



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



Mars 2021

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2020

TURQUIE

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 Turquie, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 27 juin 2007. L'échéance pour remettre le 12^{ème} rapport était fixée au 31 décembre 2019 et la Turquie l'a présenté le 6 juillet 2020.

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

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

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

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

La Turquie a accepté toutes les dispositions de ce groupe.

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

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

– 1 conclusion de conformité : article 10§1.

– 10 conclusions de non-conformité : articles 1§2, 10§4, 10§5, 15§1, 15§2, 15§3, 18§3, 20, 24 et 25.

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

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

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

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

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

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

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 1 - Politique de plein emploi

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

Situation de l'emploi

Selon Eurostat, le taux de croissance du PIB a fluctué durant la période de référence, passant de 6,1 % en 2015 à 3,3 % en 2016, puis à 7,5 % en 2017 et à 3 % en 2018.

Le taux d'emploi global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a augmenté de 50,2 % en 2015 à 52 % en 2018.

Le taux d'emploi des hommes a augmenté de 69,8 % en 2015 à 70,9 % en 2018, et celui des femmes de 30,4 % en 2015 à 32,9 % en 2018. Le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) a augmenté de 31,8 % en 2015 à 35,3 % en 2018. Le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) a augmenté de 34,1 % en 2015 à 35 % en 2018.

Le chômage global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a augmenté de 10,4 % en 2015 à 11,1 % en 2018.

Le chômage des hommes a augmenté de 9,3 % en 2015 à 9,7 % en 2018, et celui des femmes de 12,9 % en 2015 à 14 % en 2018. Le chômage des jeunes (15-24 ans) a augmenté de 18,5 % en 2015 à 20,2 % en 2018. Le chômage de longue durée (douze mois ou plus, en pourcentage du chômage total s'agissant des personnes âgées de 15 à 64 ans) a augmenté de 20,8 % en 2015 à 22,2 % en 2018.

La part des jeunes de 15 à 24 ans « hors système » (sans emploi et ne suivant ni études ni formation ; *NEET*) a augmenté de 23,9 % en 2015 à 24,4 % en 2018 (en pourcentage de la population des 15-24 ans).

Le Comité relève qu'en dépit d'un taux de croissance positif du PIB durant toute la période de référence, l'emploi n'a progressé que légèrement et le chômage a augmenté. En particulier, les taux d'emploi des femmes et des personnes âgées de plus de 55 ans sont restés faibles, et la part des jeunes *NEET* élevée. De plus, la situation du marché du travail demeure caractérisée par un écart très important entre les taux d'emploi des hommes et des femmes (38 points de pourcentage en 2018).

Politique de l'emploi

Dans son rapport, le Gouvernement indique que l'article 13 de la loi n° 4857 sur le travail a été modifié en janvier 2016 aux fins d'éliminer certains obstacles à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle et d'éviter que les femmes quittent le marché du travail après leur congé maternité.

Le Gouvernement indique aussi que la Stratégie nationale pour l'emploi 2014-2023 vise à résoudre les problèmes structurels du marché du travail et contribuer à la croissance de l'emploi à moyen et long terme ; cette stratégie est mise en œuvre par le biais de plans d'action triennaux. De plus, le dixième Plan de développement (2014-2018) comportait 25 programmes prioritaires, dont deux (« Activation du marché de la main-d'œuvre » et « Développement des compétences de base et professionnelles ») avaient pour buts d'activer le marché du travail, d'accroître l'emploi qualifié et décent, de réduire le chômage et d'augmenter la productivité, et de fournir les connaissances et les compétences requises.

Le Comité prend note des tâches et activités de l'Agence pour l'emploi (conseil aux demandeurs d'emploi, aux employeurs, aux établissements d'enseignement et de formation ; orientation des demandeurs d'emploi vers les services fournis par l'Agence ou les institutions ou organisations pertinentes ; élaboration de plans d'action individuels ; rédaction d'études sur le marché du travail ; etc.). Il relève qu'en 2018, environ 1,2 millions de personnes ont

obtenu un emploi par le biais de l'Agence (sur un total d'un peu plus de 3,5 millions de chômeurs).

Le Comité prend également note des programmes en faveur de l'emploi mis en œuvre par l'Agence. En particulier, deux projets ont été lancés en 2018 pour accroître la participation des femmes au marché du travail : « Soutien à la garde d'enfants », qui offre une allocation pour la garde d'un enfant âgé de deux à cinq ans afin de permettre aux femmes de participer à une formation professionnelle dans les secteurs de l'industrie et de la manufacture (455 femmes bénéficiaires entre avril 2018 et octobre 2019) et « Mère au travail », qui offre un soutien financier (indemnité journalière et allocation pour garde d'enfants) afin de permettre aux mères d'enfants âgés de 0 à 15 ans de participer à une formation professionnelle (19 975 femmes bénéficiaires entre septembre 2018 et octobre 2019 [en grande partie hors période de référence]). De plus, un projet ciblant les jeunes a permis à environ 21 000 jeunes âgés de 18 à 29 ans titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme universitaire d'acquérir une expérience professionnelle grâce à des programmes de formation en cours d'emploi, suivis d'un emploi aidé temporaire (« Premier pas vers le travail », août 2018-juillet 2019 [pour moitié hors période de référence]). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur l'ensemble des mesures et des programmes pour l'emploi mis en œuvre à l'attention des jeunes, notamment des jeunes *NEET*, des femmes ainsi que des travailleurs âgés de plus de 55 ans.

Le Comité demande aussi que le prochain rapport contienne des informations sur les mesures en faveur de l'emploi mises en œuvre pour venir en aide aux personnes qui vivent dans des zones géographiques ou au sein de communautés (e.g. la communauté rom) qui se caractérisent par des niveaux particuliers de sous-emploi ou de chômage.

Le Comité relève que le Gouvernement n'a fourni des d'informations que sur quelques programmes en faveur de l'emploi. Il n'a pas donné d'informations complètes sur les mesures actives mises en œuvre et sur le nombre de participants (par type de mesure et par année). De plus, il n'a pas indiqué le taux d'activation (c'est-à-dire le nombre moyen de participants aux mesures actives en pourcentage du nombre total de chômeurs), ni les dépenses publiques allouées aux mesures actives et passives mises en place sur le marché de l'emploi (en pourcentage du PIB). Le Comité rappelle que pour se prononcer sur l'efficacité des politiques de l'emploi, il lui faut disposer de ces indicateurs.

Le Comité rappelle aussi que les mesures en faveur de l'emploi doivent être ciblées, pertinentes et faire l'objet d'un suivi régulier. A cet égard, il prend note des informations fournies par le Gouvernement sur la manière dont est effectué le suivi de la mise en œuvre de la Stratégie nationale pour l'emploi et du Plan de développement (saisies trimestrielles de données, réunions semestrielles, etc.). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les résultats de l'évaluation de l'efficacité des mesures en faveur de l'emploi mises en œuvre par les autorités.

Conclusion

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

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 Turquie.

1. Interdiction de la discrimination dans l'emploi

L'article 1§2 de la Charte interdit toute forme de discrimination dans l'emploi. Le Comité a demandé aux États parties de fournir, pour ce cycle de contrôle, des informations à jour sur la législation interdisant toute forme de discrimination dans l'emploi, en particulier celle fondée sur le sexe (si l'article 20 n'a pas été accepté), l'origine raciale ou ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, les opinions politiques, ou le handicap (si l'article 15§2 n'a pas été accepté), ainsi que des informations sur les recours disponibles. Il a aussi demandé s'il existait des mesures visant spécifiquement à lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés en matière d'emploi.

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

Le Comité a précédemment conclu (Conclusions 2016) que la situation de la Turquie n'était pas conforme à l'article 1§2 de la Charte pour les motifs suivants :

- la protection contre la discrimination dans l'emploi, en particulier celle fondée sur l'orientation sexuelle, était insuffisante ;
- le plafonnement des indemnités pouvant être octroyées dans les affaires de discrimination pouvait empêcher celles-ci d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives ;
- les restrictions à l'accès des ressortissants des autres États parties à plusieurs catégories d'emplois étaient excessives, ce qui constituait une discrimination fondée sur la nationalité.

La Turquie 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 handicap ou le sexe dans son rapport. Ces aspects seront examinés dans le cadre de ces dispositions.

En ce qui concerne la législation interdisant la discrimination en général, le Comité a observé dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016) qu'aucun texte de loi spécifique n'interdisait la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, alors qu'il avait également noté que les personnes LGBT faisaient couramment l'objet de discriminations dans l'emploi. Par conséquent, il a conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 1§2 de la Charte. Le cadre législatif n'ayant pas été modifié à cet égard pendant la période de référence, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité.

Le rapport fournit des informations générales sur le cadre juridique régissant l'interdiction de la discrimination, mais ne répond pas à la demande d'informations du Comité concernant les lois spécifiques et ciblées et les mesures concrètes qui auraient été adoptées pour lutter spécifiquement contre la discrimination fondée sur l'origine ethnique, la race, l'âge, l'orientation sexuelle, les opinions politiques ou la religion. Le rapport répond uniquement à la question posée par le Comité dans sa conclusion précédente (voir Conclusions 2016) concernant les licenciements disciplinaires dont font l'objet des membres des forces armées en raison de leur orientation sexuelle. Selon le rapport, l'orientation sexuelle ne saurait être incluse parmi les motifs prohibés de discrimination dans l'emploi, les licenciements pour ce motif étant nécessaires pour protéger la discipline militaire et assurer le bon fonctionnement du service public. Le Comité considère que cette explication n'est pas conforme au principe de l'interdiction de la discrimination dans l'emploi consacrée par l'article 1§2 de la Charte. De plus, aucune information n'est fournie concernant la protection effective contre la discrimination pour d'autres motifs. Le Comité note en particulier que plusieurs organes

internationaux ont exprimé, pendant la période de référence, de vives inquiétudes face à la discrimination exercée dans le cadre de l'état d'urgence en raison de l'opinion politique. Il renvoie, par exemple, au rapport établi par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme concernant l'impact de l'état d'urgence sur les droits de l'homme en Turquie entre janvier et décembre 2017, qui attire l'attention sur le fait que des fonctionnaires, des enseignants, des juges et des avocats ont été privés de leur droit au travail à la suite de leur licenciement, totalement arbitraire dans la plupart des cas, et affirme clairement que les états d'urgence successivement déclarés en Turquie ont été utilisés pour restreindre sévèrement et arbitrairement les droits fondamentaux d'un très grand nombre de personnes. Le rapport ne répond pas non plus à la question posée par le Comité dans sa précédente conclusion concernant la prévention de la discrimination fondée sur l'origine ethnique et la race, et en particulier sur les mesures ou initiatives qui auraient été prises pour améliorer la situation des minorités roms et kurdes, y compris l'organisation de campagnes de sensibilisation, et sur l'impact de ces mesures sur l'accès de ces minorités au marché du travail (voir Conclusions 2016). Le Comité considère que les deux exemples de projets lancés pendant la période de référence, intitulés « Soutenir l'emploi des citoyens roms » et « Améliorer l'employabilité des personnes défavorisées », en ce compris des personnes handicapées et des Roms, mentionnés dans le rapport, ne sont pas suffisants pour lui permettre d'apprécier pleinement la situation. Il renouvelle donc sa demande d'informations complètes sur la manière dont sont assurées la prévention et la lutte contre la discrimination fondée sur les motifs susmentionnés. Entre-temps, il considère qu'il n'est pas établi qu'il existe une protection suffisante contre la discrimination dans l'emploi, notamment à raison de l'orientation sexuelle, de l'origine ethnique et de l'opinion politique.

En ce qui concerne l'interdiction de la discrimination fondée sur la nationalité, le Comité a précédemment jugé que la situation n'était pas conforme à l'article 1§2 de la Charte, au motif que les ressortissants d'autres États parties à la Charte étaient exclus de plusieurs professions, notamment celles de pharmacien, vétérinaire ou rédacteur en chef d'un organe de presse (Conclusions 2012 et 2016). Le rapport précise que les lois régissant l'exercice de ces professions n'ont pas été modifiées pendant la période de référence et que certaines catégories de professions ne sont toujours pas accessibles aux ressortissants étrangers. Le Comité maintient donc sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Outre les questions relatives au cadre juridique, le Comité évalue, durant le présent cycle de contrôle, les mesures spécifiquement adoptées pour lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés dans le domaine de l'emploi. Le rapport ne fournit aucune information à cet égard. Le Comité note qu'Amnesty International, dans son rapport de 2017 sur les demandeurs d'asile et les réfugiés en Turquie, a observé que les demandeurs d'asile et les réfugiés en Turquie se voient refuser l'accès à des moyens de subsistance suffisants pour maintenir un niveau de vie adéquat et qu'ils ne disposent pas en temps utile de "solutions durables". En outre, dans son rapport 2020 "Les réfugiés syriens sur le marché du travail turc", l'OIT a souligné le fait que les réfugiés rencontrent des obstacles importants pour atteindre l'autonomie et a insisté sur la nécessité d'adopter des mesures pertinentes pour améliorer l'intégration des réfugiés, telles que la mise en place d'accords de travail formels et de programmes de renforcement des compétences nécessaires, ainsi que la suppression des restrictions à la mobilité et l'assouplissement du quota d'emploi pour les personnes bénéficiant du régime de protection temporaire. Le Comité renouvelle donc sa demande d'information, qui devrait inclure des commentaires sur ces observations. Si le prochain rapport ne la fournit pas de manière exhaustive, rien ne permettra de démontrer que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

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 accessibles 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 spécial et indépendant chargé de promouvoir l'égalité de traitement.

Dans sa précédente conclusion, afin de pouvoir apprécier le caractère effectif et l'accessibilité des voies de recours disponibles en cas d'allégation de discrimination, le Comité a demandé des exemples de plaintes traitées par l'Inspection du travail et les tribunaux. Le rapport confirme que les inspecteurs du travail procèdent à des contrôles et peuvent infliger des amendes en cas de non-respect du droit du travail, ou engager des procédures devant les tribunaux. Il présente des données relatives aux inspections menées entre 2015 et 2018, qui ont notamment concerné les pressions exercées sur les syndicats, la durée du travail et l'égalité de rémunération. Le Comité comprend, d'après le rapport, que parmi les inspections effectuées pendant la période de référence, 544 étaient liées à des discriminations, et demande que le prochain rapport fournisse des informations plus exhaustives sur leur nature, et, en particulier, sur les motifs de discrimination décelés. Le rapport fournit également des exemples de quatre affaires de discrimination traitées par la Cour suprême (en lien avec les activités syndicales, le sexe et la grossesse, et avec le versement d'allocations d'immigration aux travailleurs qui viennent en Turquie pour travailler, jugé non discriminatoire). Le Comité estime que les données statistiques sur les affaires de discrimination sont extrêmement précieuses pour apprécier l'effectivité des voies de recours, et considère que les informations fournies sont insuffisantes à cet égard. En particulier, le rapport ne précise pas quels sont les motifs de discrimination analysés, comment sont examinées les violations des dispositions légales interdisant la discrimination au travail, s'il existe des sanctions adéquates dont l'exécution est effectivement assurée par l'inspection du travail, ou encore si une indemnisation suffisante est octroyée aux victimes de discrimination. Le Comité prend note à cet égard des préoccupations exprimées dans le rapport susmentionné du Réseau européen sur l'égalité en droit, selon lesquelles les sanctions ne sont pas expressément mentionnées dans la législation antidiscriminatoire et, lorsque c'est le cas, elles ne sont ni dissuasives, ni proportionnées et ni effectives. Il demande que le prochain rapport revienne sur cette observation.

Le Comité rappelle avoir considéré, dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), que le plafonnement de l'indemnisation susceptible d'être octroyée en cas de discrimination pouvait empêcher qu'elle soit entièrement réparatrice et suffisamment dissuasive. Le rapport explique que le Code du travail prévoit toujours un plafond d'indemnisation correspondant à huit mois de salaire pour les victimes de discrimination. Il précise, cependant, que ces dernières peuvent aussi demander réparation pour le préjudice matériel ou moral qu'elles ont subi sur la base du code de procédure civile, qui ne fixe pas de plafond d'indemnisation. Le Comité considère que le plafond d'indemnisation des victimes de discrimination dans l'emploi fixé par le Code du travail n'est toujours pas conforme à l'article 1§2, qui exige que la réparation soit suffisamment dissuasive. Il prend également note d'une observation formulée par la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance dans ses conclusions 2019 sur la Turquie, selon laquelle il n'existe aucune règle permettant d'octroyer une indemnisation aux victimes de discrimination au moyen des procédures devant l'Institution des droits de l'homme et de l'égalité (HREA) ou en justice et demande que le prochain rapport revienne sur ce point. Le Comité note que globalement, la situation n'a pas évolué et maintient par conséquent sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a également rappelé que le droit interne devait prévoir un aménagement de la charge de la preuve en faveur du plaignant dans les affaires de discrimination et a demandé s'il en était bien ainsi (Conclusions 2016). Selon le rapport, le Code du travail dispose qu'il appartient au salarié de prouver que l'employeur n'a pas respecté le principe de l'égalité de traitement. Cependant, si le salarié parvient à démontrer qu'il est fort probable que la violation ait eu lieu, il revient alors à l'employeur d'en établir l'absence. De plus, c'est à l'employeur qu'il incombe de prouver que le licenciement reposait sur un motif

valable. La charge de la preuve revient toutefois au salarié si ce dernier soutient que le licenciement a été dicté par une raison autre que celle invoquée par l'employeur.

En ce qui concerne l'existence d'un organisme indépendant de promotion de l'égalité de traitement, le Comité a noté dans sa précédente conclusion qu'en 2016, en application de la loi relative à l'institution des droits de l'homme et de l'égalité, une institution du même nom a été créée pour mener les activités nécessaires à la lutte contre la discrimination. Il a demandé des informations sur ses activités, son mandat et la procédure d'élection de ses membres. En réponse, le rapport décrit le vaste champ d'intervention de l'institution, à savoir, notamment : protéger et promouvoir les droits de l'homme, prévenir la discrimination et remédier aux violations, sensibiliser la population aux droits de l'homme et à la non-discrimination, contribuer à l'élaboration et à la réalisation de programmes de formation sur l'égalité, évaluer la législation régissant les questions entrant dans le cadre de son mandat, enquêter sur les violations des droits de l'homme, les examiner, rendre une décision finale à leur sujet et assurer le suivi des mesures prises (intervention d'office), lutter contre la torture et les mauvais traitements, prendre des mesures à cette fin et agir en tant que Mécanisme national de prévention en la matière, mener régulièrement des visites dans les lieux où sont détenues des personnes privées de liberté, examiner les requêtes des personnes privées de liberté, mener des enquêtes et rendre une décision finale à leur sujet, assurer le suivi des résultats, ainsi qu'accomplir d'autres tâches. Le Conseil est l'organe de prise de décision de l'institution. Il est composé de onze membres nommés par le Président. Le rapport présente, à titre d'exemple, deux affaires de discrimination dans l'emploi ayant donné lieu à une enquête et à une décision de l'Institution, qui a conclu à une violation de l'interdiction de la discrimination.

Le Comité note que le Réseau européen sur l'égalité en droit, dans son rapport relatif à la Turquie mentionné ci-dessus, ainsi que la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI), dans ses Conclusions 2019 sur la Turquie, se sont inquiétés de ce que l'indépendance de l'organisme de promotion de l'égalité n'avait pas été assurée. L'ECRI a également constaté que l'institution n'avait eu qu'une activité très limitée depuis le début de 2017. Le Comité demande que le prochain rapport revienne sur ces observations. Il demande aussi que lui soient fournies des données complètes sur le nombre d'affaires de discrimination présumée traitées par l'Institution, sur leur issue et sur les motifs de discrimination invoqués. Enfin, il demande quelle part du budget de l'institution est allouée à des activités liées à la prévention et à la lutte contre la discrimination, et notamment au traitement des plaintes en la matière.

De plus, le Comité renvoie au rapport susmentionné du Réseau européen sur l'égalité en droit, dans lequel il a relevé plusieurs autres lacunes dans les voies de recours disponibles en cas de discrimination, notamment le fait que la législation turque ne reconnaisse pas explicitement le droit des ONG d'intenter des actions en justice pour soutenir les victimes de discrimination, à l'exception des syndicats et des associations de protection des consommateurs, et que les mandats des organismes nationaux et locaux de protection des droits de l'homme et l'institution du Médiateur ne mentionnent pas explicitement la protection contre la discrimination et offrent des possibilités limitées d'intervention et d'influence. Il demande que le prochain rapport revienne sur ces observations.

Compte tenu des informations dont il dispose, le Comité considère qu'il n'est pas en mesure de procéder à une évaluation complète de tous les aspects démontrant l'existence et le fonctionnement de voies de recours effectives en cas d'allégation de discrimination. Il demande une nouvelle fois que toutes les données nécessaires soient fournies dans le prochain rapport, assorties de réponses exhaustives à toutes les demandes formulées ci-dessus. Il considère que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne seraient pas communiquées, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 1§2 de la Charte sur ce point.

2. Travail forcé et exploitation par le travail

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

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

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

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

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

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

Le Comité note que les autorités nationales n'ont pas 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 »). Le présent rapport ne répond qu'aux questions posées dans sa précédente conclusion (travail des détenus et autres aspects du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris, Conclusions 2016) et à son précédent constat de non-conformité (voir ci-dessous).

Incrimination et poursuites effectives

Le Comité note d'après le rapport que l'article 117 du Code pénal turc n° 5237 érige en infraction pénale la violation de la liberté du travail, qui recouvre notamment le fait d'employer des personnes incapables de subvenir à leurs besoins, sans-abri ou dépendantes sans leur verser de salaire ou en leur versant un salaire très bas, ainsi que le fait de les forcer à travailler et à vivre dans des conditions inhumaines. Le Comité note également d'après le rapport 2019 du GRETA sur la Turquie que l'article 80 du Code pénal érige en infraction pénale la traite des êtres humains et cite, parmi les formes d'exploitation, le travail forcé, les services forcés, l'esclavage et les pratiques analogues (Rapport concernant la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains par la Turquie, premier cycle d'évaluation, GRETA (2019)11, 8 octobre 2019, par. 49). Le GRETA a exhorté les autorités turques à ajouter la « servitude » à la liste des formes d'exploitation (par. 56). Le GRETA a également noté l'existence de difficultés à faire la distinction entre la traite aux fins d'exploitation par le travail et l'infraction visée à l'article 117 (violation de la liberté du travail).

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 sur l'application concrète des articles 117 et 80 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 auteurs pendant la prochaine période de référence, afin que le Comité puisse notamment apprécier comment ces deux dispositions sont interprétées et appliquées. Le Comité souhaite également savoir si la « servitude » a été ajoutée à la liste des formes d'exploitation dans le contexte de la traite.

Prévention

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

par les secteurs public et privé pour découvrir et prévenir le travail forcé et l'exploitation dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Le présent rapport ne contient pas d'information sur ces points. Le Comité note cependant d'après le rapport susmentionné du GRETA qu'en 2017, les autorités avaient décidé d'élaborer un troisième plan d'action national de lutte contre la traite des êtres humains, mais, en octobre 2018 (lors de la visite du GRETA en Turquie), aucun progrès ne semblait avoir été fait en ce sens (par. 22). Le Comité demande que le prochain rapport indique si ce plan d'action national a été approuvé et, si oui, comment il a été mis en œuvre et quel est son impact sur la prévention de l'exploitation par le travail. À cet égard, il note que, selon le GRETA, il conviendrait d'accorder une attention plus grande et des ressources humaines plus importantes à la prévention et à la lutte contre la traite aux fins d'exploitation par le travail dans les différents secteurs de l'économie (par. 70). Le GRETA a noté que le nombre de victimes de la traite à des fins d'exploitation par le travail était en hausse – il représentait 19 % de l'ensemble des victimes identifiées entre 2014 et 2018 (par. 13).

En ce qui concerne les services de l'inspection du travail, le Comité note d'après le rapport susmentionné du GRETA que les inspecteurs du travail ne sont pas mandatés pour identifier les personnes victimes de la traite et doivent signaler les cas éventuels aux services répressifs, qui à leur tour doivent décider de contacter ou non la direction générale de la gestion des migrations (DGMM) pour procéder à l'identification des victimes. Les inspecteurs du travail ne reçoivent pas de formation sur la traite aux fins d'exploitation par le travail, à l'exception d'un petit nombre d'entre eux, et ils ne disposent pas d'indicateurs pour l'identification des cas de traite aux fins d'exploitation par le travail. Dans le domaine de l'agriculture, le mandat des inspecteurs du travail se limite aux exploitations agricoles employant plus de 50 personnes (par. 148 ; voir aussi le Comité des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, observations finales 2016, qui indiquait que 98 % des exploitations agricoles ne relevaient pas de la compétence de l'inspection du travail). En conséquence, le GRETA a exhorté les autorités turques à étendre la compétence des inspecteurs du travail, afin qu'ils puissent participer activement à la prévention de la traite, y compris chez les particuliers, dans les petites entreprises des secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, et dans les petites exploitations agricoles. Il les a également exhortées à surveiller la fréquence et l'efficacité des inspections du travail et à veiller à ce que les inspecteurs du travail disposent de ressources humaines et financières suffisantes pour remplir leur mandat, y compris dans les sites isolés où la traite risque d'être pratiquée dans le secteur agricole (par. 155).

Le Comité rappelle par ailleurs avoir estimé qu'en raison de la faiblesse des ressources humaines dont dispose le service d'inspection chargé de contrôler le respect de la législation relative à la santé et à la sécurité au travail, le système d'inspection du travail ne pouvait être considéré comme efficace au regard de l'article 3§3 de la Charte (application des règlements de sécurité et d'hygiène, voir Conclusions 2017).

Eu égard aux constatations qui précèdent, le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations détaillées et actualisées sur le mandat et les capacités (en termes de ressources et de formation) des inspecteurs du travail pour prévenir et détecter les cas d'exploitation par le travail, en particulier dans les secteurs à haut risque tels que l'agriculture, le secteur minier, le bâtiment, l'hôtellerie, le spectacle et l'industrie manufacturière. Le 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 menées par les services compétents de l'inspection du travail.

Le rapport ne précise pas si la législation turque oblige les entreprises à rendre compte des mesures prises pour enquêter sur le travail forcé et l'exploitation des travailleurs au sein de leurs chaînes d'approvisionnement et si elle exige que toutes les précautions soient prises lors de la passation de marchés publics afin de garantir que des fonds ne servent pas à

soutenir involontairement différentes formes d'esclavage moderne. Le Comité renouvelle par conséquent sa demande sur ce point.

Concernant spécifiquement le problème des enfants victimes de la traite, notamment à des fins de mendicité forcée, le Comité renvoie à ses Conclusions 2019 sur l'article 7§10, dans lesquelles il a réservé sa position sur la conformité de la situation. Il se penchera sur cette situation lors du prochain cycle de rapports sur l'article 7§10.

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

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

Le rapport ne contient pas d'informations sur ces points. Le Comité note cependant d'après le rapport 2019 du GRETA sur la Turquie que le règlement sur la lutte contre la traite des êtres humains et sur la protection des victimes, qui énonce les règles et procédures relatives à l'identification des victimes de la traite, aux programmes d'aide aux victimes, aux programmes de retour volontaire sûr et aux permis de séjour pour les victimes étrangères, est entré en vigueur le 17 mars 2016 (par. 18). Le Comité demande que le prochain rapport indique le nombre de victimes présumées et identifiées de travail forcé et d'exploitation par le travail, en précisant combien d'entre elles bénéficient des mesures de protection et d'assistance prévues par le règlement susmentionné durant la prochaine période de référence. Il demande aussi des informations générales sur le type d'assistance apportée par les autorités (protection contre les représailles, hébergement sûr, soins de santé, aide matérielle, aide économique et sociale, aide juridique, traduction et interprétation, aide au retour volontaire, délivrance de titres de séjour aux migrants) et sur sa durée.

Le Comité demande par ailleurs 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, notamment les salaires perdus et les cotisations sociales non versées. Enfin, il demande des données statistiques sur le nombre de victimes indemnisées, ainsi que des exemples de sommes accordées.

Travail domestique

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

Dans ses précédentes conclusions (Conclusions 2012, 2016), le Comité a demandé des informations sur la législation adoptée pour lutter contre le travail forcé dans le cadre domestique et sur les mesures prises pour la faire appliquer, en se référant à son Observation

interprétative de l'article 1§2 figurant dans l'introduction générale aux Conclusions 2012. Le présent rapport ne contient pas d'informations sur ce point.

Le Comité note d'après le rapport susmentionné du GRETA sur la Turquie que le travail des employés de maison ne relève pas de la compétence de l'inspection du travail et que les domiciles privés ne font pas l'objet d'inspections (par. 148). Le GRETA a en particulier exhorté les autorités turques à revoir les systèmes de réglementation concernant les migrants qui travaillent dans la prestation de soins à domicile et à veiller à ce que des inspections puissent être effectuées dans les domiciles privés en vue de prévenir les abus dont des employés de maison pourraient être victimes et de détecter les cas de traite (par. 155). Dans le même sens, le Comité des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille a recommandé, dans ses observations finales 2016, que la Turquie renforce les services de l'inspection du travail afin qu'ils puissent assurer un contrôle efficace des conditions du travail domestique, recevoir et traiter les allégations de violations en la matière, et mener des enquêtes à ce sujet (en particulier concernant les employés de maison migrants).

Le Comité rappelle également avoir réservé sa position sur l'article 3§2 de la Charte (règlements de sécurité et d'hygiène) au motif que la loi n° 6331 relative à la santé et la sécurité au travail ne s'appliquait pas aux travailleurs domestiques (Conclusions 2017).

Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport précise comment les employés de maison sont protégés contre l'exploitation par le travail et les pratiques abusives, en indiquant notamment s'ils ont accès à des voies de recours effectives leur permettant de déposer plainte en cas d'exploitation. Le Comité considère que, dans l'hypothèse où ces informations ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

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

Le Comité note que le rapport ne répond pas à sa demande d'informations sur les mesures prises pour protéger les travailleurs de l'« économie à la demande » ou de l'« économie des plateformes » contre l'exploitation.

Le Comité renouvelle sa requête et demande que le prochain rapport indique si les travailleurs de l'« économie des plateformes » ou de l'« économie à la demande » sont généralement considérés comme des salariés ou des travailleurs indépendants. Il demande également 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.

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

3. Autres aspects du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016), le Comité avait considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 1§2 au motif que la loi martiale n° 1402/1971 ne protégeait pas de façon adéquate les fonctionnaires et les employés des administrations locales (du fait de la possibilité de les suspendre ou de les transférer au motif que leur emploi constituait une menace pour la sécurité en général, la loi et l'ordre ou la sécurité publique, ou encore parce qu'il n'était pas nécessaire ; voir aussi Conclusions XVI-1(2002), Conclusions XVII-1 (2004), Conclusions XVIII-1(2006), Conclusions XIX-1(2008), et Conclusions 2012). À cet égard, le rapport indique que cette loi a été abrogée le 25 juillet 2018 par la loi n° 7145. Le Comité comprend que la disposition concernée n'est plus applicable. Il demande néanmoins que le

prochain rapport contienne des informations sur toute autre disposition similaire concernant le transfert ou la suspension de fonctionnaires qui peut avoir été introduite et/ou appliquée, en particulier à la suite de la tentative de coup d'État de juillet 2016 et de la proclamation de l'état d'urgence, ainsi qu'à la suite des réformes constitutionnelles de 2017 (voir rapport du Comité gouvernemental de 2017 concernant les conclusions 2016 de la Charte sociale européenne, pp. 7-11, indiquant que le représentant de la Turquie a confirmé le licenciement de plus de 100 000 fonctionnaires à la suite de l'instauration de l'état d'urgence). À cet égard, le Comité note, à l'instar d'autres organes du Conseil de l'Europe, que certaines des mesures adoptées pendant l'état d'urgence concernaient la suspension ou le licenciement de fonctionnaires (voir mémorandum du Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe sur les conséquences pour les droits de l'homme des mesures prises dans le cadre de l'état d'urgence en Turquie du 7 octobre 2016, par. 8 ; Résolution 2156 (2017) de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe sur le fonctionnement des institutions démocratiques en Turquie).

Entre-temps, dans l'attente des informations demandées, le Comité ne peut pas conclure que la situation a été mise en conformité avec la Charte sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Turquie n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte aux motifs que :

- il n'existe pas de texte loi spécifique interdisant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ;
- il n'est pas établi qu'il existe une protection suffisante contre la discrimination dans l'emploi, notamment en raison de l'orientation sexuelle, de l'origine ethnique et de l'opinion politique ;
- les restrictions à l'accès des ressortissants des autres États parties à plusieurs catégories d'emplois sont excessives, ce qui constitue une discrimination fondée sur la nationalité ;
- le plafonnement des indemnités pouvant être octroyées dans les affaires de discrimination peut empêcher celles-ci d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives ;
- il n'est pas établi que les fonctionnaires soient suffisamment protégés contre les suspensions ou les transferts arbitraires.

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 Turquie.

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

Le Comité a considéré que la situation était conforme à la Charte en ce qui concerne les mesures relatives à l'orientation professionnelle (article 9) (Conclusions 2016) ainsi qu'à la formation professionnelle des personnes handicapées (article 15§1) (Conclusions 2016).

En ce qui concerne les mesures relatives à la formation professionnelle continue (article 10§3), le Comité a ajourné sa conclusion (Conclusions 2020). Le Comité ajourne par conséquent sa conclusion sur l'article 1§4.

Conclusion

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

Article 9 - Droit à l'orientation professionnelle

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

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

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

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

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes pour une description de la situation qu'il a considérée conforme à la Charte (voir Conclusions 2016) et prend note des informations communiquées en réponse aux demandes qu'il a formulées.

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

Le Comité note que les autorités sont venues réformer en 2016 le système d'enseignement secondaire professionnel et de l'enseignement supérieur professionnel et technique. Ces modifications sont notamment venues harmoniser les programmes d'enseignement secondaire et supérieur avec les normes professionnelles nationales pertinentes. Dans le cadre de son Plan stratégique (2015-2019), le ministère de l'Education nationale a développé des programmes d'enseignement modulaires préparés et mis à jour par des commissions constituées de représentants du secteur professionnel, des organisations non gouvernementales compétentes, des représentants d'universités, des experts de terrain et du personnel professionnel. Ces programmes sont régulièrement adaptés en fonction des besoins exprimés par les filières professionnelles.

En outre, les jeunes diplômés du secondaire peuvent désormais suivre plus facilement les cursus universitaires propres à leur formation et des passerelles entre l'enseignement théorique et l'enseignement pratique ont été mises en place, en particulier dans le secteur de l'industrie (ex : Projet « pour une main-d'œuvre qualifiée de l'enseignement supérieur à l'industrie »).

Le Comité note que la loi est venue créer un « Conseil de coordination des écoles professionnelles associées » dans l'enseignement supérieur professionnel et technique, afin d'accroître la coordination université-industrie. Ce Conseil émet des avis et des suggestions concernant la détermination des normes pour l'ouverture des écoles et des programmes professionnels, le développement et le suivi des programmes existants, l'emploi des diplômés et l'obtention de diplômes de premier cycle. Un « Conseil consultatif des programmes d'enseignement supérieur » a également été créé pour fournir des avis et des suggestions dans les processus relatifs à l'établissement et au développement de politiques axées sur l'emploi dans le domaine de l'enseignement supérieur.

Au titre des informations données sous l'article 9, le Comité prend note de l'intention des autorités de créer une structure intégrée pour l'enseignement professionnel et technique dans le cadre du programme "Vision Education 2023". Le Comité demande que les autorités l'informent dans son prochain rapport des modalités retenues, de leur mise en oeuvre et des résultats obtenus.

Le Comité note que le projet "Uni-Veri" révèle les performances des différents départements universitaires en Turquie sur la base des taux d'emploi des diplômés dans les 12 mois suivant l'obtention du diplôme, mais aussi la moyenne initiale des salaires des diplômés, le lien entre le niveau de scolarité et la profession exercée et le taux d'emploi dans le secteur public. Le Comité note que les autorités ont tenu compte des taux d'emploi moyens des diplômés des écoles professionnelles au cours des dernières années pour venir instaurer des quotas dans certains programmes en fonction des demandes du marché du travail.

Dans le cadre des informations communiquées au titre de l'article 1§4, les autorités ont indiqué que la stratégie nationale de l'emploi (2014-2023), mise en oeuvre à travers des plans d'action triennaux, comporte plusieurs programmes ayant trait à la formation professionnelle menés par l'Agence turque pour l'emploi (ISKUR). Plusieurs projets (ex : "Premier pas vers l'emploi") visent à améliorer le taux d'emploi des jeunes sur le marché du travail grâce à des

formations dans le domaine numérique et technologique (cybersécurité, codage, cloud computing).

Mesures adoptées pour intégrer les migrants et les réfugiés

Il ressort des informations communiquées au titre de l'article 1§3 que la loi du 6 mai 2016 relative à l'établissement d'une relation de travail temporaire par le biais d'agences d'emploi privées que les demandeurs et titulaires de la protection internationale peuvent recevoir une formation professionnelle dans le cadre d'un service fourni par l'Agence turque pour l'emploi. Ils peuvent également s'inscrire en tant que demandeurs d'emploi. Le Comité note que plus de 11 000 personnes ont bénéficié d'un projet d'aide à l'emploi pour les Syriens et les communautés d'accueil mis en œuvre par la Banque mondiale et lancé en 2018. Parmi ces personnes, environ 1500 ont suivi des cours de langue turque.

Les autorités ont par ailleurs indiqué sous l'angle de l'article 10§5 que l'article 29 du règlement du ministère de l'Éducation nationale sur les établissements d'enseignement secondaire dit que les visas d'études ne sont pas exigés des enfants d'étrangers dont le pays n'est pas certain ou qui sont demandeurs d'asile / réfugiés. Dans ce cas, les titres de séjour délivrés par les forces de l'ordre, valables au moins six mois, sont jugés suffisants et les étudiants sont inscrits. En outre, les étudiants étrangers venant de l'étranger sont placés dans l'école ou dans les centres de formation professionnelle en tenant compte des conditions d'admission des écoles.

Conclusion

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

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 2 - Apprentissage

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

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 3 - Formation et rééducation professionnelles des travailleurs adultes

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

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016), le Comité avait ajourné sa conclusion.

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

Le Comité prend note du rapport sur les cours de formation professionnelle et le programme de formation à l'entrepreneuriat offerts aux chômeurs inscrits à l'Agence turque pour l'emploi (ISKUR), ainsi que sur les programmes de formation en cours d'emploi permettant d'acquérir une expérience professionnelle.

Dans sa précédente conclusion (conclusions 2016), le Comité a demandé des informations sur les types de formation professionnelle continue et d'éducation disponibles pour les travailleurs salariés, le taux de participation global des personnes en formation, le pourcentage de travailleurs participant à la formation professionnelle et les dépenses totales. Selon le rapport, les cours de formation professionnelle des salariés sont organisés sur la base des demandes des employeurs ou du marché du travail. La durée des cours de formation peut durer jusqu'à 160 jours et ne peut pas dépasser 8 heures par jour et 40 heures par semaine. Une participation réussie conduit à la délivrance d'un certificat. En outre, dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie, les centres de formation continue des universités offrent des services d'éducation dans plusieurs domaines. Le Comité note que selon le rapport, le nombre total de personnes bénéficiant de cours de formation professionnelle était de 13 592 en 2015, 10 394 en 2016, 12 997 en 2017 et qu'il est tombé à 6 457 en 2018. Toutefois, le Comité estime que ce chiffre ne représente pas le nombre total de travailleurs salariés en formation professionnelle. Il rappelle la conclusion précédente (conclusions 2016), selon laquelle, en 2014, le nombre de participants aux cours de formation en cours d'emploi était de 59 456. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur le taux global de participation des travailleurs salariés à la formation, le pourcentage de travailleurs participant à la formation professionnelle et les dépenses.

Le Comité note également que le nombre de femmes participant à la formation professionnelle est nettement inférieur à celui des hommes. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures prises pour accroître la participation des femmes à ces cours.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016), le Comité a demandé que le prochain rapport fournisse des chiffres sur le nombre total de chômeurs ayant participé à une formation et en proportion du nombre total de chômeurs, ainsi que le pourcentage de ceux qui ont trouvé un emploi par la suite. Le Comité note dans le rapport que, pendant la période de référence, le nombre de personnes bénéficiant de programmes de main-d'œuvre active est passé de 370 385 en 2015 à 498 934 en 2018, avec un pic en 2017 avec 508 851 participants. Le Comité note dans le rapport que le taux de chômeurs participant à des cours de formation professionnelle par rapport au nombre total de chômeurs était de 3,2 % en 2018. Il note également que sur 110.782 participants à des cours de formation professionnelle en 2018, 39.645 ont été transférés vers un emploi dans l'année suivant leur formation. Elle demande quelles mesures le gouvernement prévoit de prendre pour augmenter la participation des chômeurs aux programmes de formation et de reconversion.

En ce qui concerne la question ciblée adressée à la Turquie par la lettre du 27 mai 2019, le rapport ne fournit pas les informations demandées. Le Comité réitère donc sa question et demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les stratégies et les mesures (cadres juridiques, réglementaires et administratifs, financement et dispositions pratiques)

mises en place pour assurer la qualification et le recyclage dans toute la gamme des compétences (en particulier la culture numérique, les nouvelles technologies, l'interaction homme-machine et les nouveaux environnements de travail, l'utilisation et le fonctionnement de nouveaux outils et machines), nécessaires aux travailleurs pour être compétitifs sur les marchés du travail émergents.

Conclusion

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

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 4 - Chômeurs de longue durée

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

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

Le Comité avait précédemment conclu que la situation en Turquie n'était pas conforme à l'article 10§4 de la Charte au motif qu'il n'avait pas été établi que des mesures spéciales de reconversion et de réinsertion des chômeurs de longue durée avaient été effectivement prévues ou promues (Conclusions 2016).

Le Comité note que, selon l'ISKUR (Agence turque pour l'emploi), le nombre de chômeurs de longue durée a diminué de manière significative au cours de la période de référence : 982.588 personnes en 2015, 725.497 personnes en 2016, 562.708 personnes en 2017 et 180.293 personnes en 2018.

Le rapport indique que les cours de formation professionnelle, les programmes de formation en cours d'emploi et les programmes de travaux publics proposés par ISKUR incluent les chômeurs de longue durée. ISKUR propose également le service Job Clubs, un service intensif d'orientation professionnelle et d'emploi qui vise à fournir des méthodes de recherche d'emploi et un soutien motivationnel aux groupes qui nécessitent des politiques spéciales, comme les chômeurs de longue durée.

Toutefois, le Comité n'a pas trouvé dans le rapport les informations spécifiques demandées sur les types de mesures de formation et de reconversion disponibles, le nombre de personnes qui suivent ces formations et le nombre ou le taux de jeunes chômeurs de longue durée et leur participation à des mesures spéciales de reconversion et de réinsertion. Aucune information n'est fournie sur l'impact des mesures mises en œuvre sur la réduction du chômage de longue durée.

Le Comité demande donc que le prochain rapport fournisse des informations sur la nature et l'étendue des mesures spéciales de recyclage et de réintégration prises pour lutter contre le chômage de longue durée chez les jeunes et les autres, ainsi que des chiffres démontrant l'impact de ces mesures sur la réduction du chômage de longue durée. Dans l'intervalle, il réitère sa conclusion précédente.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016), le Comité a demandé si l'égalité de traitement en matière d'accès à la formation et au recyclage des chômeurs de longue durée est garantie aux ressortissants des autres Etats parties résidant légalement sur le territoire national sur la base des conditions mentionnées à l'article 10§1 de la Charte.

Le rapport confirme que les étrangers résidant légalement en Turquie ainsi que les étrangers sous protection temporaire peuvent bénéficier des services offerts par ISKUR dans les mêmes conditions que les citoyens turcs, à condition qu'ils soient approuvés par la direction provinciale des migrations et enregistrés à ISKUR.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 10§4 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que des mesures spéciales de reconversion et de réinsertion des chômeurs de longue durée, aient été effectivement prévues ou encouragées.

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 Turquie.

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

En 2016, le Comité a ajourné sa Conclusion (Conclusions 2016). Le Comité avait demandé combien d'étudiants en formation professionnelle recevaient différents types d'aide et quel était le coût total. Il avait également demandé si les ressortissants d'autres États parties résidant légalement ou travaillant régulièrement en Turquie étaient traités sur un pied d'égalité en termes d'accès à l'aide financière et aux bourses et prêts d'études.

Le rapport indique qu'au cours de la période de référence, 159 045 étudiants ont bénéficié d'une assistance fournie par le ministère de la famille et des politiques sociales, telle que l'aide à l'éducation, l'aide au matériel de formation, l'aide conditionnelle à la formation, l'aide au déjeuner, l'aide aux livres, le logement gratuit, le transport et l'aide à la restauration. Le coût total de ces mesures s'est élevé à 87.367.115,39 TL (15.408.662,33 \$US).

En ce qui concerne l'égalité de traitement des ressortissants des autres États parties, le rapport se réfère à l'article 29 du règlement du ministère de l'éducation nationale sur les établissements d'enseignement secondaire qui précise les conditions d'inscription des étudiants étrangers. Le rapport indique que, à la demande des parents, les étudiants étrangers peuvent bénéficier des services d'éducation et de formation offerts aux citoyens turcs, sans discrimination.

Le Comité estime que le rapport ne répond pas à sa question sur l'égalité de traitement des non-nationaux en matière d'accès à l'aide financière et aux bourses et prêts d'études. Il réitère donc sa question. Entre-temps, il conclut qu'il n'a pas été établi que l'égalité de traitement est garantie.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016), le Comité avait demandé une information actualisée concernant la formation pendant les heures de travail et le contrôle de l'efficacité de la formation.

Le Comité rappelle que le temps consacré à la formation complémentaire à la demande de l'employeur doit être inclus dans la durée normale du travail. Par formation complémentaire, on entend tout type de formation qui peut être utile dans le cadre de la profession actuelle des travailleurs et qui vise à accroître leurs compétences. Elle n'implique aucune formation préalable. L'expression "pendant les heures de travail" signifie que le travailleur doit être actuellement en relation de travail avec l'employeur qui demande la formation.

Le Comité prend note des informations contenues dans le rapport sur les modalités de la formation professionnelle, mais il demande que le prochain rapport l'informe si le temps consacré à la formation complémentaire à la demande de l'employeur est inclus dans les heures de travail normales.

En ce qui concerne le contrôle de l'efficacité de la formation, le rapport indique que les performances des programmes sont évaluées en tenant compte de critères tels que le taux d'emploi des diplômés, le nombre de projets réalisés pour améliorer le secteur, le taux de satisfaction des entreprises où l'enseignement est dispensé et, surtout, les études visant à accroître l'enseignement pratique et l'emploi.

Le Comité demande que le prochain rapport indique si les organisations d'employeurs et de travailleurs sont impliquées dans le processus de supervision des programmes de formation professionnelle, en particulier pour les jeunes travailleurs.

Conclusion

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

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

Paragraphe 1 - Formation professionnelle des personnes handicapées

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

Le Comité a précédemment conclu que la situation de la Turquie n'était pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif au motif qu'il n'était pas établi que le droit des enfants handicapés à l'éducation 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

D'après le rapport, la loi n° 5378 relative au handicap (la loi sur le handicap) a été modifiée en 2014 afin de refléter les principes énoncés dans la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH).

La loi sur le handicap assure l'égalité des droits des personnes handicapées dans les domaines de l'éducation et de la formation professionnelle, interdit expressément la discrimination fondée sur le handicap et prévoit la réalisation d'aménagements raisonnables. Elle souligne que le droit à l'éducation des personnes handicapées ne saurait être entravé pour quelque motif que ce soit et que les enfants, les jeunes et les adultes handicapés doivent bénéficier d'un enseignement à égalité avec tous (article 15).

Le rapport indique également que la loi fondamentale relative à l'éducation nationale (n° 1739) pose le principe selon lequel les établissements scolaires sont ouverts à tous sans discrimination. Elle prévoit que des mesures spéciales doivent être prises afin d'assurer l'égalité des chances des personnes ayant des besoins éducatifs particuliers (article 8).

Le règlement n° 573 (1997) sur l'enseignement spécialisé prévoit des mesures de soutien spécial pour les enfants ayant des besoins éducatifs particuliers. Il dispose notamment que tous les enfants ayant des besoins éducatifs particuliers doivent bénéficier de services d'enseignement spécialisé quelle que soit la gravité de leur handicap ainsi que de projets éducatifs personnalisés répondant à leurs besoins spécifiques et doivent être scolarisés dans l'environnement le moins restrictif possible avec leurs pairs non handicapés.

Un nouveau règlement sur l'enseignement spécialisé a été publié en juillet 2018 et contient des dispositions sur les procédures d'évaluation et de diagnostic pédagogiques, l'éducation de la petite enfance, l'éducation des enfants polyhandicapés, l'enseignement à domicile et à l'hôpital, les projets éducatifs personnalisés, la scolarisation dans les établissements ordinaires et les pratiques d'intégration.

Concernant la définition du handicap, d'après le rapport, la loi sur le handicap définit une personne handicapée comme suit :

« Est considérée comme handicapée toute personne qui, en raison d'une incapacité physique, mentale, psychique, sensorielle ou sociale à divers degrés, innée ou acquise, a des difficultés à s'adapter à la vie sociale et à couvrir ses besoins quotidiens, et qui a de ce fait besoin de services de protection, de soins, de réadaptation, de conseil et de soutien ».

Le rapport cite également une autre définition selon laquelle les personnes handicapées sont des personnes porteuses de divers degrés de déficiences physiques, intellectuelles, mentales ou sensorielles qui, combinées avec les attitudes et l'environnement, peuvent entraver leur participation pleine et effective à la société dans des conditions d'égalité avec les autres (article 4).

Le Comité note à cet égard que, dans ses Observations finales, le Comité des droits des personnes handicapées de l'ONU (CRPD/C/TU/CO/1, 1^{er} octobre 2019) (hors période de référence) s'est inquiété de la prévalence, dans la pratique, d'approches médicales, caritatives et paternalistes du handicap, illustrées par des évaluations du handicap fondées sur des rapports médicaux.

Le Comité demande au gouvernement de commenter ces observations.

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

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

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

Accès à l'éducation

Le Comité a précédemment conclu que la situation de la Turquie n'était pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que le droit des personnes handicapées à l'éducation en milieu ordinaire soit effectivement garanti.

Le rapport indique que les enfants ayant des besoins éducatifs particuliers sont scolarisés dans des classes ordinaires/inclusives avec leurs pairs non handicapés, dans des classes d'enseignement spécialisé, dans des établissements d'enseignement spécialisé pour différents types de handicap ou dans des établissements privés d'enseignement spécialisé ou des centres d'enseignement spécialisé et de réadaptation.

Le Comité prend note des statistiques détaillées figurant dans le rapport. Toutefois, il les trouve difficiles à interpréter. Il juge que les données permettent difficilement de tirer des conclusions et qu'elles sont quelque peu contradictoires.

Le rapport indique que 70 % des enfants ayant des besoins éducatifs particuliers fréquentent des écoles ordinaires, parfois à temps partiel, et reçoivent un soutien de la part de services de réadaptation.

Toutefois, d'après les données fournies dans le rapport, durant l'année scolaire 2017/2018, 398 815 enfants ayant des besoins éducatifs particuliers ont fréquenté des établissements scolaires : 53 814 ont été scolarisés dans des établissements d'enseignement spécialisé, 49 304 dans des classes spécialisées et 295 697 dans des écoles ordinaires. De plus, 415 785 enfants ont fréquenté des centres d'enseignement spécialisé et de réadaptation.

Le Comité souhaite se voir confirmer que son interprétation des données est exacte. Il note que la majorité des enfants reçoivent un enseignement dans des environnements séparés. Il souhaite recevoir de plus amples informations sur le rôle des centres d'enseignement spécialisé et de réadaptation.

D'après le Réseau d'études européen des experts dans le domaine du handicap (ANED), durant l'année scolaire 2018-2019, 52 852 élèves étaient inscrits dans des établissements d'enseignement spécialisé pour enfants handicapés. En outre, il y avait 2 437 centres privés d'enseignement spécialisé et de réadaptation fonctionnant en Turquie. 403 104 enfants étaient inscrits dans ces centres pour l'année 2016-2017. De plus (d'après les statistiques du ministère de l'Éducation), il y avait 268 977 élèves handicapés inscrits dans des écoles ordinaires pour l'année scolaire 2018-2019.

Le Comité note, d'après les Observations finales du Comité des droits des personnes handicapées de l'ONU (CRPD/C/TU/CO/1, 1^{er} octobre 2019) (hors période de référence), que le Comité des Nations Unies s'est inquiété de la persistance d'une éducation différenciée, et de l'absence de système d'enseignement inclusif, d'aménagements raisonnables et de soutien, à tous les niveaux d'éducation, en dépit de l'amélioration de l'accessibilité physique des écoles. Il s'est également inquiété de l'absence de collecte systématique de données sur les enfants handicapés bénéficiant d'un soutien personnalisé dans les écoles ordinaires.

Le Comité demande au gouvernement de commenter ces observations.

Au regard des informations fournies, le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit des enfants handicapés à l'éducation en milieu ordinaire soit effectivement garanti.

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.

D'après le rapport, les enfants handicapés ou ayant des besoins éducatifs particuliers peuvent bénéficier de transports gratuits vers les établissements publics d'enseignement spécialisé, de repas gratuits, de supports pédagogiques et de manuels dans des formats accessibles. Le Comité demande si les enfants ayant des besoins éducatifs particuliers peuvent bénéficier d'autres formes d'aide financière pour subvenir aux frais supplémentaires qu'entraîne leur handicap, afin de lever les obstacles à leur inclusion dans le système éducatif.

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

Le rapport mentionne une stratégie nationale et un plan d'action pour promouvoir les droits des personnes handicapées. En outre, le 11^e plan national de développement 2019-2023 prévoit des mesures visant à accroître la fourniture de services aux enfants handicapés ou ayant des besoins éducatifs particuliers.

Le Comité demande de plus amples informations sur ces points qui concernent la promotion de l'éducation inclusive.

Le rapport indique que la Turquie compte 228 centres régionaux d'orientation et de recherche chargés d'évaluer l'existence de besoins éducatifs particuliers et de placer les enfants dans des établissements d'enseignement.

Les centres de réadaptation sont chargés de soutenir les enfants ayant des besoins éducatifs particuliers dans leur cursus en milieu ordinaire. Ces centres financés par le secteur privé bénéficient de subventions de l'État.

Un nouveau programme spécial de formation des enseignants a été développé en 2016/2017 et unifie les 4 programmes antérieurs, dispensés au niveau universitaire.

De plus, en vue de former les enseignants du système éducatif général à l'éducation spécialisée, les centres régionaux d'orientation et de recherche dispensent des formations d'une semaine à tous les enseignants de l'enseignement primaire qui accueillent dans leur classe des élèves ayant des besoins éducatifs particuliers.

Par ailleurs, le rapport indique qu'environ la moitié des écoles du pays sont équipées de rampes d'accès, et que tous les établissements d'enseignement spécialisé possèdent des rampes, des ascenseurs et des toilettes adaptées. La Turquie a élaboré un plan d'action pour moderniser toutes les écoles et les rendre accessibles au cours des trois prochaines années et a alloué à cet objectif 3 milliards de livres turques (529 100 529 USD). Toutes les nouvelles constructions, y compris les écoles, doivent satisfaire à l'ensemble des normes en matière d'accessibilité.

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

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

Le Comité note que selon le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies [Commentaire général n° 4(2016) sur le droit à l'éducation inclusive] « on parle d'inclusion dans le cas d'un processus de réforme systémique, impliquant des changements dans les contenus pédagogiques, les méthodes d'enseignement ainsi que les approches, les structures et les stratégies éducatives, conçus pour supprimer les obstacles existants, dans l'optique de dispenser à tous les élèves de la classe d'âge concernée un enseignement axé

sur l'équité et la participation, dans un environnement répondant au mieux à leurs besoins et à leurs préférences. Si elle ne va pas de pair avec des changements structurels – par exemple, dans l'organisation, les programmes d'études et les stratégies d'enseignement et d'apprentissage, la scolarisation d'enfants handicapés dans des classes ordinaires ne relève pas de l'inclusion. En outre, l'intégration ne garantit pas automatiquement le passage de la ségrégation à l'inclusion ».

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

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

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

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

Voies de recours

Le Comité a précédemment demandé des informations sur les mesures prises pour garantir des voies de recours effectives en cas d'allégation de discrimination en matière d'éducation et de formation fondée sur le handicap (y compris des exemples de jurisprudence pertinente et de suites données) (Conclusions 2016).

Le rapport indique qu'une institution nationale des droits de l'homme, l'Institution turque des droits de l'homme et de l'égalité (TIHEK), a été créée en 2016. Elle est chargée du contrôle des institutions publiques. Elle est compétente pour connaître des plaintes de discrimination, y compris fondée sur le handicap, et pour formuler des recommandations aux intéressés. Chacun a le droit de lui adresser des demandes. En outre, elle travaille avec les organisations représentant les personnes handicapées pour permettre aux enfants handicapés de s'adresser directement à l'Institution.

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit des enfants handicapés à l'éducation en milieu ordinaire soit effectivement garanti.

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 Turquie.

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

Le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 15§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi l'obligation légale d'aménagements raisonnables soit respectée et qu'il n'était pas établi que les personnes handicapées bénéficient d'une protection effective contre la discrimination dans l'emploi. (Conclusions 2016).

Cadre juridique

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2016) pour une description du cadre juridique en matière de handicap et de non-discrimination ; il y est en particulier fait état de la loi n° 5378 sur le handicap, telle que modifiée en 2014, qui interdit la discrimination dans l'emploi à raison du handicap et impose l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables.

Le Comité note que le code du travail a été modifié de manière à inclure de façon explicite le handicap comme motif prohibé de discrimination.

Accès des personnes handicapées à l'emploi

Le Comité relève dans le rapport que le taux de participation des personnes handicapées au marché du travail était de 22,1 %, contre 52,1 % pour la population générale. Il note également que 210 000 personnes handicapées étaient employées dans le secteur public. Considérant que les informations qui figurent dans le rapport ne sont pas suffisantes pour lui permettre d'apprécier la situation, il demande que le prochain rapport contienne des données à jour relatives au nombre total de personnes handicapées en âge de travailler durant la période de référence, et précise combien d'entre elles occupaient un emploi (dans le secteur public ou dans le secteur privé, et en milieu ouvert ou en milieu protégé) et combien étaient au chômage.

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

Le Comité a précédemment noté qu'un éventail de mesures avait été mis en place pour encourager et soutenir l'emploi des personnes handicapées – services de conseil, subventions salariales et aides fiscales, formations, aides au démarrage d'une activité indépendante ou à la création d'une entreprise, concours d'accès à la fonction publique adaptés aux personnes handicapées, soutien à l'emploi en milieu protégé, etc.

Le Comité rappelle également que le système de quotas réservés impose à tous les organismes du secteur public employant au moins 50 personnes d'intégrer dans leurs effectifs un minimum de 4 % de personnes handicapées ; ce quota est de 3 % pour les entreprises du secteur privé. En cas de non-respect de cette obligation, les employeurs sont astreints à une amende correspondant à deux mois de salaire minimum par personne handicapée non recrutée. Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport au sujet du respect des quotas. Il relève ainsi que dans le secteur privé, 101 377 personnes handicapées étaient employées dans le cadre du système de quotas alors qu'elles auraient dû être 25 000 de plus (126 338).

Toutefois, le Comité note que le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies s'est dit préoccupé, dans ses Observations finales (CRPD/C/TUR/CO/1, octobre 2019), par le faible niveau d'application du quota fixé pour l'emploi de personnes handicapées dans le secteur public, et des quotas prévus pour l'emploi de ces personnes dans le secteur privé.

Le Comité demande au Gouvernement ses commentaires à ce sujet.

Le Comité a précédemment conclu qu'il n'était pas établi que l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables soit effectivement garantie. Il a demandé que le rapport suivant explique ce qui était fait concrètement pour satisfaire à l'obligation légale de réaliser des aménagements raisonnables visant à adapter le poste de travail aux besoins de la personne handicapée, fournisse des données sur le respect de cette obligation et des exemples pertinents, et précise si elle avait favorisé une hausse de l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire (Conclusions 2016).

Le rapport contient des explications très générales sur l'obligation qui incombe aux employeurs de procéder à des aménagements raisonnables mais ne donne pas d'informations concrètes sur son application dans la pratique, telles que le nombre de demandes de mesures d'aménagements sollicitées, le nombre de demandes acceptées et les coûts pris en charge. Le Comité réitère par conséquent son précédent constat.

Le Comité relève cependant que le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies s'est dit préoccupé, dans ses Observations finales précitées, par les politiques privilégiant des lieux de travail protégés pour les personnes handicapées, en particulier celles qui présentent un handicap intellectuel ou psychosocial, au lieu de créer pour elles des possibilités d'emploi sur le marché du travail général, ainsi que par l'insuffisance des informations sur l'accompagnement et les aménagements individualisés dans tous les secteurs de l'emploi, et l'insuffisance des informations sur les voies de recours efficaces en cas de refus d'aménagement raisonnable.

Le Comité demande au Gouvernement ses commentaires à ce sujet.

Le rapport fait référence au 11^e Plan de développement national 2019-2023 (hors période de référence) qui vise à accroître l'emploi des personnes handicapées. Le Comité demande que le prochain rapport donne des informations sur les résultats de ce plan.

Voies de recours

Le Comité a précédemment conclu qu'il n'était pas établi qu'une protection effective contre la discrimination dans l'emploi soit garantie aux personnes handicapées. Il a demandé des informations complémentaires sur les voies de recours judiciaires et non judiciaires prévues en cas de discrimination fondée sur le handicap et sur la jurisprudence en la matière (Conclusions 2016).

Le rapport indique que les victimes présumées d'actes de discrimination peuvent saisir les tribunaux et bénéficier, si les conditions requises sont remplies, d'une aide juridictionnelle. De plus, si l'auteur présumé des faits est un organisme public, le plaignant peut porter plainte auprès de l'Institution des droits de l'homme et de l'égalité, créée en 2016, qui vise à protéger les droits fondamentaux et à en améliorer le respect, ainsi qu'à garantir le droit à l'égalité de traitement et à prévenir la discrimination.

Le code pénal réprime par ailleurs la discrimination fondée sur le handicap.

Le Comité prend note de ces informations et demande que le prochain rapport rende compte de toute éventuelle jurisprudence en la matière. Dans l'attente, il réserve sa position sur ce point.

Il note que le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies s'est dit préoccupé, dans ses Observations finales précitées, par le manque d'informations sur les voies de recours utiles, y compris les mesures de réparation et d'indemnisation dans les affaires de discrimination fondée sur le handicap. Le Comité demande au Gouvernement ses commentaires à ce sujet.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables soit respectée.

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 Turquie.

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

Le Comité a précédemment conclu que la situation de la Turquie n'était pas conforme à l'article 15§3 de la Charte au motif qu'il n'avait pas été établi que la législation contre la discrimination couvrait les domaines du logement, des transports, des communications, des activités culturelles et de loisirs (Conclusions 2016).

Cadre juridique pertinent et voies de recours

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

En réponse, à la conclusion précédente de non-conformité (voir ci-dessus) le rapport indique simplement que la législation prévoit des voies de recours efficaces contre la discrimination dans les domaines couverts par l'article 15§3. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations complètes sur les dispositions de la loi sur le handicap en ce qui concerne l'interdiction de la discrimination ainsi que sur toute autre loi interdisant la discrimination fondée sur le handicap dans les domaines couverts par l'article 15§3. Entre-temps, il renouvelle son précédent constat.

Le Comité relève dans le rapport qu'une nouvelle institution nationale des droits de l'homme, l'Institution turque des droits de l'homme et de l'égalité (TIHEK), a été créée en 2016. Elle est chargée de contrôler les institutions publiques et est compétente pour recevoir les plaintes pour discrimination, notamment fondée sur le handicap, et pour formuler des recommandations aux parties concernées. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur toutes les affaires de discrimination fondée sur le handicap traitées par cette institution.

Il note que le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies, dans ses Observations finales concernant le rapport initial de la Turquie (CRPD/C/TUR/CO/1, octobre 2019) (hors période de référence), s'est dit préoccupé par l'absence de sanctions effectives (enregistrées) prévues par la législation dans les affaires de refus d'aménagements raisonnables du logement et par le manque d'informations sur les voies de recours utiles, y compris les mesures de réparation et d'indemnisation dans les affaires de discrimination fondée sur le handicap.

Le Comité demande au gouvernement de commenter ces observations.

Il demande également que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les moyens de recours dont disposent les personnes handicapées.

Consultation

Le Comité rappelle que l'article 15§3 de la Charte exige notamment que les personnes handicapées puissent participer à la conception, à la mise en œuvre et au contrôle des politiques coordonnées en matière de handicap visant à réaliser les objectifs d'intégration

sociale et de pleine participation des personnes handicapées. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la consultation des personnes handicapées et sur les autres mesures prises pour assurer leur participation à la conception, à la mise en œuvre et au contrôle des politiques en matière de handicap.

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

Prestations financières et services d'aide personnelle

D'après le rapport, les services pour les personnes handicapées incluent les centres résidentiels, les centres de réadaptation, les « maisons de l'espoir » et les centres de jour.

Le Comité note que tant le nombre de centres de jour que le nombre de centres résidentiels ont augmenté au cours de la période de référence.

La prestation de soins à domicile est un service en cours d'élaboration qui s'inscrit dans un projet visant à permettre aux personnes handicapées de vivre au sein de la société.

Il existe 99 centres de proximité offrant gratuitement des services.

Le Comité note que le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies, dans ses Observations finales concernant le rapport initial de la Turquie (CRPD/C/TUR /CO/1, octobre 2019) (hors période de référence), s'est dit préoccupé par l'absence de cadre législatif garantissant le droit pour les personnes handicapées de vivre de façon autonome et de choisir leur lieu de résidence. En outre, le Comité des Nations Unies était préoccupé par l'absence de mesures visant à l'octroi d'une aide à l'autonomie.

Le Comité demande au gouvernement de commenter ces observations.

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.

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.

Mesures pour surmonter les obstacles

Aides techniques

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations à jour sur les aides techniques octroyées.

Logement

Il a précédemment demandé des informations sur les progrès réalisés pour favoriser l'accessibilité du logement (Conclusions 2016). Le rapport indique que les personnes handicapées peuvent demander à ce que leur logement soit adapté pour le rendre accessible. Le Comité demande davantage d'informations sur ce dispositif.

Il note que le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies, dans ses Observations finales concernant le rapport initial de la Turquie (CRPD/C/TUR /CO/1, octobre 2019) (hors période de référence), s'est dit préoccupé par la pratique courante consistant à placer les personnes handicapées, en raison de leur incapacité, dans des établissements comme les « maisons de l'espoir », y compris les enfants handicapés, qui demeurent hébergés dans des écoles maternelles en tant qu'internes et dans des orphelinats, ainsi que par l'absence de mesures visant à assurer l'accès au logement au sein de la société.

Le Comité demande aux autorités de commenter ces observations.

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

Le Comité demande combien de personnes handicapées bénéficiant d'une aide mènent une vie autonome et combien vivent en institution et en foyer collectif de petite taille.

Mobilité et transports

En ce qui concerne l'accès aux transports publics, le rapport indique qu'une nouvelle réglementation sur les droits des voyageurs utilisant les transports ferroviaires est entrée en vigueur en 2019 (hors période de référence). Elle vise entre autres à rendre les services ferroviaires plus accessibles aux personnes handicapées.

Le Comité note les informations fournies sur l'accessibilité des aéroports et des gares, ainsi que sur les obligations des prestataires de transport privés.

Les personnes qui ont besoin d'une voiture spécialement adaptée à leur situation de handicap sont exonérées de l'impôt sur la consommation lorsqu'elles achètent un tel véhicule, ainsi que de la taxe sur les véhicules à moteur. Des places de stationnement sont spécialement réservées aux personnes handicapées.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur l'accessibilité des transports publics.

Il a précédemment pris note de la législation pertinente en ce qui concerne l'accessibilité de l'environnement bâti (Conclusions 2016). D'après le rapport, le Règlement sur la surveillance et la vérification des mesures d'accessibilité a été révisé en 2017. Une amende administrative peut être infligée à ceux qui ne respectent pas les exigences d'accessibilité.

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.

Communication

Le Comité note les informations sur les mesures prises pour rendre les services en ligne du gouvernement accessibles aux personnes malentendantes.

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

Culture et loisirs

Il prend note des informations sur les nouvelles réglementations qui veillent à garantir l'accessibilité des activités sportives, ainsi que sur les mesures prises au cours de la période de référence pour permettre aux personnes handicapées de participer à ce type d'activités.

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 15§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que la législation contre la discrimination couvre les domaines du logement, des transports, des communications, des activités culturelles et de loisirs.

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

Paragraphe 1 - Application des règlements existants dans un esprit libéral

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

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

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

Le Comité 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 Turquie.

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

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a conclu que la situation de la Turquie n'était pas conforme à l'article 18§3 de la Charte au motif que la réglementation régissant l'accès des travailleurs étrangers à l'exercice d'une activité indépendante n'avait pas été assouplie (l'exigence de la durée de résidence de cinq ans pour les personnes souhaitant se lancer dans une activité indépendante qui peuvent apporter la preuve de la création de dix nouveaux emplois sur le marché turc). Il a demandé des informations sur les divers visas et titres de séjours temporaires ou de longue durée pouvant être délivrés aux ressortissants des Etats parties à la Charte qui souhaitaient travailler en Turquie.

Le rapport indique que les règles et les principes sur l'entrée des citoyens étrangers au marché du travail turc sont définies dans la nouvelle Loi n° 6735 sur la Force de Travail International, promulguée le 28 Juillet 2016 et publiée dans le Journal officiel le 13 août 2016. La Direction générale du travail international sous la supervision du Ministère de la Famille, du Travail et des Services Sociaux est chargée d'évaluer des demandes de travail, la prolongation, les restrictions ou l'annulation des permis de travail et d'émettre les permis de travail.

Le Comité note d'après le rapport que, dans le cadre de la loi n° 6735, différents types de permis de travail sont disponibles :

- (1) Permis de travail à période déterminée : ce type de permis est valable un an au maximum, accordé à l'étranger lors de la première demande, à condition que cette période ne dépasse pas la durée du contrat de travail ou de service. Ce permis fournit aux porteurs le droit de travailler dans un métier spécifique, dans une zone géographique déterminée et pour un employeur nommé dans un laps de temps spécifique. À la fin du délai d'un an, le permis de travail peut être prolongé jusqu'à deux ans pour travailler dans le même poste et pour le même employeur. À la fin de la prolongation de deux ans, le permis de travail peut être prolongée trois ans de plus pour travailler dans le même poste et pour le même employeur.
- 2) Permis de travail à période indéterminée : un étranger peut être éligible d'obtenir ce type de permis de travail s'il a un permis de séjour de longue durée ou un permis de travail valide d'au moins huit ans.
- 3) Permis de travail indépendant : ce type de permis est réservé à l'entrepreneur souhaitant fonder sa société en Turquie, à la condition qu'il y ait résidé légalement et sans interruption pendant au moins cinq ans. En outre, lors de l'évaluation d'une demande de ce permis, les autorités prennent en considération : l'éducation, l'expérience professionnelle, les contributions scientifiques et technologiques de l'étranger, l'impact de son activité ou de son investissement sur l'économie nationale, sa part de capital s'il est partenaire de l'entreprise, etc. Le permis de travail indépendant est accordé pour une durée déterminée. Le Comité note d'après le rapport, que les ressortissants étrangers qui souhaitent travailler en tant que travailleurs indépendants, mais ne remplissent pas les conditions d'obtention d'un permis de travail indépendant peuvent obtenir un permis de travail temporaire auprès du Ministère de la Famille, du Travail et des Services sociaux. Le Comité observe que la nouvelle législation n'a que légèrement atténué les restrictions qui

pèsent sur les travailleurs indépendants étrangers : le texte contient toujours la condition de durée de résidence de cinq ans pour les personnes souhaitant se lancer dans une activité indépendante mais ne mentionne plus le critère concernant la preuve de la création de dix nouveaux emplois sur le marché turc. Le Comité demande que le prochain rapport décrive toutes les conditions d'obtention d'un permis de travail indépendant. Entretemps, il constate que la Turquie n'a pas vraiment assoupli la réglementation régissant l'accès des travailleurs étrangers à l'exercice d'une activité indépendante et estime, par conséquent, que la situation demeure contraire à la Charte.

- 4) Permis exceptionnel de travail (article 16) : ce permis peut être accordé aux ressortissants étrangers hautement qualifiés, aux investisseurs, aux citoyens de l'UE, etc. Il exempte les étrangers vivant en Turquie du besoin de permis de travail.
- 5) Carte turquoise : approuvée par le gouvernement turc le 28 juillet 2016, cette carte offre la résidence permanente et le droit de travailler en Turquie aux étrangers hautement qualifiés, en tenant compte de plusieurs facteurs tels que le niveau d'éducation du candidat, son expérience professionnelle, sa contribution à la science et à la technologie, l'impact des activités et des investissements en Turquie sur l'économie.

Le Comité a précédemment noté (Conclusions 2016) qu'aux termes de l'article 27 de la loi n° 6458 du 4 avril 2013 relative aux ressortissants étrangers et à la protection internationale, « tout permis de travail en cours de validité ou document confirmant la dispense de permis de travail délivré conformément à l'article 10 de la loi relative aux permis de travail des ressortissants étrangers est considéré comme un titre de séjour ».

Le Comité constate que, d'après les données chiffrées présentées dans le rapport, le nombre de demandes de permis de travail présentées par des ressortissants d'Etats parties à la Charte a considérablement augmenté (de 11 221 en 2016 à 32 547 en 2018), tandis que le taux de refus d'accorder un permis restait stable (autour de 13 %). Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les motifs de refus, tant pour les premières demandes que pour les demandes de renouvellement.

S'agissant de la reconnaissance de titres, qualifications professionnelles et diplômes étrangers en vue de faciliter l'accès au marché national du travail, le Comité relève que l'Autorité des qualification professionnelles est chargée de la reconnaissance des diplômes délivrés par des institutions de l'enseignement à l'étranger et de l'identification de l'intégrité du certificat de qualification professionnelle des étrangers qui souhaitent travailler en Turquie.

Conséquences de la perte d'emploi

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a noté qu'il n'était pas possible de prolonger le titre de séjour pour permettre au ressortissant étranger de rechercher un autre emploi et, par conséquent, conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 18§3 de la Charte au motif que la perte d'emploi entraînait la révocation du titre de séjour.

Le rapport indique à nouveau que le permis de travail est considéré comme un titre de séjour. Lorsque le contrat de travail n'est pas prolongé ou résilié, cela entraîne le retrait du permis de travail et met ainsi fin à l'autorisation de séjour dans le pays.

Cependant, selon le rapport, il est possible de demander immédiatement, sous dix jours, l'un des types de permis de séjour énumérés dans la loi n ° 6458 du 4 avril 2013 relative aux ressortissants étrangers et à la protection internationale, au Ministère de l'Intérieur. L'article 30 (1) énumère les types de permis de séjour : permis de séjour de courte durée, permis de séjour familial, permis de séjour pour étudiants, permis de séjour de longue durée, permis de séjour humanitaire, permis de séjour pour victime de la traite des êtres humains. L'article 31(1) dispose que les permis de séjour de courte durée peuvent être accordé à un étranger qui : est arrivé pour effectuer des recherches scientifiques ; possède des biens immobiliers en Turquie ; établit des relations d'affaires ou commerciales ; participe à des programmes de

formation sur le lieu de travail ; est arrivé pour suivre des programmes éducatifs ou similaires dans le cadre de programmes d'échange d'étudiants ou d'accords auxquels la Turquie est partie ; souhaite séjourner à des fins touristiques ; a l'intention de recevoir un traitement médical, à condition qu'il ne soit pas porteur d'une maladie présentant une menace pour la santé publique ; est tenu de rester en Turquie à la suite d'une demande ou d'une décision des autorités judiciaires ou administratives ; change son statut après avoir eu un permis de séjour familial ; suit un cours de langue turque ; suit un programme d'enseignement, de recherche, de stage ou de cours par l'intermédiaire d'un organisme public ; s'applique dans les six mois suivant l'obtention du diplôme d'un programme d'enseignement supérieur en Turquie.

Au vu de ce qui précède en ce qui concerne les ressortissants étrangers ayant perdu leur travail et, par conséquent, leur permis de travail et leur titre de séjour, le Comité constate que ladite information fournie dans le rapport ne lui permet pas d'établir qu'un ressortissant étranger dans une telle situation ait réellement une possibilité de demander un titre de séjour dans le but de chercher une activité lucrative, conformément aux articles 30 et 31 susmentionnés. Il demande que le prochain rapport contienne des clarifications sur ce point.

Le rapport indique que, si l'étranger en question fait une demande de titre de séjour en ligne via le système de résidence électronique et se présente à la Direction provinciale de la gestion des migrations au rendez-vous avec les documents demandés, il recevra un récépissé de demande lui permettant de rester légalement en Turquie jusqu'à ce que sa candidature soit évaluée.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 18§3 de la Charte au motif que la réglementation régissant l'accès des travailleurs étrangers à l'exercice d'une activité indépendante n'a pas été assouplie.

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

Paragraphe 4 - Droit de sortie des nationaux

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

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 Turquie.

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

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

Cadre juridique

Le rapport rappelle que l'article 5 du Code du travail (loi n° 4857) interdit toute discrimination entre les sexes. Il garantit en outre le droit à une rémunération égale pour un travail égal ou un travail de valeur égale.

En réponse à la question du Comité (Conclusions 2016), le rapport indique que l'article 5 du Code du travail interdit la discrimination directe et indirecte. Toutefois, il ne contient pas de notions de discrimination directe ou indirecte.

Le Comité rappelle qu'aux termes des articles 4§3 et 20 de la Charte (et de l'article 1 (c) du Protocole additionnel de 1988), la notion de rémunération doit couvrir tous les éléments de la rémunération, à savoir le salaire de base et tous les avantages directs ou indirects, en espèces ou en nature, versés par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. France, Réclamation n° 130/2016, décision sur le bien-fondé adoptée le 5 décembre 2019, §163). Par conséquent, le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations à ce sujet.

Le rapport indique également que la loi n° 6701 relative à l'institution des droits de l'homme et de l'égalité acceptée le 6 avril 2016 interdit la discrimination fondée, entre autres, sur le sexe.

Le Comité a précédemment jugé la situation non conforme à l'article 20 de la Charte (Conclusions 2016 et 2012), au motif que toutes les professions n'étaient pas ouvertes aux femmes ce qui constitue une discrimination fondée sur le sexe. Le rapport indique à nouveau que les postes administratifs, les postes de stagiaire et les postes qui ne demandent pas de travail physique sont exclus ; les ingénieurs des mines travaillent dans les mines. En outre, le rapport se réfère aux conventions de l'OIT sur cette matière. Le Comité rappelle ici qu'il a pour tâche non pas de juger de la conformité d'une situation au regard d'autres instruments internationaux, mais de déterminer si la situation de la Turquie respecte les dispositions de l'article 20 de la Charte. Le Comité note que l'interdiction qu'il a jugée non conforme à la Charte existe toujours. Par conséquent, il maintient sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Recours effectifs

Le Comité rappelle que le droit interne doit prévoir des voies de recours adéquates et effectives en cas d'allégation de discrimination salariale. Tout(e) salarié(e) qui s'estime victime d'une discrimination doit pouvoir saisir une juridiction. L'accès effectif aux tribunaux doit être garanti aux victimes de discrimination salariale. Par conséquent, les procédures doivent avoir des coûts et des délais raisonnables. Toute victime d'une discrimination salariale fondée sur le sexe doit pouvoir bénéficier d'une réparation adéquate, c'est-à-dire d'une indemnisation suffisante pour réparer le préjudice subi par la victime et avoir un effet dissuasif. Tout

plafonnement qui aurait pour effet que les indemnités octroyées ne soient pas proportionnées au préjudice subi et ne soient pas suffisamment dissuasives est contraire à la Charte. La charge de la preuve doit être aménagée. L'aménagement de la charge de la preuve consiste à assurer que, lorsqu'une personne estime avoir été victime d'une discrimination fondée sur le sexe et qu'elle établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de non-discrimination (Conclusions XIII-5, Observation interprétative de l'article 1 du Protocole additionnel de 1988). Le licenciement à titre de représailles en cas de discrimination salariale doit être interdit. Lorsque le licenciement fait suite à une réclamation du travailleur concernant l'égalité salariale, l'employé peut porter plainte pour licenciement abusif. Dans ce cas, l'employeur doit lui proposer d'être réintégré dans les mêmes fonctions ou dans des fonctions analogues. Si cette réintégration est impossible, il doit lui verser une indemnité compensatrice suffisamment dissuasive pour l'employeur et réparatrice pour l'employé (c'est-à-dire, une réparation qui couvre le dommage matériel et moral) (voir à cet égard les réclamations collectives n^{os} 124 à 138, Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Slovénie et Suède, 5-6 décembre 2019).

Le rapport ne contient aucune information sur ce point. Le Comité que le prochain rapport contienne des informations détaillées concernant les voies de recours accessibles aux victimes de la discrimination salariale fondée sur le sexe.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a noté que *l'indemnisation* accordée aux victimes de discrimination était plafonnée à huit mois de salaire et a conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte. Le Comité observe que des arguments fournis dans le rapport correspondants à ceux fournis dans le cadre de l'examen de l'article 4§3 (voir Conclusions 2018), par conséquent, il se réfère à son raisonnement concernant ce point dans sa conclusion précédente relative à l'article 4§3. Il demande que le prochain fournisse des informations sur les litiges en matière de discrimination salariale en raison du sexe réglés par les tribunaux et sur le montant des indemnités accordées pour le préjudice matériel et moral. Il souligne que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Turquie soit conforme à l'article 20 de la Charte sur ce point. En outre, le Comité demande si l'obligation de compenser la différence de salaire est limitée dans le temps ou est accordée pour toute la période de rémunération inégale.

S'agissant de la *charge de la preuve*, le rapport indique que l'article 5 du Code du travail prévoit une règle spéciale sur la charge de la preuve en cas de discrimination fondée sur le sexe. Aux termes de cet article, la charge de la preuve d'une violation, par des raisons de sexe, des dispositions de non-discrimination relatives à la négociation, aux conditions, à l'exécution et à la résiliation d'un contrat de travail par l'employeur incombe au salarié. Toutefois, s'il existe une forte probabilité d'une telle violation, il incombe à l'employeur de prouver que la violation alléguée ne s'est pas produite. Conformément à l'article 21 de la loi relative à l'Institution des droits de l'homme et de l'égalité, si le requérant présente des éléments solides et des faits probants à l'appui de son allégation, il incombe alors à l'autre partie de démontrer que les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement n'ont pas été violés. Le Comité demande comment le principe du renversement de la charge de la preuve est appliqué dans la pratique, par exemple, s'il est systématiquement appliqué dans le cas de discrimination salariale.

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

Quant aux *sanctions infligées* en cas de violation du principe de non-discrimination, le rapport indique que, conformément à l'article 25 de la loi relative à l'Institution des droits de l'homme et de l'égalité, une amende administrative d'un montant compris entre 1 000 TL (126 €) et 15 000 TL (1 895 €) peut être infligée à un employeur (tout organisme public ou institution

publique, organisation professionnelle ayant le statut d'institution publique, personne physique et entreprise privée). La somme de telle amende dépend de la gravité et des conséquences de l'infraction, de la situation financière de l'auteur de l'infraction et des effets aggravants d'une discrimination multiple. En cas de répétition de l'acte discriminatoire, l'amende est majorée de 50 %. Le Comité demande que le prochain rapport confirme que de telles amendes sont également infligées aux employeurs s'ils ont enfreint les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale.

Transparence salariale et comparaison des emplois

Le Comité rappelle que la transparence salariale joue un rôle déterminant dans l'application effective du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La transparence contribue à identifier les préjugés et la discrimination fondés sur le sexe et facilite la prise de mesures correctives tant par les travailleurs que par les employeurs et leurs organisations, ainsi que par les autorités compétentes. Les États doivent prendre des mesures conformes à leurs situations nationales et leurs traditions afin d'assurer le respect de la transparence salariale dans la pratique, incluant les mesures telles que celles soulignées dans la Recommandation de la Commission européenne du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité de rémunération des femmes et des hommes grâce à la transparence, notamment les obligations imposées aux employeurs de faire régulièrement rapport sur les salaires et de produire des données ventilées par genre. Le Comité considère ces mesures comme des indicateurs de conformité à la Charte à cet égard. Le Comité rappelle également qu'afin d'établir si le travail effectué est égal ou de valeur égale, il faut prendre en compte des facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, 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 (voir à cet égard les réclamations n^{os} 124 à 138, UWE, *op. cit.*).

Le rapport ne contient aucune information concernant la *transparence salariale* sur le marché du travail. Toutefois, le Comité note d'après le rapport sur l'égalité de genre en Turquie établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (2019), que les mesures de transparence des salaires n'y sont pas appliquées. Selon la même source, les paiements aux employés et aux fonctionnaires sont confidentiels.

En ce qui concerne les *paramètres permettant d'établir la valeur égale du travail effectué*, le rapport indique que l'article 5(4) du Code du travail ne fixe aucun paramètre pour établir la valeur égale du travail effectué ; toutefois, les employeurs sont tenus d'établir et de mettre en œuvre un système d'évaluation des emplois pour identifier les emplois de valeur égale sur le lieu de travail. En outre, le rapport indique que la Cour suprême a interprété le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal comme le fait de verser le même salaire aux employés qui font le même travail et ont la même ancienneté dans le même lieu de travail. Dans ces décisions, il a été souligné que l'ancienneté devrait être déterminée non seulement en fonction de la durée du service sur le lieu de travail, mais aussi en tenant compte de facteurs tels que les connaissances techniques de l'employé, les postes où l'employé travaillait précédemment ainsi que les récompenses et les sanctions infligées à l'employé sur le lieu de travail.

Le Comité note également d'après le rapport susmentionné sur l'égalité de genre (2019), que la plupart des employeurs du secteur privé n'ont pas de système de classification ou de description des postes et n'ont pas procédé à une évaluation de chaque profession ou poste. Quant au secteur public, le Comité note d'après ledit rapport qu'en vertu de la loi sur le droit à l'information, un agent public peut obtenir des informations sur le salaire d'un collègue qui se trouve dans une situation comparable. Le Comité demande que le prochain rapport

contienne des informations détaillées concernant des paramètres permettant d'établir la valeur égale du travail effectué dans les secteurs privé et public.

Le Comité rappelle qu'il examine le droit à l'égalité de rémunération sous l'angle des articles 20 et 4§3 de la Charte et qu'il y procède de ce fait tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »). En vertu des articles 20 et 4§3 de la Charte, il doit être possible de procéder à des comparaisons de rémunérations entre les entreprises (voir à cet égard les réclamations n^{os} 124 à 138, UWE, *op. cit.*). A cet égard, le Comité se réfère à sa conclusion précédente relative à l'article 4§3 (Conclusions 2018), où il a noté qu'aux termes de l'article 12 du Code du travail, un salarié comparable était un salarié sous contrat à durée indéterminée occupant un emploi identique ou similaire au sein de l'entreprise. En l'absence d'un tel salarié dans l'entreprise, un salarié sous contrat à durée indéterminée occupant un emploi identique ou similaire dans une entreprise comparable du même secteur d'activité serait considéré comme un salarié comparable.

Le rapport indique que les dispositions des conventions collectives sont définies dans la législation turque comme une exception au principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal ou un travail de valeur égale. A titre d'exemple, le rapport indique qu'en vertu de l'article 25(2) de la loi n° 6356 sur les syndicats et l'accord collectif (interdiction de la discrimination fondée sur l'appartenance à un syndicat), « les dispositions de la convention collective concernant les salaires, les primes et les prestations sociales monétaires » sont exclus du champ d'application de l'interdiction de la discrimination. Une fois qu'une convention collective est conclue, en règle générale, seuls les membres du syndicat peuvent bénéficier de ses privilèges et dispositions. Le Comité demande que le prochain rapport contienne davantage d'information à ce sujet. En particulier, le Comité demande s'il est possible de comparer les rémunérations entre les entreprises dans les litiges relatifs à l'égalité de rémunération. Afin de clarifier ce point, le Comité considère qu'il convient de prévoir le droit de contester les inégalités de rémunération résultant de la réglementation juridique et des conventions collectives. En outre, il devrait également être possible de contester les inégalités de rémunération résultant d'un système de rémunération interne au sein d'une société ou d'un holding, lorsque la rémunération est arrêtée au niveau central pour plusieurs sociétés au sein de ce holding.

Contrôle de l'application

Pour ce qui est du suivi de la mise en œuvre de la législation, le rapport indique que l'Inspection du travail surveille l'application du principe de non-discrimination dans le domaine du travail et de l'emploi, et plus particulièrement, l'application du Code du travail et des dispositions relatives à l'égalité salariale. Lors des inspections effectuées par la Direction de l'Orientation et de l'Inspection pendant la période de 2017 à 2018, un montant total des amendes administratives de 59 884 TL (7 563 €) a été infligé à 23 employeurs pour la violation du principe d'égalité de traitement.

Le Comité prend note de l'établissement de l'Institution turque des droits de l'homme et de l'égalité (TIHEK) en 2016. Ses fonctions consistent à protéger et à améliorer les droits de l'homme, à garantir le droit à l'égalité de traitement et à prévenir la discrimination. L'Institut est chargé d'examiner les plaintes pour discrimination et de guider les victimes de discrimination dans les procédures administratives ou judiciaires.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur la façon dont l'égalité de rémunération est garantie, et notamment sur les activités de contrôle menées à cet égard par les services d'inspection du travail et les autres organismes compétents.

Obligations de promouvoir le droit à l'égalité salariale

Le Comité rappelle que, pour garantir et promouvoir l'égalité salariale, il est essentiel de collecter des statistiques de qualité sur les salaires, ventilées par sexe, ainsi que des

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

Le Comité prend note de la Stratégie nationale pour l'emploi (2014-2023) dans le cadre de laquelle les mesures sont mises en œuvre pour prévenir les pratiques discriminatoires sur le marché du travail et pour renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes.

Le Comité note d'après l'information sur la population active fournie par l'Institut turc à la Commission d'Experts de l'OIT pour l'Application des Conventions et Recommandations (CEACR ; voir ses observations publiées en 2020 (109^{ème} session de la Conférence internationale du Travail) concernant la Convention n^o 100 sur l'égalité de rémunération, 1951) que le taux d'emploi des femmes de plus de 15 ans était de 29,1 % en 2018 et de 28,8 % en 2019 (contre 65,5 % et 62,4 % pour les hommes, respectivement).

Selon le rapport, les femmes, quel que soit le niveau d'éducation, gagnent moins que les hommes. En moyenne, l'écart salarial s'élève à 7,7 % en 2018. Toutefois, selon le rapport, l'écart salarial entre les hommes et les femmes est de 14,3 % pour les personnes ayant un diplôme de fin d'études secondaires et de 28,8 % pour celles qui avaient suivi avec succès un enseignement secondaire professionnel.

Au vu de ce qui précède, le Comité observe que le taux d'emploi des femmes demeure particulièrement faible et que l'écart salarial persiste entre les hommes et les femmes. Par conséquent, il considère que la situation n'est pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif que l'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas respectée.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les mesures concrètes et les activités qui ont été engagées en vue de promouvoir l'égalité des sexes, de lutter contre la ségrégation sur le marché du travail et de réduire les écarts de salaire entre les hommes et les femmes, ainsi que sur les résultats obtenus. Il demande également des informations sur les taux d'emploi et de chômage, ventilés par sexe, et sur l'écart salarial pour chaque année de la période de référence.

Conclusion

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

- toutes les professions ne sont pas ouvertes aux femmes ce qui constitue une discrimination fondée sur le sexe ;
- l'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas respectée.

Article 24 - Droit à la protection en cas de licenciement

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

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 (pourvoyeurs de main-d'œuvre), tels que les « faux indépendants » qui travaillent dans l'économie « à la demande » ou l'économie « de plateforme », une protection contre le licenciement. Il note que le rapport ne contient pas d'informations sur ce point. Il demande quelles garanties ont été prévues pour veiller à ce que les employeurs qui embauchent des travailleurs dans l'économie de plateforme ou à la demande ne contournent pas le droit du travail en ce qui concerne la protection contre le licenciement en faisant valoir que ceux qui effectuent un travail pour eux sont des travailleurs indépendants, alors qu'en réalité, après examen des conditions dans lesquelles ces tâches sont exécutées, il est possible d'identifier certains éléments qui démontrent l'existence d'une relation de travail.

Le Comité demande des informations actualisées concernant les catégories de personnes exclues de la protection contre le licenciement (les travailleurs en période d'essai, par exemple).

Obligation de justifier le licenciement par un motif valable

Le Comité relève dans le rapport qu'aux termes de l'article 5 de la loi n° 7036 du 12/10/2017 relative aux tribunaux du travail, ces derniers sont considérés comme des juridictions spécialisées chargées de l'examen et de la résolution de tous les litiges opposant salariés et employeurs. Cette nouveauté devrait permettre d'accélérer les procédures judiciaires relatives aux litiges qui ont pour origine la relation de travail entre employeurs et salariés.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur les motifs valables de licenciement prévus par la législation.

Licenciements prohibés

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

Recours et sanctions

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), le Comité a estimé que la situation n'était pas conforme à la Charte, au motif que le montant maximum de l'indemnisation qui pouvait être accordée en cas de licenciement abusif était insuffisant. Plus précisément, il a noté qu'aux termes de l'article 21 du code du travail, si le tribunal ou l'instance arbitrale concluait que le licenciement n'était pas justifié étant donné qu'aucun motif valable n'avait été invoqué ou que le motif invoqué n'était pas valable, l'employeur avait l'obligation de réintégrer le salarié concerné dans le mois qui suivait. Dans l'hypothèse où, à la demande de l'intéressé, l'employeur ne l'aurait pas repris, une indemnité devrait lui être versée, d'un montant compris entre un minimum de quatre mois et un maximum de huit mois de salaire.

Le Comité relève dans le présent rapport que l'article 20 du code du travail (loi n° 4857) a été modifié en 2017 et prévoit désormais que le salarié qui a été licencié est tenu, conformément aux dispositions de la loi relative aux tribunaux du travail, de s'adresser au médiateur pour demander sa réintégration. Il dispose, pour ce faire, d'un délai d'un mois après la date de notification de son licenciement et doit faire valoir que celle-ci ne contenait aucun motif ou que le motif invoqué n'était pas valable. Si l'intervention du médiateur échoue, une action en justice peut être engagée devant le tribunal du travail dans les deux semaines suivant la date de publication du procès-verbal final. Les parties peuvent aussi, de commun accord, soumettre le litige à un arbitre spécial plutôt qu'au tribunal du travail. La charge de la preuve incombe à l'employeur, qui devra démontrer que le licenciement repose sur un motif valable.

Le Comité constate qu'en application de l'article 21 (Conséquences d'un licenciement fondé sur un motif non valable) du code du travail, si un licenciement est déclaré illégal étant donné que l'employeur n'a pas réussi à démontrer que le motif invoqué était valable ou parce que le tribunal ou un juge spécial a jugé le motif non valable, l'employeur est tenu de réintégrer le salarié dans un délai d'un mois. Au cas où l'employeur ne réintégrerait pas le salarié à son ancien poste dans ce délai d'un mois, alors que l'intéressé lui en avait fait la demande, il devra lui verser une indemnité d'un montant compris entre quatre et huit mois de salaire. Le Comité comprend que, dans les deux cas, le salarié perçoit une indemnité représentant quatre mois de salaire en compensation des pertes financières qu'il a subies. Il a en outre droit, s'il n'est pas réintégré, à une indemnité supplémentaire (d'un montant compris entre quatre et huit mois de salaire).

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.

Il apparaît au Comité que la législation plafonne l'indemnisation qui peut être accordée à un salarié en cas de non-réintégration dans l'entreprise. Le rapport ne contient pas d'informations sur les dommages-intérêts au titre du préjudice moral qui peuvent être réclamés par d'autres voies juridiques. Le Comité considère par conséquent que le montant de l'indemnisation n'est ni suffisant ni dissuasif.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 24 de la Charte, au motif que le montant des indemnités qui peuvent être accordées en cas de licenciement abusif n'est pas suffisant.

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

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

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.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 25 de la Charte au motif que la législation turque ne couvrait pas les congés payés dus en raison du travail effectué dans le courant de l'année dans laquelle est survenue l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi ainsi que les créances des travailleurs au titre des montants dus pour d'autres absences rémunérées afférentes à une période déterminée.

En ce qui concerne les motifs de non-conformité, le Comité relève dans le rapport qu'en vertu de l'article 1 « Insolvabilité de l'employeur » de la loi n° 4447 sur l'assurance-chômage, un Fonds de garantie salariale doit être mis en place au sein de la Caisse d'assurance chômage afin d'honorer les créances salariales pour les trois derniers mois de la relation d'emploi, si l'employeur n'est plus en mesure de verser les rémunérations dues à son personnel. En ce qui concerne les paiements à effectuer dans le cadre du présent article, le rapport indique que le paiement effectué dépend du salaire de base, à la condition que le salarié ait travaillé sur le même lieu de travail au cours de la dernière année précédant l'insolvabilité de l'employeur. En vertu de l'article 4 (« définitions ») du Règlement du Fonds de garantie salariale, le salaire de base est défini comme « le salaire net d'un employé calculé sur la base du salaire soumis à prime d'assurance (comme indiqué dans l'article 80§1(a) de la loi n° 5510 sur l'assurance sociale et l'assurance maladie générale du 31 mai 2006) ». Le montant des paiements effectués par le Fonds de garantie salariale est déterminé sur la base des primes déclarées à l'Institut d'Assurance Sociale pour les salaires impayés des mois concernés. Lorsque le salaire pour les congés payés n'est pas payé et que les primes d'assurance pour ce salaire ne sont pas déclarées, aucun paiement ne sera effectué. Au vu de ce qui précède, le Comité comprend qu'en cas de non-paiement des cotisations par l'employeur, une telle situation pourrait indûment pénaliser les salariés lorsqu'il s'agit de procédure de l'insolvabilité. Par conséquent, le Comité constate que la situation demeure non-conforme à l'article 25 de la Charte.

Le rapport a précédemment indiqué (Conclusions 2016) qu'en vertu de l'article 9 (« Procédures et principes de paiement ») du Règlement du Fonds de garantie salariale, le dossier de créance présenté par l'employeur devait couvrir la période antérieure à la date à laquelle l'entreprise était devenue insolvable et que le salarié devait être employé depuis au moins un an dans cette même entreprise avant qu'elle ne soit en situation d'insolvabilité. Le rapport a également indiqué qu'aux termes de cette disposition, il suffisait que le salarié ait travaillé dans l'entreprise en question au moins un jour au cours de l'année qui précède celle où l'employeur était devenu insolvable. Par conséquent, le Comité a demandé d'expliquer comment cette disposition fonctionne dans la pratique, et de clarifier si la dernière phrase (« il suffit que le salarié ait travaillé dans l'entreprise en question au moins un jour au cours de l'année qui précède celle où l'employeur est devenu insolvable ») figurait expressément dans l'article 9 dudit Règlement.

En réponse, le rapport indique que ladite phrase – "à condition que le salarié ait travaillé sur le même lieu de travail au cours de la dernière année précédant l'insolvabilité de l'employeur" – figure dans l'article 1 supplémentaire (« Insolvabilité de l'employeur ») de la loi n° 4447 relative à l'assurance chômage. Selon le rapport, il s'avère suffisant d'avoir travaillé ne serait-ce qu'une seule journée sur le même lieu de travail au cours de la dernière année pour avoir droit à un paiement dans le cadre du Fonds de garantie salariale. Le rapport indique également que les salariés ayant travaillé dans le même lieu de travail pendant moins d'un an peuvent bénéficier du Fonds à la condition qu'ils remplissent d'autres conditions. Le Comité

demande que le prochain rapport explique de quelles conditions il s'agit. Il demande également quelles garanties ont les travailleurs (ayant travaillé moins d'un an) que leurs créances seront honorées en pareil cas et à quelle hauteur. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne une estimation du pourcentage global des créances des travailleurs qui sont honorées grâce au Fonds de garantie salariale.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 25 de la Charte aux motifs que :

- la législation turque ne couvre pas les congés payés dus en raison du travail effectué dans le courant de l'année dans laquelle est survenue l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi ;
- la législation turque ne couvre pas les créances des travailleurs au titre des montants dus pour d'autres absences rémunérées afférentes à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à trois mois dans un système de privilèges et à huit semaines dans un système de garantie.

