars 2016 un document intitulé « Du travail décent », afin de résoudre le problème des emplois précaires, qui se développent selon des formes atypiques de travail. Le document a été rédigé comme base de discussion entre les partenaires sociaux. En avril 2018, le MDDSZ a entrepris de cofinancer le projet MAPA : « Analyse multidisciplinaire du travail précaire : aspects juridiques, économiques, sociaux et de santé ». Il s'agit d'un projet conjoint de trois universités slovènes visant à établir une synthèse et à surmonter les différences d'approche de la définition de la notion de travail précaire. L'un des principaux objectifs de ce projet est de formuler des propositions pour limiter les effets négatifs de l'emploi précaire. Cette étude a été menée du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2020.

Le Comité prend note de ces mesures et demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les résultats de ce projet et clarifie si celui-ci couvre les travailleurs de l'« économie des plateformes » ou de l'« économie à la demande ». Il demande également des informations indiquant si ces travailleurs sont généralement considérés comme des salariés ou des travailleurs indépendants. À cet égard, le Comité demande si les services d'inspection compétents ont vocation à prévenir l'exploitation et à empêcher que des conditions de travail inéquitables ne soient imposées aux travailleurs de ce secteur particulier (et, dans l'affirmative, combien d'inspections ont été effectuées). Enfin, il demande si les travailleurs de ce secteur ont accès à des voies de recours, notamment pour contester leur statut et/ou des pratiques inéquitables.

Dans l'ensemble, dans l'attente des informations demandées au sujet de tous les points mentionnés ci-dessus, le Comité considère que la situation est conforme à l'article 1§2 en ce qui concerne le travail forcé et l'exploitation par le travail.

#### *Conclusion*

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

**Article 1 - Droit au travail**

*Paragraphe 3 - Services gratuits de placement*

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

## **Article 1 - Droit au travail**

### *Paragraphe 4 - Orientation, formation et réadaptation professionnelles*

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

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

La Slovénie 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 2012), à la formation et à la rééducation professionnelles des travailleurs (article 10§3) (Conclusions 2020) et à la formation professionnelle des personnes handicapées (article 15§1) (Conclusions 2016).

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Slovénie est conforme à l'article 1§4 de la Charte.

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

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

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

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

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

Le Comité rappelle qu'en 2012, il avait ajourné sa conclusion et avait demandé que le prochain rapport confirme que les ressortissants de tous les Etats parties à la Charte jouissent d'une égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle. Le Comité prend note des clarifications apportées à la question de l'égalité de traitement en matière d'accès à la formation professionnelle des ressortissants de tous les Etats parties à la Charte. En ce qui concerne l'enseignement secondaire, la législation a été modifiée et vient garantir ce droit aux ressortissants étrangers lorsqu'au moment de leur inscription, eux-mêmes ou au moins un de leurs parents ou tuteurs légaux travaillent et ont leur résidence fiscale en Slovaquie. Le Comité demande que les autorités viennent préciser quelles sont les règles applicables pour l'accès à l'enseignement professionnel supérieur. En particulier, les autorités doivent préciser si les ressortissants des Etats parties qui résident légalement en Slovaquie ont un accès égal à celui des ressortissants slovaques.

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

En 2012, le Comité avait ajourné sa conclusion au motif que les mesures prises par les autorités (réforme de la loi relative à l'enseignement professionnel ; résolution de l'Assemblée nationale relative au Programme national de l'enseignement supérieur 2011-2020 ; adoption du cadre national en matière de qualifications) avaient été prises en dehors de la période de référence. Il ressort du rapport que la réforme de l'enseignement professionnel et technique a permis l'introduction de programmes d'enseignement modulaires qui offrent ainsi une gamme plus étendue de choix, avec une augmentation de la formation pratique qui prend en compte les besoins des employeurs locaux en matière de qualifications professionnelles. En 2017, à l'issue d'un processus de concertation mené avec les partenaires sociaux, l'apprentissage a été réintroduit par les autorités dans le système éducatif. Le mécanisme retenu permet à l'apprenti, qui a le statut d'étudiant, de passer au minimum 50 % du temps en formation pratique (en moyenne un apprenti passe deux jours par semaine à l'école et trois jours auprès de son employeur). Il bénéficie en outre de la protection offerte par la législation du travail et a droit à une rémunération.

Sur la base des normes professionnelles, les programmes d'éducation professionnelle et technique sont adoptés par un Conseil d'experts composé de représentants des différents acteurs intéressés. Au niveau local, des représentants d'entreprises locales participent à la préparation à la partie ouverte du programme d'étude (environ 20 % du contenu du programme).

En décembre 2015, une Loi-cadre sur les qualifications slovaques a été adoptée et a permis la classification dans un registre de tous les types de programmes et qualifications, sur la base des résultats d'apprentissage et de la comparabilité avec le Cadre européen des qualifications (CEQ). Plus de 1600 qualifications ont été inscrites au registre.

Le Comité note en outre qu'il ressort des informations communiquées au titre de l'article 1§1 que depuis 2014, les autorités mettent en œuvre le programme "Garantie pour la jeunesse", une initiative de l'UE visant à garantir que tous les jeunes continuent d'être en formation, en stage ou en emploi dans un délai de quatre mois après leur entrée au chômage ou leur entrée sur le marché du travail. Le plan national de mise en œuvre de la Garantie pour la jeunesse 2016-2020 comprend 54 mesures visant à améliorer la situation des jeunes sur le marché du travail, et comprend en particulier divers programmes de formation et d'éducation visant à améliorer l'employabilité des jeunes et leur activation sur le marché du travail.

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

Le Comité relève que l'article 9 de la Loi générale sur les écoles secondaires supérieures octroie le droit à l'enseignement secondaire aux personnes sous protection internationale. Un décret vient fixer les modalités et les conditions permettant d'assurer ce droit pour ceux qui ne sont pas en mesure de prouver quelle formation préalable ils ont reçue. Dans de tels cas, le candidat doit passer un examen (gratuit) testant ses connaissances générales et ses connaissances en sciences sociales, en littérature, en sciences humaines, en sciences naturelles et en mathématiques et sa capacité à communiquer en anglais.

Le Comité note par ailleurs que les personnes sous protection internationale sont, conformément aux dispositions de la loi sur la réglementation du marché du travail pleinement autorisées à toutes les mesures et services fournis par l'État sur le marché du travail. En outre, les étrangers qui bénéficient du statut de protection internationale bénéficient de mesures d'intégration spéciales (mesures de renforcement des connaissances et des compétences dans un emploi spécifique ; mentorat ; enseignements linguistiques). Le Comité note également la tenue depuis 2016 d'ateliers visant à l'intégration des personnes sous protection internationale, avec l'aide d'un prestataire externe.

#### *Conclusion*

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

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

### *Paragraphe 2 - Apprentissage*

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

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

Le Comité rappelle qu'il avait précédemment ajourné sa conclusion et demandé que le prochain rapport confirme que les ressortissants de tous les Etats parties à la Charte jouissent d'une égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'apprentissage (Conclusions 2012).

En réponse à la demande d'informations du Comité, les autorités ont fait valoir que l'apprentissage n'est qu'un des formats des programmes d'enseignement professionnel secondaire, et que les citoyens étrangers sont donc soumis aux mêmes critères de demande que pour tous les programmes d'enseignement secondaire.

Le Comité note que le rapport renvoie aux clarifications fournies au titre de l'article 10§1 de la Charte en ce qui concerne l'accès à l'enseignement secondaire (voir conclusion relative à l'article 10.1). En ce qui concerne l'enseignement secondaire, la législation a été modifiée et vient garantir ce droit aux ressortissants étrangers lorsqu'au moment de leur inscription, eux-mêmes ou au moins un de leurs parents ou tuteurs légaux travaillent et ont leur résidence fiscale en Slovénie. A la lumière de ces informations, le Comité considère que la situation est conforme à l'article 10.2 de la Charte.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Slovénie est conforme à l'article 10§2 de la Charte.

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

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

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), il a ajourné sa conclusion.

Le Comité note qu'il a été demandé à la Slovénie 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 2012), le Comité a demandé que le prochain rapport indique si les ressortissants de tous les États parties à la Charte jouissaient d'une égalité de traitement en ce qui concernait l'accès à la formation professionnelle continue. D'après le rapport, toutes les personnes occupant un emploi ont accès à la formation professionnelle, quelle que soit leur nationalité.

Le Comité relève dans le rapport qu'en 2018, la nouvelle loi relative à la formation des adultes a été adoptée. Ce texte régit le service public de formation des adultes. D'après le rapport, les mesures prises par le ministère de l'Éducation, des Sciences et des Sports dans le cadre de la mise en œuvre du Programme national 2013-2020 pour la formation des adultes, qui s'inscrit dans la politique de cohésion de l'Union européenne, visent à développer les compétences des adultes, et notamment le taux d'alphabétisation, l'habileté numérique, les compétences informatiques, la connaissance des langues étrangères et slovène, ainsi que des compétences professionnelles spécifiques. Le Comité prend note, d'après le rapport, du projet de Centres de compétences pour le développement de RH 2.0, mis en œuvre de 2016 à 2019, qui visait à accroître la participation des salariés à la formation. Il prend également note des ateliers organisés par le Fonds pour les bourses publiques, le développement, le handicap et la formation sur le développement des compétences techniques des salariés. Selon le rapport, fin 2018, 37 853 personnes avaient participé à ces ateliers et programmes de formation. En ce qui concerne les activités de formation professionnelle destinées aux chômeurs, le Comité prend note du programme d'éducation et de formation non formelles mentionné dans le rapport. Selon les informations soumises, plusieurs programmes dispensent une éducation non formelle aux personnes au chômage, notamment sur les compétences numériques. De plus, les programmes pratiques de promotion de l'emploi visent à développer les compétences et l'employabilité des demandeurs d'emploi vulnérables. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations spécifiques sur les mesures en place pour assurer la qualification et le recyclage des salariés dans les domaines des nouvelles technologies, des interactions homme-machine, des nouveaux environnements de travail, ainsi que de l'utilisation et du fonctionnement des nouveaux outils et machines.

### *Conclusion*

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

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

### *Paragraphe 4 - Chômeurs de longue durée*

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

Le rapport note que le nombre de chômeurs de longue durée a diminué depuis 2015, mais que leur proportion par rapport au nombre total de chômeurs augmente. Le pourcentage de chômeurs de longue durée était supérieur à 50 % entre 2015 et 2017 et légèrement inférieur (49,6 %) en décembre 2018.

Le rapport indique que, selon l'Agence pour l'emploi de Slovaquie (ESS), la structure des chômeurs de longue durée à la fin de 2018 était la suivante : 49,7 % étaient des femmes, 38,8 % avaient plus de 50 ans et 20,3 % moins de 29 ans. En termes de durée, 66 % (38 991) de tous les chômeurs de longue durée en 2018 étaient au chômage depuis deux ans ou plus, tandis que les autres étaient au chômage depuis 12 à 23 mois.

Selon le rapport, la priorité du ministère du travail, de la famille, des affaires sociales et de l'égalité des chances était de se concentrer sur les mesures visant le chômage de longue durée, en mettant l'accent sur les personnes âgées, les jeunes et les personnes ayant un faible niveau d'éducation. Cette priorité se reflète dans les mesures prises dans le cadre de la politique active de l'emploi (PEA), dans le contenu du programme opérationnel pour la mise en œuvre de la politique de cohésion de l'UE pour 2014-2020 et dans les lignes directrices de la PEA 2016-2020 adoptées par le gouvernement fin 2015. Certains programmes de la PEA s'adressent uniquement aux chômeurs de longue durée.

Les mesures AEP comprennent l'éducation et la formation non formelles, les programmes d'éducation formelle, la formation sur le lieu de travail, le test en milieu professionnel, la vérification des qualifications professionnelles nationales, Zaposli.me, les travaux publics, etc.

La proportion moyenne de chômeurs de longue durée parmi les personnes participant aux mesures du PEA au cours de la période 2015-2018 s'élevait à 48 %.

Au cours de cette période, les chômeurs de longue durée ont également participé à des ateliers d'orientation professionnelle tout au long de la vie. L'objectif de l'atelier est d'aider les participants à identifier leur position sur le marché du travail et de les équiper pour une gestion de carrière indépendante et pour devenir actifs dans leur recherche d'emploi. L'atelier dure 54 heures pédagogiques. En 2016, il comptait 1 120 participants au chômage de longue durée, dont 37 % ont trouvé un emploi à la fin du mois de septembre 2017. L'atelier comptait 2 245 participants en 2017 et 1 576 participants en 2018.

Depuis le début du programme en 2016 et jusqu'à la fin de 2018, le programme d'éducation et de *formation non formelles pour les chômeurs*, qui offre aux participants une éducation et une formation pour des emplois dans divers domaines recherchés par les employeurs sans atteindre un certain niveau d'éducation, a été suivi par 4 106 personnes, dont 2 650 étaient des chômeurs de longue durée.

En mai 2016, afin de garantir les recommandations de la Commission européenne sur le chômage de longue durée, l'ESS a rédigé la *stratégie sur le chômage de longue durée* et couvre trois domaines principaux :

- les activités préventives visant à empêcher l'apparition du chômage de longue durée qui comprennent : un traitement individualisé, un traitement global (prenant en compte les différents aspects de la vie d'une personne), le profilage du chômeur en fonction de ses besoins (directement employable, employable avec des activités supplémentaires, employable avec une approche plus approfondie et intensive), une activation précoce, un suivi et des activités d'escalade ;
- les activités curatives visant à résoudre la situation actuelle du chômage de longue durée qui comprennent : la préparation d'une estimation de la situation du chômeur après 12 mois d'inscription (conseillers pour une orientation professionnelle approfondie, un conseiller en réadaptation, un médecin-conseil,

un conseiller du programme AEP), l'élaboration d'un plan d'insertion professionnelle contenant toutes les activités et tous les services qui aboutiront à l'intégration de la personne sur le marché du travail ou l'impliqueront dans diverses autres activités visant à l'activation sociale des chômeurs. Lorsqu'il travaille avec les chômeurs de longue durée, l'ESS accorde une attention particulière aux groupes cibles vulnérables : les jeunes de moins de 29 ans, les personnes de plus de 50 ans et les personnes sans formation professionnelle ;

- des activités visant à trouver des solutions systémiques et à coopérer avec les employeurs, les centres de travail social, l'Institut national de la santé publique et d'autres institutions nationales et locales sur le marché du travail pour résoudre le problème du chômage de longue durée. Les activités stratégiques comprennent également la mise en place de programmes AEP, selon les besoins.

Le Comité note que les centres de travail social sont le partenaire clé de l'ESS, en particulier pour trouver des solutions et des emplois aux chômeurs de longue durée ayant des problèmes sociaux et de santé identifiés qui entravent leur entrée sur le marché du travail ou aux personnes identifiées comme temporairement inemployables. Les chômeurs peuvent également participer à des programmes d'activation sociale.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Slovénie est conforme à l'article 10§4 de la Charte.

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

### *Paragraphe 5 - Pleine utilisation des moyens disponibles*

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

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

Le Comité avait précédemment ajourné sa conclusion en attendant de recevoir des informations sur la question de savoir si les ressortissants d'autres États parties à la Charte qui résident légalement ou travaillent régulièrement en Slovaquie bénéficient d'une égalité de traitement en matière de prêts aux étudiants et d'aide financière à l'éducation.

Le rapport indique que la loi sur les bourses d'études adoptée en mars 2013 prévoit les types de bourses suivants :

- des bourses d'État (pour les étudiants du secondaire et de l'université issus de familles socialement défavorisées) ;
- Bourses Zois (pour les étudiants du secondaire et de l'université comme encouragement à atteindre des résultats exceptionnels) ;
- des bourses d'études dans des domaines où il y a une pénurie de personnel ;
- des bourses pour les Slovaques à l'étranger et
- Bourses ad futura (pour la mobilité internationale dans le domaine de l'éducation, les visites d'étude et la participation à des concours de connaissances et de recherche).

Le rapport indique que les critères d'éligibilité aux bourses sont les mêmes pour tous, c'est-à-dire les citoyens slovaques, les citoyens des États membres de l'UE et les ressortissants de pays tiers. Les ressortissants de pays tiers doivent avoir obtenu le statut de résident de longue durée conformément à l'article 2 de la loi sur les étrangers, qui prévoit qu'un résident de longue durée est un étranger qui n'est pas citoyen de l'UE mais qui est en possession d'un permis de séjour permanent ou de longue durée dans un État membre de l'UE, délivré pour une période de validité de cinq ans. En outre, le rapport mentionne que la Slovaquie a également conclu des traités bilatéraux avec certains pays tiers qui donnent aux étudiants l'accès à des études gratuites.

Le Comité renvoie à sa jurisprudence constante, selon laquelle l'égalité de traitement est garantie aux ressortissants des États parties à la Charte et à la Charte de 1961 qui résident légalement sur le territoire, étant entendu que ce principe ne s'applique pas aux étudiants qui sont entrés dans le pays dans le seul but d'y étudier ou d'y suivre une formation. Le Comité considère que les règles applicables en Slovaquie équivalent à imposer une condition de durée de résidence qui concerne ceux qui résident légalement sur son territoire à des fins autres que l'éducation et la formation mais qui n'ont pas (encore) obtenu un permis de séjour permanent. La situation n'est donc pas conforme à la Charte.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Slovaquie n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte au motif que l'égalité de traitement des ressortissants des autres États parties résidant ou travaillant légalement en Slovaquie n'est pas garantie en ce qui concerne les droits d'inscription et l'aide financière à la formation.

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

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

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

Il a précédemment jugé (Conclusions 2012) qu'il n'était pas établi que le droit des personnes handicapées, et en particulier des personnes atteintes d'une déficience intellectuelle, à l'intégration dans l'éducation et la formation en milieu ordinaire soit effectivement garanti.

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**

La Constitution garantit les mêmes droits de l'homme à chacun, quel que soit, notamment, son handicap. Elle accorde des droits en matière d'éducation et de formation aux personnes ayant des besoins particuliers, et prévoit l'enseignement obligatoire et gratuit pour tous les citoyens (voir Conclusions 2012). En outre, le Comité note d'après le rapport qu'une nouvelle loi sur la protection contre la discrimination (ZVARD) est entrée en vigueur le 24 mai 2016 et vise notamment la discrimination fondée sur le handicap en matière d'éducation et de formation professionnelle.

Le droit des enfants handicapés à l'éducation est plus spécifiquement régi par plusieurs actes législatifs concernant différents niveaux d'éducation (loi relative à l'organisation et au financement de l'éducation, loi sur les maternelles, loi sur l'enseignement élémentaire), par la loi relative au placement des enfants ayant des besoins particuliers (ZUOPP-1) et par la loi régissant la prise en charge précoce intégrée des enfants d'âge préscolaire ayant des besoins particuliers (ZOPOP, adoptée mi-2017 et entrée en application en 2019, en dehors de la période de référence). Conformément à ces lois, les enfants ayant des besoins particuliers peuvent participer à divers programmes éducatifs, en fonction du type et du degré de leur handicap (par exemple programme de cours ordinaire avec soutien supplémentaire temporaire ou permanent, programme adapté avec un niveau d'exigence égal ou moindre, ou programmes éducatifs et de réadaptation spécifiques (pour plus de détails, voir le rapport et les Conclusions 2012). Le rapport indique que l'intégration des enfants ayant des besoins particuliers dans le système scolaire ordinaire découle du concept d'éducation inclusive fondé sur le droit de tous les enfants au développement optimal de leur potentiel et sur le droit à la non-discrimination.

Le Comité a précédemment noté (Conclusions 2012) que la décision d'intégrer un enfant dans un programme éducatif particulier était prise par la commission de placement sur la base d'un avis d'expert. À cet égard, le rapport cite les programmes éducatifs destinés aux enfants atteints d'une déficience visuelle ou auditive, de troubles de la parole, d'un handicap physique, de maladies de longue durée, de troubles du développement, de déficiences dans certains domaines d'apprentissage, de troubles autistiques, de troubles émotionnels et du

comportement. En réponse à la demande du Comité de préciser la définition du handicap (Conclusions 2012), le rapport indique que le statut de personne handicapée peut être accordé sur la base de différentes dispositions, concernant différents droits, par décision de l'autorité compétente qui établit l'existence d'effets permanents résultant d'une déficience ou d'une maladie d'ordre physique ou intellectuel. D'après le Rapport national de l'ANED sur l'évaluation du handicap, l'évaluation des enfants à besoins particuliers est « *principalement axée sur les aspects médicaux et la pathologie* ».

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 ».

D'après le rapport, une assistance et des conseils professionnels supplémentaires peuvent être fournis au titre de la loi ZUOPP-1, qui prévoit aussi le droit à un interprète pour les enfants sourds, le droit d'être placé en institution, le droit à la gratuité des transports pour les enfants d'âge préscolaire fréquentant une maternelle de type institutionnel et pour les enfants porteurs de handicap physique qui ne peuvent prendre les transports publics et ont besoin d'un moyen de transport adapté. Le Comité demande que le prochain rapport précise si la législation applicable prévoit expressément le droit à des aménagements raisonnables dans les écoles ordinaires (par exemple la suppression des obstacles architectoniques et la mise à disposition d'aides techniques et de matériel adapté, etc.).

### **Accès à l'éducation**

D'après le rapport, la proportion d'élèves à besoins éducatifs particuliers dans les écoles ordinaires a augmenté entre 2015/2016 et 2018/2019, passant de 5,91 % à 6,55 % dans les écoles primaires et de 5,61 % à 6,9 % dans les établissements de l'enseignement secondaire : en 2018/2019, il y avait 17 105 élèves à besoins éducatifs particuliers fréquentant des classes ordinaires (12 054 dans les écoles primaires et 5 051 dans les établissements de l'enseignement secondaire) et 4 657 fréquentant des classes ou structures éducatives spéciales (3 114 et 303 suivaient un programme d'enseignement adapté respectivement dans les écoles primaires et les établissements de l'enseignement secondaire, et 1 240 étaient inscrits à d'autres programmes de différents niveaux). Le Comité note que, bien que les données contenues dans le rapport ne correspondent pas tout à fait à celles qui figurent dans le rapport 2018 de l'Agence européenne pour l'éducation adaptée et inclusive (*EASIE 2018 Dataset Cross-Country Report*), les deux ensembles de données confirment que plus de 70 %

des enfants à besoins éducatifs particuliers étaient intégrés dans le réseau éducatif ordinaire et environ 21-22 % fréquentaient des écoles spéciales durant la période de référence.

Le rapport indique que le nombre d'enfants placés dans des établissements résidentiels est passé de 354 en 2017/2018 à 390 en 2018/2019, et précise que cette hausse correspond à l'accroissement de la population des élèves. Le Comité comprend, d'après le rapport, que tous les enfants placés dans des institutions résidentielles ne suivent pas de programme éducatif et demande que le prochain rapport précise dans quelle mesure les données relatives aux enfants placés dans des institutions résidentielles sont comprises dans les statistiques concernant les enfants inscrits dans des programmes menés par ces établissements et indique le nombre et la proportion d'enfants handicapés qui ne sont pas scolarisés.

Le Comité a précédemment noté (Conclusions 2012) que, sur les 477 écoles primaires recensées, seules 80 satisfaisaient à toutes les conditions requises pour accepter des enfants porteurs d'handicaps physiques, ce qui signifie que des enfants pouvaient être inscrits dans des programmes éducatifs spéciaux et placés dans des écoles ou des institutions loin de leur domicile familial. D'après les données issues de la base de données du réseau Eurydice, sur 455 écoles primaires ordinaires (*Osnovna šola*), seules 21 mettaient en œuvre un programme éducatif adapté aux enfants à besoins éducatifs particuliers en 2019 (hors période de référence). Dans la mesure où le rapport ne précise pas, comme demandé (Conclusions 2012) le nombre d'écoles disposées à accueillir des enfants présentant divers degrés de handicap physique et intellectuel, ainsi que le nombre d'enfants qu'une décision de placement a contraints à quitter le domicile familial faute d'un nombre suffisant d'établissements adaptés sur place, le Comité renouvelle ces questions et considère qu'à défaut de trouver ces informations dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte. Il demande en outre que le prochain rapport indique les mesures prises pour garantir qu'un nombre croissant d'écoles au niveau local propose les adaptations nécessaires à une éducation inclusive.

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.

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

Le Comité a précédemment noté (Conclusions 2012) qu'une fois qu'un enfant intégrait un programme adapté à ses besoins particuliers, l'établissement lui préparait un projet éducatif personnalisé qui était revu chaque année et soumis à une évaluation dans un délai maximum de trois ans. Le projet éducatif personnalisé comporte une méthodologie adaptée aux

domaines spécifiques d'apprentissage, définit les méthodes et le type de soutien spécialisé requis (y compris les compétences de l'accompagnateur et le nombre d'heures de présence nécessaires) et expose les aménagements à prévoir concernant l'organisation des cours ou l'évaluation des connaissances de l'enfant concerné. Selon le type de déficience et sur la base de l'évaluation d'un groupe d'experts, les enfants peuvent avoir droit à une assistance temporaire (jusqu'à deux heures par semaine en maternelle ; jusqu'à quatre heures par semaine en primaire ainsi qu'une ou deux heures de conseil ; jusqu'à deux heures dans l'enseignement secondaire ainsi que jusqu'à deux heures d'aide aux devoirs et une heure de conseil par semaine) ou à une aide pour certaines activités (enfants atteints d'une déficience visuelle, d'une maladie de longue durée ou de troubles autistiques) ou encore à une assistance physique permanente (en cas de déficience physique grave ou profonde).

Durant l'année scolaire 2018/2019, dans les établissements d'enseignement primaire et secondaire ordinaires, il y avait respectivement 153 et 52 accompagnateurs permanents pour les élèves atteints d'une déficience physique ; 408 et 117 accompagnateurs temporaires d'enfants à besoins particuliers, et 45 040 et 8 448 heures d'assistance professionnelle supplémentaire ont été accordées sur la base de décisions de placement. Le rapport indique qu'en 2017/2018, le ministère de l'Éducation, des Sciences et des Sports a publié 200 offres d'emploi supplémentaires d'assistants de vie scolaire pour les élèves à besoins éducatifs particuliers afin d'aider ces enfants à s'intégrer dans le système d'enseignement général. La même année, un appel d'offres a été lancé pour un autre projet visant à recruter 50 assistants chargés de faciliter la mise en relation entre les écoles ou les maternelles et les organisations non gouvernementales d'aide aux enfants à besoins particuliers, afin de mettre en place des formes de coopération innovantes et de favoriser le partage d'expériences entre les maternelles, les écoles, les institutions et les organisations non gouvernementales. Le Comité demande que le prochain rapport indique si le nombre d'accompagnateurs suffit pour satisfaire aux besoins, comment est évalué ce caractère suffisant et si les accompagnateurs disposent de qualifications spécifiques pour s'occuper d'enfants handicapés.

Le Comité note d'après le rapport que, dans les programmes adaptés assortis de normes scolaires équivalentes ou moindres, toute la mise en œuvre du programme est adaptée, y compris les normes, et les enfants bénéficient d'heures supplémentaires d'activités pédagogiques spéciales. Les programmes éducatifs sont menés par les établissements de soins résidentiels et les institutions accueillant des enfants autonomes à besoins particuliers, dans les institutions ou dans des écoles proposant des programmes éducatifs adaptés. Concernant les programmes d'enseignement primaire adaptés assortis de normes scolaires moindres, les élèves qui ont achevé le programme mais n'intègrent pas de programme au niveau de l'enseignement secondaire peuvent poursuivre un enseignement au niveau primaire pour une durée maximale de trois ans et conserver leur statut d'élève. Dans le cadre des programmes éducatifs spéciaux, les activités sont menées par groupe de cinq à huit enfants âgés de six à 26 ans et le programme comporte six niveaux, chacun d'une durée de trois ans. Ces programmes ne débouchent pas sur l'obtention d'un diplôme d'enseignement reconnu par l'État, mais sur un certificat de formation. Le rapport souligne également que la transition entre une structure éducative spéciale et un programme plus exigeant est possible. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des précisions sur ce point.

En réponse à la question du Comité (Conclusions 2012), le rapport indique que, si les écoles adaptées aux enfants à besoins éducatifs particuliers ne proposent que certains types de formation professionnelle (voir précisions dans le rapport), les enfants à besoins éducatifs particuliers peuvent s'inscrire à tout programme d'enseignement secondaire général s'ils satisfont aux critères d'inscription, comme tous les autres élèves. Ils ont droit à un traitement plus favorable dans le processus de sélection, lorsque les inscriptions sont limitées, et ne doivent atteindre que 90 % du score requis. Le Comité demande une nouvelle fois des informations sur le nombre d'enfants handicapés qui suivent une formation professionnelle

dans des structures ordinaires ou spéciales et sur le nombre de demandes d'admission dans ces mêmes structures.

Le rapport indique que les autorités favorisent l'inclusion en accordant une attention spéciale à l'éducation et au soutien dispensés aux enseignants des établissements ordinaires. En outre, des centres d'experts ont été créés pour favoriser l'inclusion, et l'École nationale de formation des chefs d'établissements mène des programmes de sensibilisation des directeurs d'écoles. En particulier, le rapport renvoie aux mesures prises pour assurer une formation spécifique aux enseignants et aux travailleurs sociaux qui s'occupent d'enfants à besoins éducatifs particuliers dans le cadre d'un projet lancé en 2017 (« Aider en travaillant main dans la main ») et à un projet pilote mené sur trois ans, lui aussi lancé en 2017 (« Prise en charge précoce intégrée des enfants à besoins particuliers et de leurs familles et amélioration des compétences des travailleurs sociaux »), dont l'objectif était de moderniser le réseau existant de centres de développement de l'enfant qui accueillent les enfants à besoins éducatifs particuliers et d'améliorer la coopération entre les services médicaux, les institutions et les organisations non gouvernementales en matière d'éducation et de soins sociaux, tout en prenant mieux en considération les familles et l'environnement de l'enfant, afin d'assurer une meilleure efficacité, un délai de réponse plus rapide et une plus grande flexibilité dans l'aide globale apportée à la famille et à l'enfant (soutien et réadaptation médicale, éducative, sociale et psychosociale).

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.

Le Comité demande par ailleurs si les enfants à besoins éducatifs particuliers ont droit à des aides financières pour couvrir les frais supplémentaires occasionnés par la suppression des obstacles à leur intégration dans le système éducatif.

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

Le Comité a précédemment noté que les parents pouvaient saisir le ministère de l'Éducation pour contester les décisions prises par la commission de placement et que les affaires portant sur des allégations de discrimination en matière d'éducation pouvaient être portées devant la Cour supérieure du travail et des affaires sociales ou devant le Médiateur des droits de l'homme (Conclusions 2012). En outre, le rapport indique que, conformément à la loi ZVarD, un nouvel organisme de promotion de l'égalité – le Défenseur du principe d'égalité – a été créé en octobre 2016 et jouit depuis 2018 d'une autonomie administrative et technique. D'après le rapport, ce nouvel organisme peut prodiguer des conseils et une assistance juridique aux personnes qui se disent victimes de discrimination et émettre des explications, des recommandations, des avis, etc., mais aussi prendre part à des procédures judiciaires.

En réponse à la question du Comité (Conclusions 2012), le rapport explique que le ministère de l'Éducation ne traite, en tant qu'instance de recours, qu'un peu plus de 100 plaintes, ce qui représente environ 1 % de l'ensemble des demandes de placement d'enfants à besoins particuliers. Il indique également que le nombre de plaintes relatives à la protection des droits des enfants à besoins particuliers soumises au Médiateur des droits de l'homme a baissé entre 2015 et 2017, amenant le Médiateur à conclure que le domaine des soins et de la protection des droits des enfants à besoins particuliers semblait relativement bien réglé.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les voies de recours offertes en cas de discrimination fondée sur le handicap dans l'éducation (concernant l'accès à l'éducation, y compris concernant la fourniture d'une assistance adéquate ou d'aménagements raisonnables) et sur la jurisprudence pertinente.

### ***Conclusion***

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

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

### *Paragraphe 2 - Emploi des personnes handicapées*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Slovénie. Il prend également note des informations fournies par le Médiateur des droits de l'homme dans les commentaires enregistrés le 1<sup>er</sup> octobre 2020.

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.

Il a précédemment jugé (Conclusions 2012) qu'il n'était pas établi qu'un accès égal et effectif à l'emploi était garanti aux personnes handicapées.

### **Cadre juridique**

Le rapport indique, dans les informations communiquées au titre de l'article 1§2 de la Charte, qu'une nouvelle loi relative à la protection contre la discrimination (loi ZvarD) est entrée en vigueur le 24 mai 2016. Ce texte, qui remplace la loi relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement (loi ZUNEO), prévoit une protection contre la discrimination dans le domaine de l'emploi. La discrimination à raison du handicap en matière d'emploi, de recrutement et de réadaptation professionnelle est également interdite par les articles 6 à 8 et 200 de la loi de 2013 sur les relations de travail (loi ZDR-1), telle que modifiée par la loi relative à la réadaptation professionnelle et à l'emploi des personnes handicapées (loi ZZRZI) et par la loi de 2010 relative à l'égalité des chances des personnes handicapées (loi ZIMI) (voir le rapport et les Conclusions 2012 pour plus de précisions).

Le Comité relève dans le rapport que le handicap peut être reconnu sur la base de diverses dispositions relatives à différents droits, sur décision de l'organisme compétent qui établit l'existence de séquelles permanentes d'une incapacité physique ou intellectuelle, ou d'une maladie. A cet égard, le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies a constaté avec préoccupation, dans ses dernières Observations finales (2018), « *qu'un certain nombre de définitions du handicap n[étaient] pas conformes à une approche du handicap fondée sur les droits de l'homme, notamment celles qui [étaie]nt dépréciatives ou qui décriv[ai]ent « l'inaptitude » des personnes à suivre un enseignement ordinaire, à vivre de manière autonome et à travailler en raison de leur handicap* ». Le Comité demande au Gouvernement de faire part de ses commentaires à ce sujet dans le prochain rapport et de préciser si l'évaluation du handicap/de l'invalidité au regard de l'emploi tient compte de l'influence de facteurs personnels et environnementaux.

Le Comité a précédemment noté qu'en vertu de la loi relative à la protection sociale des personnes atteintes d'une déficience physique ou mentale (loi ZDVDTP), les personnes bénéficiant de prestations sociales en raison d'un handicap, quel qu'en soit le type ou le degré, étaient automatiquement présumées incapables de vivre de manière autonome ou d'exercer une activité professionnelle et étaient de ce fait privées de toute possibilité d'emploi et de réadaptation. En réponse à la demande d'éclaircissements du Comité (Conclusions 2007, 2008 et 2012), le rapport explique que la loi ZDVDTP n'est plus en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 (hors période de référence), que les prestations d'invalidité accordées au titre de cette loi ne dépendaient pas de la situation financière de l'intéressé, que le fait que les intéressés aient un handicap reconnu ne les privait pas automatiquement de leur capacité juridique, de sorte qu'ils pouvaient dans tous les cas accéder au marché ordinaire du travail en tant qu'indépendants. Le rapport ajoute qu'en application de la loi de 2011 portant réglementation du marché du travail (loi ZUTD), les personnes handicapées, y compris celles atteintes d'une déficience intellectuelle ou d'une grave infirmité physique, peuvent s'inscrire à l'Agence nationale pour l'emploi. Il ne ressort cependant pas clairement des informations fournies dans

le rapport si les personnes ayant un handicap reconnu peuvent être employées sur le marché ordinaire du travail et à quelles conditions, notamment lorsque cette reconnaissance est intervenue avant qu'elles ne soient en âge de travailler. Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport clarifie ce point et contienne des informations complètes et actualisées sur la législation en vigueur.

Le Comité relève à ce sujet dans le rapport 2018 sur l'évaluation du handicap en Slovénie établi par le Réseau d'études européen d'experts dans le domaine du handicap (ANED) qu'il existe effectivement deux situations distinctes, relevant de textes de loi différents, selon que l'évaluation de la capacité de travail intervient avant ou après l'entrée dans le monde du travail :

- les personnes qui n'exercent pas encore d'activité professionnelle rémunérée peuvent demander que leur handicap soit déterminé sur la base de la loi ZZRZI : si leur capacité de travail est considérée comme réduite d'au moins 25 % (niveau 2 sur une échelle de 4), elles peuvent être considérées comme ayant un handicap au regard de l'emploi ou, à défaut, bénéficier d'un programme de réadaptation professionnelle d'un an maximum, à l'issue duquel leur situation sera réévaluée. Les personnes jugées inaptes au travail par la commission de réadaptation peuvent suivre des programmes d'intégration sociale (en vertu de la loi de 2018 relative à l'intégration sociale des personnes handicapées – loi ZSVI). Les personnes dont la capacité de travail est comprise entre 30 et 70 % peuvent, sur ordre écrit du Bureau de l'emploi, accéder à un emploi protégé, tandis que celles dont la capacité de travail est égale ou supérieure à 70 % peuvent obtenir un emploi rémunéré prévoyant une assistance particulière. Les personnes qui n'ont pas été orientées vers un emploi assisté ou protégé et n'ont pas été jugées inaptes au travail peuvent intégrer le marché ordinaire de l'emploi ;
- les personnes dont la capacité de travail a été réduite alors qu'elles occupaient un emploi peuvent demander que leur handicap soit déterminé sur la base de la loi relative aux prestations de vieillesse et d'invalidité (loi ZPIZ). Une commission d'invalidité décidera dans ce cas, après examen, si leur capacité de travail est entièrement perdue (catégorie I), réduite de 50 % ou plus (catégorie II) ou de moins de 50 % avec possibilité de travailler au moins à mi-temps, ou à plein temps mais à un autre poste (catégorie III). Elles peuvent aussi bénéficier d'une pension d'invalidité si le nombre d'années de cotisation le permet.

Le Comité relève dans le rapport 2019 sur la non-discrimination en Slovénie établi par le Réseau européen sur l'égalité en droit que l'article 3(3) de la loi de 2010 relative à l'égalité des chances des personnes handicapées entend par « aménagements raisonnables » des « mesures législatives, administratives et autres qui ne représentent pas une charge excessive et sont nécessaires dans des cas spécifiques pour assurer aux personnes handicapées la jouissance et l'exercice de leurs droits et libertés ». D'après cette même source, les mesures en question s'appliquent également au domaine de l'emploi. En outre, des aménagements raisonnables peuvent être réalisés au titre de la loi ZZRZI ou de la loi ZPIZ, selon que le handicap de l'intéressé a été reconnu avant ou après son entrée sur le marché du travail (voir Conclusions 2012). Le rapport confirme que les dépenses liées aux aménagements raisonnables sont prises en charge par la Caisse nationale d'invalidité ou la Caisse de retraite et d'invalidité

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

Le rapport indique que les personnes handicapées (34 311) représentaient, fin 2018, 3,84 % de l'ensemble des actifs (892 404) ; il ajoute que l'on dénombrait en outre 13 663 personnes handicapées sans emploi. Il précise par ailleurs que les personnes handicapées représentaient en fait 17,4 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi, dont une proportion importante de chômeurs de longue durée (voir les informations fournies à cet égard au titre de l'article 10 de la Charte).

Le rapport indique que la plupart des personnes handicapées étaient employées sur le marché ordinaire du travail, mais ne contient aucune information sur le nombre de celles qui occupaient un emploi en milieu protégé et en milieu ordinaire, ni sur le nombre de celles qui exerçaient une activité indépendante. Le Comité prend note des préoccupations exprimées par le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies dans ses dernières Observations finales (2018), à savoir « *qu'il existe toujours des lieux de travail protégés qui contribuent à une approche caritative du handicap et perpétuent la ségrégation des personnes handicapées sur le marché du travail, en particulier celle des personnes présentant un handicap intellectuel, qualifiées d'« inemployables » ; (b) que les personnes handicapées sont exposées au risque de perdre leur source de revenus lorsqu'elles se mettent à leur compte ; et c) que le système de quotas d'embauche n'est pas appliqué, qu'il n'est pas procédé à des aménagements raisonnables sur le lieu de travail et que les secteurs public et privé ne sont pas astreints aux mêmes exigences en ce qui concerne les quotas* ». Le Comité demande au Gouvernement de faire part de ses commentaires sur ces points dans le prochain rapport, à la lumière de données à jour. Il rappelle à cet égard que les Etats parties doivent fournir de manière systématique des données chiffrées actualisées concernant le nombre total de personnes handicapées, notamment le nombre de celles en âge de travailler, le nombre de celles qui occupent un emploi (en milieu ouvert et en milieu protégé), de celles qui bénéficient de mesures en faveur de l'emploi, de celles qui recherchent un emploi et de celles qui sont au chômage, ainsi que le taux général de transfert des personnes handicapées employées en milieu protégé vers le marché du travail ordinaire (Conclusions 2012, Chypre). Dans l'attente de ces informations, il réserve sa position sur ce point.

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

Le rapport souligne que l'accès des personnes handicapées au marché ordinaire du travail repose essentiellement sur un système de quotas qui s'applique à tous les secteurs, aussi bien privé que public, à but lucratif ou non lucratif. Toute entreprise d'au moins 20 salariés doit appliquer ce quota et la Caisse nationale d'invalidité veille au respect de cette obligation. Les entreprises qui dépassent le quota reçoivent une prime mensuelle (correspondant à 20 % du salaire minimum par travailleur handicapé supplémentaire), prime qui s'ajoute aux sommes perçues au titre de la prise en charge de l'assurance pension et invalidité de ces salariés. En revanche, les entreprises qui ne respectent pas le quota doivent verser à ladite Caisse une contribution correspondant à 70 % du salaire minimum mensuel pour chaque personne handicapée non employée. Les primes précitées peuvent également être octroyées à des entreprises non soumises au quota obligatoire, telles que celles de moins de 20 salariés, et aux travailleurs handicapés indépendants. En 2018, près de 102 millions d'euros ont été alloués aux entreprises en vue de favoriser l'emploi de personnes handicapées et ce dans le cadre de deux programmes d'aide spécifiques. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur le pourcentage d'entreprises qui respectent le quota.

Le rapport explique également qu'un réseau de prestataires propose aux personnes handicapées des services de réadaptation professionnelle afin qu'elles puissent suivre une formation à un métier qui leur soit adapté, trouver un travail, conserver leur emploi, progresser dans leur carrière professionnelle ou changer d'activité. Au cours de la période 2014-2020, quatorze prestataires comprenant dix-huit équipes spécialisées ont été choisis pour répondre aux besoins de l'ensemble des antennes régionales de l'Agence pour l'emploi. En 2018, des services de réadaptation professionnelle ont été dispensés à 2 165 personnes au total et plus de 5,3 millions d'euros y ont été alloués. En vertu de la loi ZZRZI, une personne handicapée qui suit un programme de réadaptation professionnelle peut continuer à percevoir des prestations en espèces à condition que la réadaptation dure au moins 100 heures par mois et que l'intéressé ne perçoive pas de prestations en espèces ou d'allocations d'assistance sociale au titre de l'assurance chômage ou invalidité. Selon le Médiateur pour les droits de l'homme, ces conditions posent de sérieux problèmes, comme en témoignent les plaintes dont il est saisi (voir les exemples repris dans son rapport). Aussi a-t-il proposé de modifier le programme existant et de faire en sorte que les personnes handicapées aient droit à des

prestations en espèces en proportion du nombre d'heures de travail, qu'elles soient inférieures ou supérieures à 100 heures ; il a également suggéré de revoir d'autres aspects du dispositif, tels que les absences ou la prise en charge des repas. Le Comité demande que le prochain rapport indique si ces propositions ont été prises en compte. Il demande également que le prochain rapport contienne des informations sur la réadaptation professionnelle effectuée respectivement en milieu protégé et sur le marché ordinaire du travail.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), le Comité a demandé des informations plus précises sur la mise en œuvre dans la pratique de l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables sur le lieu de travail, assorties de statistiques indiquant le nombre de demandes de mesures d'aménagements raisonnables déposées, le nombre de celles ayant obtenu une réponse favorable et les montants pris en charge. Il a également demandé si cette obligation s'était traduite par une augmentation du recrutement de personnes handicapées sur le marché ordinaire du travail. Le rapport souligne à ce propos que le nombre de demandes qui ont été soumises est passé de huit en 2016 (dont cinq accordées et une refusée) à 24 en 2018 (dont treize accordées et sept refusées) et qu'en 2018, la Caisse nationale d'invalidité a financé l'aménagement du poste et des équipements de travail de treize personnes handicapées nouvellement embauchées, ainsi que les services d'assistance fournis à 63 salariés handicapés. Le Comité comprend, d'après le rapport, que ces données concernent les aménagements réalisés à l'intention de personnes handicapées qui accèdent à leur premier emploi, tandis que d'autres aménagements peuvent être financés sur la base de la loi ZPIZ pour les personnes devenues handicapées en cours d'emploi. Il demande que le prochain rapport clarifie ce point et fournisse davantage d'informations sur les aménagements réalisés à l'intention de ces deux catégories de travailleurs.

Compte tenu des informations disponibles, et notamment du nombre limité d'aménagements réalisés et de services d'assistance mis en place en faveur des personnes handicapées qui accèdent à l'emploi, ainsi que du manque d'informations sur plusieurs points, y compris les mesures prises à l'intention des personnes handicapées qui occupent un emploi, le Comité considère qu'il n'est pas établi qu'un accès égal et effectif à l'emploi soit garanti aux personnes handicapées.

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

Le Comité prend note des informations détaillées communiquées dans le rapport (au titre de l'article 1§2 de la Charte) concernant les voies de recours prévues, en cas de discrimination, par la loi ZvarD de 2016. Il note que cette loi a institué, en 2016, le Défenseur du principe d'égalité, qui jouit depuis 2018 d'une indépendance administrative et technique et s'appuie sur une structure indépendante. Le Défenseur peut notamment fournir des conseils et une assistance juridique aux victimes de discrimination, prendre part aux procédures judiciaires, mener des inspections et des travaux de recherche indépendants sur les questions de discrimination, proposer l'adoption de mesures spéciales en faveur des catégories vulnérables, adresser des recommandations aux autorités, aux entreprises et à d'autres entités, demander un contrôle de constitutionnalité, suivre l'évolution générale de la situation dans le pays en matière de discrimination, s'en entretenir avec les organes compétents de l'Union européenne et sensibiliser la population à cette question (voir le rapport pour plus de précisions). Le rapport souligne que, sur les 149 affaires que le Défenseur a pu régler en 2018, le motif de discrimination le plus fréquemment invoqué était le handicap (9,6 %) et que les dossiers concernaient pour la plupart l'emploi et le travail.

Le rapport ajoute qu'en vertu de la loi ZDR-1, tout candidat à un emploi ou travailleur engagé dans une relation de travail qui s'estime victime d'une discrimination liée à l'emploi peut réclamer la protection de la justice en intentant une action devant la juridiction compétente. Si la discrimination est avérée, il peut demander une indemnisation.

Le rapport annuel du Défenseur (2018) conclut que la jurisprudence en matière de discrimination est assez restreinte, qu'il est rare que les actions engagées pour discrimination

devant les tribunaux aboutissent et donnent lieu à une indemnisation, et qu'il n'est par conséquent pas possible de déterminer si les sanctions sont effectives, proportionnées et dissuasives. Le Comité demande que le Gouvernement fasse part de ses commentaires sur ce point dans le prochain rapport et que celui-ci contienne des informations actualisées, assorties d'exemples de jurisprudence. Entre-temps, il réserve sa position à cet égard.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Slovénie n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'un accès effectif à l'emploi soit garanti aux personnes handicapées.

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

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Slovénie, ainsi que de celles contenues dans les observations du Médiateur des droits de l'homme, enregistrées le 1<sup>er</sup> octobre 2020.

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 jugé la situation conforme à la Charte (Conclusions 2012), dans l'attente de recevoir certaines informations concernant l'efficacité des voies de recours en matière de discrimination et la mise en œuvre pratique et/ou le suivi de lois et programmes spécifiques, notamment concernant les aides techniques et l'assistance personnelle dont peuvent bénéficier les personnes handicapées, ainsi que l'élimination d'obstacles dans le logement, la mobilité et les transports, ainsi que la culture et les loisirs.

### **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.

La discrimination fondée sur le handicap est interdite par la loi de 2010 relative à l'égalité des chances des personnes handicapées (ZIMI) (voir Conclusions 2012), qui prévoit également des aménagements raisonnables dans l'accès aux biens et services (y compris le logement), aux bâtiments publics et à l'information, entre autres. La loi relative à la protection contre la discrimination (ZVarD), qui a remplacé en 2016 la loi relative au principe de l'égalité de traitement (ZUNEO), prévoit en outre une protection supplémentaire et établit un Défenseur du principe d'égalité (voir les précisions à ce sujet fournies dans le rapport concernant l'article 15§2 de la Charte et les Conclusions 2020 concernant l'article 15§2 de la Charte). Le rapport précise que sur les 149 affaires traitées par cette autorité et classées en 2018, le motif de discrimination le plus souvent invoqué était le handicap (9,6 %). Cependant, d'après le rapport annuel du Défenseur (2018), la jurisprudence en matière de discrimination est relativement restreinte, les plaintes pour discrimination déposées auprès des tribunaux n'aboutissent pas et n'entraînent que rarement le versement d'une indemnisation et, par conséquent, il n'est pas possible de déterminer si les sanctions sont effectives, proportionnées et dissuasives. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des commentaires sur ce point, ainsi que des informations à jour, y compris à la lumière d'exemples de jurisprudence pertinente concernant les domaines visés par l'article 15§3 de la Charte. En attendant, il réserve sa position sur ce point.

Le rapport mentionne deux faits nouveaux importants sur le plan législatif, à savoir la loi relative à l'assistance personnelle (ZOA, voir ci-dessous) et la loi relative à l'inclusion sociale des personnes handicapées (ZSVI), toutes deux ayant été adoptées au cours de la période de référence. La ZSVI a remplacé la loi de 1983 relative à l'aide sociale pour les personnes présentant un handicap mental et physique (ZDVDTP) et concerne les personnes souffrant de déficiences profondes apparues avant 18 ou 26 ans. Le rapport explique que le champ d'application personnel de la loi englobe certaines catégories de personnes handicapées (personnes atteintes de troubles du spectre autistique ou de troubles sévères du

comportement, personnes sourdes-aveugles et personnes souffrant de lésions du cerveau ou de dommages cérébraux modérés à sévères) qui n'étaient pas couvertes par la législation précédente. Les personnes reconnues comme étant handicapées aux termes de cette loi ont droit à une aide financière et à des services de soutien pour favoriser leur participation et inclusion à la société (formation, services d'aide à domicile, assistance dans la prise de décision, etc.). Le Comité note que cette loi est entrée en vigueur en 2019, hors période de référence, et demande par conséquent que le prochain rapport fournisse des informations exhaustives sur sa mise en œuvre et sur ses effets concernant l'inclusion des personnes handicapées dans les domaines visés par l'article 15§3 de la Charte.

Le Comité prend note des informations fournies sur le Programme d'action pour les personnes handicapées 2014-2021 (API) dont l'objet est de promouvoir, de protéger et d'assurer le plein et égal exercice de tous les droits de l'homme par les personnes handicapées et de favoriser le respect de leur dignité intrinsèque. Il note qu'un groupe de travail a été mis en place pour suivre la mise en œuvre des 91 mesures du Programme et s'assurer que ses 13 objectifs fondamentaux sont atteints dans tous les domaines de la vie des personnes handicapées. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur la mise en œuvre pratique de ces mesures et les résultats obtenus.

### **Consultation**

Le Comité rappelle qu'au titre de l'article 15§3 de la Charte, les personnes handicapées doivent notamment être consultées dans la conception, la mise en œuvre et l'examen des politiques coordonnées en matière de handicap visant à atteindre leur intégration sociale et leur entière participation. À cet égard, il a précédemment pris note (Conclusions 2012) du rôle consultatif du Conseil national des organisations de personnes handicapées de Slovénie (NSIOS). Toutefois, il remarque que le Comité des droits des personnes handicapées (CDPH) des Nations Unies, dans ses Observations finales concernant le rapport initial de la Slovénie (2018), constatait avec préoccupation « *que des consultations ne sont pas menées avec les organisations de personnes handicapées en vue de les associer pleinement à la conception et à la mise en œuvre des lois et des programmes relatifs au handicap* ». Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour au sujet des *consultations avec les personnes handicapées, de même que d'autres mesures pour les associer à la conception et à la mise en œuvre des lois et des programmes relatifs au handicap*.

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

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

Le rapport ne fournit aucune information nouvelle concernant les diverses allocations et prestations auxquelles les personnes handicapées peuvent avoir accès au titre de différents régimes (voir Conclusions 2012). Le Comité demande que des informations à jour figurent dans le prochain rapport à cet égard.

D'après le rapport, au cours de la période de référence, des services d'assistance personnelle ont été fournis sur la base de projets ou de programmes sélectionnés au moyen d'appels d'offres publics et cofinancés principalement par le ministère du Travail, de la Famille, des Affaires sociales et de l'Égalité des chances (MDDSZ). À la fin de l'année 2018, le MDDSZ avait cofinancé la prestation de services d'assistance personnelle pour plus de 1000 personnes handicapées. En outre, davantage de personnes handicapées (1 020 en 2015, 1 663 en 2018) ont été concernées par des programmes sociaux spécialisés cofinancés par le MDDSZ afin de leur donner les moyens de vivre de façon plus autonome dans la société.

Depuis 2019 (hors période de référence), la prestation de services d'assistance personnelle est organisée et régie par la loi de 2017 relative à l'assistance personnelle (ZOA) et son règlement d'application de 2018 (voir détails dans le rapport). La loi et son règlement d'application prévoient que les personnes handicapées ont droit à une assistance personnelle dans toutes les tâches et activités de la vie quotidienne (en particulier chez elles, dans le

cadre d'études ou au travail), si nécessaire. Les personnes handicapées qui ont entre 18 et 65 ans et ont besoin de tels services peuvent bénéficier d'au moins 30 heures d'assistance personnelle par semaine. Les personnes sourdes, aveugles ou sourdes-aveugles qui ne nécessitent pas 30 heures d'assistance personnelle par semaine ont droit à une allocation de communication en espèces ou à 30 heures d'assistance personnelle par mois. Étant donné que la loi et son règlement d'application sont entrés en vigueur en dehors de la période de référence, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur leur mise en œuvre, notamment sur le nombre de bénéficiaires, et clarifie dans quelles mesures et conditions le coût de l'assistance personnelle est à la charge du bénéficiaire ou est couvert par l'État. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations sur le dispositif d'assistance personnelle, son cadre juridique, sa mise en œuvre, le nombre de ses bénéficiaires et le budget alloué à celui-ci. Il demande également si les services d'assistance personnelle sont financés sur la base d'une évaluation des besoins individuels et si les personnes handicapées ont le droit de choisir les services et les prestataires en fonction de leurs besoins individuels et de leurs préférences personnelles. Il demande en outre quelles mesures ont été prises pour garantir que des personnels qualifiés seront disponibles en nombre suffisant pour assurer ces prestations.

Le Comité souhaite également savoir comment les propositions d'amélioration supplémentaires formulées par le Médiateur (pour améliorer les conditions de travail des auxiliaires de vie et permettre aux personnes atteintes de démence d'obtenir une assistance personnelle, et favoriser l'accessibilité des services d'aide sociale) ont été prises en compte, dans le cadre de la législation actuelle ou dans la prochaine loi relative aux soins de longue durée. Dans l'attente des informations demandées, le Comité réserve sa position sur ce point.

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

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

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

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

### ***Aides techniques***

La ZIMI prévoit le cofinancement d'aides techniques en vue d'aider les personnes présentant des déficiences sensorielles, notamment les personnes sourdes-aveugles, à surmonter les barrières de communication. Aux termes des modifications apportées à la loi et adoptées en 2014, l'adaptation des véhicules peut aussi être cofinancée (voir le rapport pour plus de précisions). D'après le rapport, à la fin de l'année 2018, grâce à un système de « bons », 4 082 aides techniques variées avaient été fournies à des personnes présentant des déficiences sensorielles et 1 366 véhicules avaient été adaptés pour des personnes atteintes de déficiences physiques. Le Comité a précédemment noté que d'autres dispositifs d'assistance pouvaient être pris en charge par l'assurance maladie (Conclusions 2012). Il relève que le

CDPH, dans ses dernières Observations finales (2018), constatait avec préoccupation que « *l'on ne met pas à la disposition des personnes handicapées suffisamment d'aides à la mobilité et que les mesures de soutien nécessaires pour l'acquisition d'aides à la mobilité et de technologiques d'assistance de qualité sont insuffisantes.* » Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur ce point.

### **Logement**

Le Comité a précédemment pris note de la législation pertinente en ce qui concerne l'accessibilité de l'environnement bâti (voir aussi les paragraphes sur la mobilité ci-dessous), notamment la disposition selon laquelle tous les nouveaux bâtiments résidentiels doivent respecter certaines exigences d'accessibilité. Il a en outre noté que l'octroi d'un logement social, d'un logement à but non lucratif ou d'une habitation à loyer sans but lucratif était accordé en priorité aux personnes handicapées (voir Conclusions 2012).

Bien que le rapport actuel ne donne pas davantage d'informations sur ces questions, le Comité relève dans les observations du Médiateur, ainsi que dans les Observations finales du CDPH et dans les rapports du Réseau d'études européen des experts dans le domaine du handicap (ANED), que l'accès des personnes handicapées à un logement indépendant demeure limité et que l'institutionnalisation est répandue. Selon le Médiateur, les problèmes identifiés concernent le manque de moyens dans les institutions, de longues périodes d'attente en vue d'une admission, un système de soins « désinstitutionnalisés » (soins de proximité) sous-développé, un système de tarification relatif à la prise en charge en institution non transparent, un manque de personnel et des cas de mauvais traitements infligés aux résidents. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des commentaires sur ces allégations, ainsi que des informations à jour sur les mesures prises en faveur de la « désinstitutionnalisation » et pour que les personnes handicapées puissent exercer leur droit à vivre de façon autonome et intégrée dans leur communauté, tant en ville qu'à la campagne.

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.

### **Mobilité et transports**

En réponse à la question du Comité (Conclusions 2012) concernant la recherche menée par l'Institut d'urbanisme sur l'accessibilité de l'environnement bâti, le rapport explique qu'une base de données en ligne contenant des informations sur l'accessibilité des bâtiments et équipements publics a été créée en 2010 et qu'elle est progressivement mise à jour. Le portail internet inclut un forum permettant aux personnes de signaler les obstacles existants, de poser des questions et de lancer des initiatives liées à la question de l'accessibilité des individus aux bâtiments et équipements publics. Le Comité demande quel type de suivi est donné aux plaintes des utilisateurs concernant les obstacles existants. Le rapport mentionne également les Lignes directrices nationales adoptées pour améliorer l'accessibilité des personnes handicapées à l'environnement bâti, à l'information et aux communications dans la *Stratégie en faveur d'une Slovénie accessible de 2005*.

À cet égard, le Comité note que le Médiateur, dans ses observations, s'est dit préoccupé par l'accessibilité des tribunaux (voir les observations susmentionnées pour plus d'informations) et, de façon plus générale, par les faibles progrès réalisés pour éliminer les obstacles architecturaux et de communication dans les délais fixés par la ZIMI. 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.

Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport concernant les mesures prises pour faciliter l'immatriculation des véhicules des personnes handicapées au titre de la nouvelle loi de 2017 sur les véhicules motorisés (ZMV-1), l'accès aux transports ferroviaires publics, dans le cadre de la Stratégie susmentionnée, et l'accès des personnes présentant des déficiences sensorielles au transport multimodal, dans le cadre d'un projet datant de 2016 (voir détails dans le rapport).

### **Communication**

Le rapport ne fait état d'aucune évolution de la situation précédemment évaluée par le Comité (voir Conclusions 2012). Ce dernier demande que le prochain rapport contienne des informations à jour sur les nouvelles mesures prises dans ce domaine, à la lumière des préoccupations exprimées par le CDPH dans ses dernières Observations finales (2018) sur « *[l]'ensemble des services publics et privés d'information et de communication, télévision et internet y compris, [qui] ne sont pas suffisamment accessibles aux personnes handicapées, en particulier celles qui présentent un handicap intellectuel* ».

### **Culture et loisirs**

En réponse à la demande d'informations du Comité au sujet de l'accessibilité des personnes handicapées aux activités culturelles, le rapport précise que des projets variés ont été lancés, tels que la publication de lignes directrices en 2009 et 2011 pour garantir l'accessibilité des personnes handicapées et d'autres groupes vulnérables aux musées, la mise en œuvre de ces lignes directrices en 2013-2015 dans le cadre d'un projet intitulé « *Accessibilité au patrimoine culturel pour les groupes vulnérables* », et la publication d'un rapport final détaillé évaluant les bonnes pratiques identifiées dans le cadre de ce projet (voir le rapport pour plus de précisions). Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les nouvelles mesures prises pour assurer l'accès des personnes handicapées aux activités culturelles et de loisirs.

### **Conclusion**

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

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

*Paragraphe 1 - Application des règlements existants dans un esprit libéral*

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

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

### *Paragraphe 3 - Assouplissement des réglementations*

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

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

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

Le rapport indique que la Slovaquie a transposé dans sa législation la Directive 2011/98/UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre. Une nouvelle loi n° 47/2015 sur l'emploi indépendant et le travail des étrangers (ZZSDT), adoptée en 2015, énonce les nouvelles conditions et procédures de délivrance de permis unique et de séjour. Désormais, un permis unique peut également être délivré aux ressortissants étrangers aux fins d'un travail saisonnier, d'un travail indépendant ou d'un travail en tant que travailleur détaché fournissant des services transfrontaliers.

Le Comité relève dans les observations formulées par la Commission d'Experts de l'OIT pour l'Application des Conventions et Recommandations (CEACR), adoptées en 2019 (109<sup>ème</sup> session de la Conférence internationale du Travail) concernant la Convention n° 97 sur les travailleurs migrants (révisée, 1949) que, conformément à la nouvelle loi, un ressortissant d'un pays tiers peut être employé dans le pays si aucun chômeur inscrit n'est apte à pourvoir l'emploi vacant et si l'employeur remplit les conditions lui permettant d'exercer son activité, s'il est inscrit à l'assurance sociale obligatoire et est enregistré pour exercer une activité sur la base de justificatifs professionnels ou des investissements en la matière. En outre, pendant la durée de validité du permis unique, un ressortissant d'un pays tiers est autorisé à changer d'emploi au sein d'un même employeur, à changer d'employeur ou encore à accepter un emploi auprès de plusieurs employeurs, sur autorisation écrite du service de l'emploi.

En réponse à la question du Comité, le rapport fournit des données chiffrées relatives au nombre de permis de travail et de permis unique accordés et révoqués pendant la période de référence aux ressortissants étrangers (hors l'UE/l'EEE), ventilées par année et par le pays d'origine d'un demandeur. Le Comité observe que le nombre de permis de travail et de permis unique accordés a augmenté (de 10 103 et 979 respectivement en 2015 à 16 745 et 14 770 respectivement en 2018), tandis que les taux de permis de travail et de permis unique révoqués pendant la même période ont diminué (d'environ 15,7 % et 21 % respectivement en 2015 ; 12 % et 15 % en 2016 ; 8,6 % et 11,6 % en 2017 à 9 % et 7 % en 2018). Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les motifs de refus d'accorder le permis de travail, tant pour les premières demandes que pour les demandes de renouvellement.

Dans sa conclusion précédente (Conclusion 2012), le Comité a demandé des informations sur les mesures qui auraient été prises (soit unilatéralement, soit à titre de réciprocité avec d'autres États parties à la Charte) afin d'assouplir la réglementation régissant la reconnaissance de titres, qualifications professionnelles et diplômes étrangers en vue de faciliter l'accès au marché national du travail. En réponse, le rapport indique qu'une nouvelle loi relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles pour l'exercice des professions réglementées a été adoptée en 2016. Cette loi tient compte de la directive de l'Union européenne sur les qualifications professionnelles (2013/55/UE). Le Comité prend note de différentes mesures prises afin d'assouplir la réglementation régissant la reconnaissance de titres, qualifications professionnelles et diplômes étrangers en vue de faciliter l'accès au marché national du travail, notamment :

- l'introduction de la carte professionnelle européenne comme alternative aux procédures régulières garantissant une procédure simplifiée de reconnaissance des qualifications professionnelles avec un support électronique complet ;
- la modification et la simplification des règles générales pour créer une entreprise ou de fournir temporairement des services (les exigences relatives aux experts d'un autre État membre de l'UE où une certaine profession n'est pas réglementée ont été ramenées à un an d'expérience professionnelle au cours des dix années précédentes au lieu de deux ans) ;
- l'introduction de « principes de formation communs » permettant d'établir un ensemble de connaissances, aptitudes et compétences minimales requises pour exercer de certaines professions ;
- la mise à jour du système de reconnaissance automatique, notamment pour les médecins, les dentistes, les infirmières diplômées, les sages-femmes diplômées, les pharmaciens et les architectes, etc.

Le Comité demande des informations actualisées sur les conditions à remplir pour obtenir un accès illimité au marché du travail national.

### ***Conséquences de la perte d'emploi***

Le rapport indique que lorsqu'un étranger est radié du régime de sécurité sociale obligatoire, parce que la relation d'emploi a cessé, mais qu'il est toujours titulaire d'un permis unique en cours de validité (ou d'une autorisation écrite non délivrée), le Service de l'Emploi doit informer l'étranger qu'il dispose de quinze jours pour faire arrêter le processus de radiation illégal ou pour corriger toute erreur. Le Comité note d'après le rapport, qu'une opposition ou un appel peut être déposé, à la condition que le travailleur ait été inscrit à l'assurance sociale sans interruption.

Le Comité note d'après le rapport que, conformément à l'accord conclu entre la Slovénie, la Bosnie-Herzégovine et la Serbie sur l'emploi des ressortissants de Bosnie-Herzégovine et de Serbie en Slovénie, le permis de travail d'un travailleur qui perde son emploi au cours de la première année de son emploi est révoqué. Lorsqu'un travailleur a perdu l'emploi sans faute de sa part et lorsqu'il satisfait aux conditions d'octroi d'allocation de chômage, cette règle ne s'applique pas. Toutefois, si le travailleur perd le droit à une allocation de chômage et ne parvient pas à trouver un nouvel emploi ou une activité indépendante dans un délai de 30 jours, le permis de travail est révoqué et le ressortissant étranger concerné doit quitter le pays.

Le rapport indique également que le permis du travailleur migrant qui a perdu son emploi en raison de la résiliation extraordinaire du contrat de travail par l'employeur n'est pas révoqué, si le travailleur migrant, dans les 30 jours suivant la résiliation du contrat de travail, conclut un nouveau contrat de travail avec un employeur différent pour le même emploi pour lequel le permis initial a été délivré, et est inscrit au régime d'assurance sociale.

Le Comité constate qu'en tout état de cause, le permis de travail est révoqué en cas de résiliation du contrat de travail, mais le travailleur migrant dispose 30 jours pour chercher un nouvel emploi. Le Comité demande que le prochain rapport confirme son interprétation. Il demande également quelle procédure s'applique si le travailleur migrant possède d'un permis unique. Entretemps, il réserve sa position sur ce point. Le Comité souligne que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Slovénie soit conforme à l'article 18§3 de la Charte.

### ***Conclusion***

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

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

*Paragraphe 4 - Droit de sortie des nationaux*

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

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

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

Il note que ce rapport répond aux questions ciblées sur cette disposition (article 20(c)), qui portent spécifiquement sur l'égalité de rémunération (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019 dans laquelle il a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe thématique « emploi, formation et égalité des chances »). Il s'intéressera donc spécifiquement à cet aspect. Il évaluera également les réponses à tous les constats de non-conformité ou de report dans sa conclusion précédente.

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

#### ***Cadre juridique***

Le rapport indique que l'article 133 de la loi sur les relations de travail (ZDR-1) prévoit que l'employeur est tenu de verser une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale à ses salariés, quel que soit leur sexe. Les dispositions des contrats de travail et des conventions collectives ou des règlements d'entreprise contraires à ce principe sont nulles et non avenues. Cette disposition est étroitement liée à l'article 6 de la ZDR-1, qui encadre de manière générale l'interdiction de la discrimination. Toute discrimination salariale – directe comme indirecte – est interdite. En ce qui concerne le système de rémunération, la ZDR-1 réglemente les éléments qui entrent dans la rémunération et les autres versements ainsi que le remboursement des frais, et fixe le seuil minimum de certains versements aux travailleurs. Le système de rémunération est un aspect important du dialogue entre les partenaires sociaux. En définissant les salaires de base et les taux de salaire, les types et les taux des éléments qui entrent dans la rémunération, les conventions collectives constituent un outil important pour améliorer le système de rémunération. Les traitements dans la fonction publique sont régis par une loi spéciale et par des conventions collectives concernant des secteurs et professions spécifiques.

Le Comité a observé dans sa décision n° 137/2016 Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Slovénie que l'obligation de reconnaître le droit à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale avait été respectée (décision sur le bien-fondé adoptée le 5 décembre 2019, §§127-128).

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

Le Comité rappelle que le droit interne doit prévoir des recours appropriés et effectifs en cas d'allégation de discrimination salariale. Les travailleurs qui affirment avoir subi une discrimination doivent pouvoir porter leur affaire devant les tribunaux. Un accès effectif aux tribunaux doit être garanti aux victimes de discrimination salariale. Par conséquent, les procédures doivent avoir des délais raisonnables et un coût abordable. En outre, tout plafond d'indemnisation qui pourrait empêcher les dommages d'être proportionnels à la perte subie et d'être suffisamment dissuasifs est contraire à la Charte. La charge de la preuve doit être renversée, ce qui signifie que lorsqu'une personne croit avoir subi une discrimination de nature sexiste et qu'elle établit des faits permettant raisonnablement de supposer qu'une discrimination s'est produite, il devrait incomber à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de non-discrimination (conclusions XIII-5, déclaration d'interprétation de l'article 1er du protocole additionnel de 1988). Les salariés qui font valoir leur droit à l'égalité doivent être légalement protégés contre toute forme de représailles de la part de leur employeur : licenciement mais aussi rétrogradation, modification des conditions de travail, etc.

La règle du renversement de la charge de la preuve et toutes les autres règles figurant dans les dispositions relatives à l'interdiction de la discrimination s'appliquent dans les litiges portant sur une discrimination salariale. La charge de la preuve est répartie de telle sorte que le salarié doit présenter les faits qui justifient l'allégation de discrimination, tandis que l'employeur doit prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination, c'est-à-dire que le principe de l'égalité de traitement n'a pas été bafoué. Le Comité note que la législation prévoit un renversement de la charge de la preuve, qui incombe donc à l'employeur, dans les affaires de discrimination salariale.

En cas de non-respect de l'interdiction de la discrimination, l'employeur est tenu de verser une indemnisation au titre des règles générales du droit civil (article 8 de la ZDR-1). Cette disposition reconnaît expressément que sa responsabilité est engagée pour le préjudice matériel et moral subi par le salarié du fait de la violation de l'interdiction de la discrimination. Le plafond d'indemnisation n'est pas précisé. Le rapport indique que si une personne s'estime victime de discrimination salariale, elle peut exercer son droit à l'égalité de rémunération et demander le versement de la différence avec la rémunération plus élevée dont elle aurait bénéficié si elle avait été du sexe opposé.

D'après le rapport de 2018 sur l'égalité de genre en Slovénie (Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination), le montant des indemnités n'est pas limité dans le secteur privé. Il faut que l'indemnisation soit effective et proportionnée au préjudice subi par le travailleur et qu'elle décourage l'employeur de récidiver. Néanmoins, dans sa décision susmentionnée (UWE c. Slovénie, réclamation collective n° 137/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019), le Comité a estimé que, même si la législation prévoit des recours en cas de discrimination salariale entre hommes et femmes, rien ne prouve que ces recours soient efficaces dans la pratique.

Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport contienne des informations détaillées et à jour sur les voies de recours dont disposent les victimes de discrimination salariale. Il demande également des informations sur le coût de la procédure judiciaire, sur l'existence d'une aide juridique, sur les conditions de son octroi, sur les délais de prescription dans les affaires de discrimination salariale fondée sur le sexe ainsi que sur la durée moyenne de ces procédures.

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

Le Comité rappelle que la transparence sur les rémunérations contribue à l'application effective du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Elle contribue à repérer les préjugés et la discrimination de nature sexiste et facilite l'adoption de mesures correctrices par les travailleurs, les employeurs et leurs organisations ainsi que par les autorités compétentes. Les États devraient prendre des mesures conformément aux conditions et aux traditions nationales afin d'assurer en pratique une transparence adéquate sur les rémunérations, y compris des mesures telles que celles mises en avant dans la recommandation de la Commission européenne du 7 mars 2014 sur le renforcement du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes par la transparence, notamment l'obligation pour les employeurs de faire régulièrement rapport sur les salaires et de produire des données ventilées par sexe. Le Comité considère ces mesures comme des indicateurs de conformité à la Charte à cet égard. Le Comité rappelle également qu'afin d'établir si le travail effectué est égal ou de valeur égale, il faut prendre en compte des facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, ainsi que les exigences en matière d'éducation et de formation. Les États doivent s'efforcer de clarifier cette notion en droit interne si nécessaire, à travers la législation ou la jurisprudence. A cet égard, les systèmes de classification et d'évaluation des emplois doivent être encouragés et, lorsqu'ils sont utilisés, ils doivent s'appuyer sur des critères neutres en matière de genre n'entraînant aucune discrimination indirecte.

Le Comité note qu'aucune information ne figure dans le rapport au sujet de la *transparence salariale* ou de la comparaison des emplois. Dans le cadre du mécanisme de réclamations collectives, il a observé que la jurisprudence nationale slovène ne traitait en aucune manière de la transparence des salaires et que la Slovénie n'avait pas encore pris les mesures nécessaires pour assurer l'application de la Recommandation de la Commission européenne du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence. Le Comité croit comprendre que les employeurs ne sont pas tenus de communiquer régulièrement des informations sur les salaires et de produire des données ventilées par sexe (UWE c. Slovénie, réclamation collective n° 137/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019).

Le Comité relève dans la demande directe de la CEACR publiée à la 107e session de la Conférence internationale du Travail (2018) concernant la Convention no 100 de l'OIT que selon la CEACR, les inégalités pouvaient découler des critères et de la méthode utilisés pour classer les emplois, en particulier de la sous-évaluation des emplois essentiellement occupés par des femmes, et d'un accès inégal aux primes et prestations. La CEACR a donc demandé au Gouvernement de veiller à ce que les méthodes d'évaluation objective des emplois et les critères utilisés pour l'établissement des barèmes salariaux du secteur public soient exempts de préjugés sexistes et que l'accès aux prestations complémentaires soit le même pour les hommes et les femmes. La CEACR s'est aussi référé à la nécessité d'améliorer l'évaluation non sexiste des emplois dans les conventions collectives et l'action générale de l'employeur, y compris le principe de non-discrimination, ainsi que sur la fixation de critères de gratification clairs favorisant la neutralité et de critères fiables en matière de passage d'une catégorie salariale à l'autre. Le Comité a noté que compte tenu du manque d'informations sur les emplois comparables et les salaires de comparaison, il est très difficile pour une victime potentielle de discrimination d'engager une action en justice pour discrimination devant la juridiction compétente (UWE c. Slovénie, réclamation collective n° 137/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019). Le Comité considère donc que la situation par rapport à la transparence salariale en Slovénie n'est pas conforme à la Charte. Le Comité demande également que le Gouvernement informe lors de son prochain rapport sur le suivi de la réclamation collective n°137/2016.

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

Le rapport ne contient pas non plus d'informations sur les *comparaisons d'emplois entre entreprises*. Dans le cadre du mécanisme de réclamations collectives, le Comité note qu'il n'a pas été démontré si l'étendue des comparaisons d'emplois pouvait s'étendre en dehors de l'entreprise directement concernée, de manière à inclure un groupe d'entreprises appartenant à la même personne ou contrôlées par une holding ou un conglomérat. Le Comité demande à nouveau des informations sur ce point dans le prochain rapport.

### **Contrôle de l'application**

Le rapport ne donne aucune information sur ce point.

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

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

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

Le rapport indique que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes persiste en Slovaquie, même s'il est l'un des plus faibles des États membres de l'UE. En 2017, l'écart de rémunération non corrigé entre les hommes et les femmes en Slovaquie était de 8,0 %, soit deux fois moins que la moyenne de l'UE (qui était de 15 % pour UE 28). Néanmoins, selon l'Eurostat, l'écart de rémunération était de 9,3 % en 2018, 8,4 % en 2017, 8,1 % en 2016 et 8,2 % en 2015, lors qu'il n'était que de 0,9 % en 2010 (données publiées le 29 octobre 2020).

Le Comité note que l'écart de rémunération, même s'il reste inférieur à la moyenne de l'UE, augmente depuis 2010, lorsqu'il s'établissait à 0,9 %. En conséquence, il considère que les mesures adoptées pour promouvoir l'égalité des chances sur le marché du travail en matière d'égalité salariale n'ont pas été suffisantes et que la situation n'est pas conforme à la Charte.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Slovaquie n'est pas conforme à l'article 20(c) de la Charte aux motifs que:

- la transparence salariale n'est pas garantie ;
- des progrès mesurables suffisants n'ont pas été réalisés en ce qui concerne l'obligation de promouvoir le droit à l'égalité de rémunération.

## **Article 24 - Droit à la protection en cas de licenciement**

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

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

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.

Le rapport indique que la loi relative à l'Inspection du travail a été modifiée (Journal officiel de la République de Slovénie [*Uradni list RS*], n<sup>os</sup> 19/14 et 55/17) en vue d'améliorer la protection des travailleurs occupant des emplois précaires, et précise désormais les règles régissant la présomption de l'existence d'une relation de travail : si les services de l'Inspection du travail constatent que tous les éléments déterminés par la loi sont réunis pour indiquer l'existence d'une relation de travail, ils peuvent exiger de l'employeur qu'il établisse un contrat de travail au bénéfice de l'intéressé. Il s'agit là de l'un des moyens permettant de remédier aux irrégularités constatées par lesdits services.

D'après le rapport, l'économie de plateforme comporte, en Slovénie, un risque important de précarité. Les mesures qui pourraient être prises pour encadrer ce phénomène buttent sur le problème majeur de la définition du salarié, de l'employeur et de la relation de travail. L'ambiguïté réside dans le statut des uns et des autres, qui soulève plusieurs questions – existence ou non d'une relation de travail, identification de l'employeur et droits du travailleur. Selon le rapport, les personnes concernées sont pour beaucoup des travailleurs employés sous une forme virtuelle, qui doivent pouvoir bénéficier des droits conférés à tous les autres salariés. Le Comité relève que les conditions de travail des salariés de l'économie à la demande seront passées au crible dans le cadre du projet MAPA, qui entend atténuer les effets pervers de la précarité et, partant, de la segmentation du marché du travail, et garantir un travail décent à tous les travailleurs.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur les résultats auxquels a abouti la mise en œuvre de ce projet. Il demande en particulier 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***

S'agissant de la cessation d'emploi d'un travailleur qui remplit les conditions de départ à la retraite, le rapport indique qu'aux termes de la loi relative aux relations de travail (ZDR-1), qui renferme les dispositions générales en la matière, de telles conditions ne permettent pas la résiliation de plein droit du contrat de travail. Le simple fait de satisfaire aux conditions d'obtention d'une pension de vieillesse à taux plein ne rend pas l'intéressé inapte au travail, mais signifie seulement qu'il sera assuré de bénéficier d'un certain niveau de sécurité sociale au titre du régime obligatoire d'assurance vieillesse. Il ne s'agit pas d'un « motif sérieux lié à l'aptitude ou à la conduite du salarié ». La décision de mettre fin à une relation de travail pour cause de départ à la retraite est donc laissée à la seule discrétion du salarié, qui, en l'espèce, peut demander la résiliation de son contrat de travail ou décider de partir en accord avec son employeur. L'article 90 de la loi ZDR-1 précise également les motifs qui ne peuvent être considérés comme valables aux fins d'une résiliation ordinaire d'un contrat de travail. Cet

article énonce, à son neuvième alinéa, les motifs qui ne peuvent être invoqués pour licencier un salarié sous peine de voir la résiliation du contrat de travail jugée discriminatoire, parmi lesquels figure l'âge du salarié.

### **Recours et sanctions**

Le rapport met en avant que les intérêts des parties contractantes tiennent une place importante lorsqu'un licenciement est jugé illégal. En pareil cas en effet, le tribunal peut, dès lors qu'il est établi que les circonstances et les intérêts mutuels des parties rendent la poursuite de la relation de travail impossible, accorder au salarié, entre autres, une indemnité d'un montant maximum correspondant à 18 mois de salaire, sur la base des salaires versés au cours des trois mois ayant précédé la résiliation du contrat de travail. Le tribunal fixe le montant de l'indemnité en fonction de la durée de la relation d'emploi, des perspectives qu'a le salarié de retrouver du travail et des circonstances qui ont conduit au licenciement abusif, en tenant compte des droits exercés par le salarié jusqu'à la résiliation dudit contrat (article 118 de la loi ZDR-1).

L'indemnisation prévue par l'article 118 n'a aucune incidence sur le droit à des dommages-intérêts au titre du préjudice matériel et moral auquel peut prétendre le salarié au regard des dispositions générales en vigueur. Elle n'est pas destinée à réparer les préjudices subis par le salarié sur son lieu de travail ou en lien avec son travail, mais tous les préjudices qu'il pourrait subir à l'avenir en raison de sa non-réintégration ou de la perte de son emploi, alors même que la rupture de son contrat de travail avait été jugée abusive. L'indemnisation n'a pas pour objet de compenser la perte de revenus ou tout autre préjudice matériel lié à la rupture abusive du contrat de travail que le salarié aurait subi pendant la période comprise entre son licenciement et la date de la décision de justice y relative ; elle n'entend pas plus réparer un préjudice moral causé par une éventuelle action illicite de l'employeur au moment du licenciement (Arrêt n° VDSS Pdp 933/2011).

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

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

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

Le Comité comprend que la situation de la Slovaquie concorde avec cette approche et que la législation ne plafonne pas le montant des indemnités qui peuvent être réclamées par un salarié illégalement licencié. Il demande si cette interprétation est correcte.

### *Conclusion*

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

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

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

