



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



Mars 2021

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2020

UKRAINE

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 l'Ukraine, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 21 décembre 2006. L'échéance pour remettre le 12^{ème} rapport était fixée au 31 décembre 2019 et l'Ukraine l'a présenté le 21 janvier 2020.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à l'Ukraine 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).

L'Ukraine a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf l'article 25.

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

Les Conclusions relatives à l'Ukraine concernent 18 situations et sont les suivantes :

– 2 conclusions de conformité : articles 1§3 et 24.

– 14 conclusions de non-conformité : articles 1§1, 1§2, 1§4, 9, 10§1, 10§2, 10§3, 10§4, 15§1, 15§2, 18§2, 18§3, 18§4 et 20.

En ce qui concerne les 2 autres situations, régies par les articles 10§5 et 15§3, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation.

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

Le rapport suivant de l'Ukraine 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 l'Ukraine.

Le Comité rappelle qu'en 2016, il avait conclu que la situation de l'Ukraine n'était pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi étaient suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois (Conclusions 2016).

Situation de l'emploi

Selon Eurostat, le taux de croissance du PIB a très fortement augmenté durant la période de référence, de -9,8 % en 2015 à +3,3 % en 2018.

Le taux d'emploi global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a augmenté de 60,2 % en 2015 à 61,6 % en 2018.

Le taux d'emploi des hommes a augmenté de 65,2 % en 2015 à 66 % en 2018, et celui des femmes de 55,5 % en 2015 à 57,5 % en 2018.

Le chômage global (personnes âgées de 15 à 70 ans) a reculé de 9,1 % en 2015 à 8,8 % en 2018.

Le chômage des hommes est resté quasiment stable : 10,1 % en 2015 et 10 % en 2018. Le chômage des femmes a baissé de 8,1 % en 2015 à 7,4 % en 2018. Le chômage des jeunes (15-24 ans) a baissé de 22,4 % en 2015 à 17,9 % en 2018. Selon le rapport du Gouvernement, le taux de chômage de longue durée (douze mois ou plus, en pourcentage du chômage total s'agissant des personnes âgées de 15 à 70 ans) a baissé de 24 % en 2015 à 21,6 % en 2018.

Selon l'Organisation internationale du Travail (OIT), la part des jeunes de 15 à 24 ans « hors système » (sans emploi et ne suivant ni études ni formation ; *NEET*) a baissé de 17,6 % en 2015 à 16,5 % en 2017 (en pourcentage de la population des 15-24 ans).

Le Comité relève qu'en dépit d'une forte croissance économique, les taux globaux d'emploi et de chômage ne se sont que légèrement améliorés durant la période de référence.

Politique de l'emploi

Dans son rapport, le Gouvernement indique qu'il a approuvé en avril 2017 le Plan d'action prioritaire à moyen terme (2020), dont l'un des principaux objectifs stratégiques est de promouvoir la réforme du marché du travail ; celle-ci vise à poursuivre une politique active de l'emploi, pour notamment accélérer le retour des chômeurs au travail et réduire le nombre d'emplois informels. Il a aussi approuvé, en septembre 2018, le décret n° 792 sur la procédure d'enregistrement et de réenregistrement des chômeurs et des demandeurs d'emploi, dont le but est d'améliorer la qualité des services fournis par les centres pour l'emploi. A cette fin, la procédure prévoit entre autres : a) la mise en place d'un « Institut de conseillers en carrière », pour offrir une approche individualisée à chaque client des services de l'emploi ; b) le profilage des chômeurs et des demandeurs d'emploi ; et c) la planification individuelle, qui inclura un soutien individuel aux chômeurs.

Le Gouvernement indique qu'outre ces réformes, un programme d'assistance technique de l'OIT, financé par le Danemark, a débuté en 2018. Ce projet, « Marchés du travail inclusifs pour la création d'emplois en Ukraine » (décembre 2017-décembre 2022), comporte trois axes : renforcer les capacités des Services de l'emploi ukrainiens, développer les compétences des travailleurs, et améliorer le dialogue social. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les résultats de ce programme, ainsi que sur les suites éventuellement données à ce programme.

Le Comité relève que le Gouvernement ne fournit pas d'autres informations sur les points à examiner dans le cadre de l'article 1§1. Plus précisément, le rapport n'indique pas quelles

sont les mesures actives pour l'emploi dont bénéficient les chômeurs d'une manière générale, ni celles dont bénéficient les groupes ou communautés qui se caractérisent par des niveaux particuliers de sous-emploi ou de chômage (par exemple, les jeunes et les personnes déplacées internes). Il ne donne pas non plus d'informations complètes sur le nombre de participants aux différents types de mesures actives, sur le taux d'activation (c'est-à-dire le nombre moyen de participants aux mesures actives en pourcentage du nombre total de chômeurs) et sur 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 des indicateurs précités. En l'absence d'informations sur ces différents points, et au regard de la stagnation des taux de chômage et d'emploi (dans un contexte de forte croissance économique), le Comité considère que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi ne sont pas suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois.

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi ne sont pas suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois.

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 l'Ukraine.

1. Interdiction de la discrimination dans l'emploi

L'article 1§2 de la Charte interdit toute forme de discrimination dans l'emploi. Le Comité a demandé aux États parties de communiquer, pour ce cycle de contrôle, des informations actualisées sur la législation interdisant toutes formes de discrimination dans l'emploi, en particulier à raison du sexe (pour les pays n'ayant pas accepté l'article 20), de la race, de l'origine ethnique, de l'orientation sexuelle, de la religion, de l'âge, des opinions politiques, ou encore du handicap (pour les pays n'ayant pas accepté l'article 15§2), en indiquant également les voies de recours disponibles. Il leur a aussi demandé de faire état de toute mesure qui aurait été prise pour lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés dans le domaine de l'emploi.

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

L'Ukraine 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 d'une manière générale, le rapport précise que la loi de 2015 « portant modification du Code du travail de l'Ukraine afin d'harmoniser la législation en matière de prévention et de lutte contre la discrimination avec le droit de l'Union européenne » interdit toute discrimination dans le domaine de l'emploi, et en particulier toute violation du principe de l'égalité des droits et des chances, ainsi que toute restriction directe ou indirecte des droits des travailleurs en raison de leur origine raciale, de leur couleur, de leurs convictions politiques, religieuses et autres, de leur sexe, de leur identité de genre, de leur orientation sexuelle, de leur origine ethnique, sociale ou étrangère, de leur âge, de leur état de santé, de leur handicap, d'une suspicion de VIH/sida, de leur situation matrimoniale et financière, de leurs responsabilités familiales, de leur lieu de résidence, de leur appartenance à un syndicat ou à une autre association de citoyens, de leur participation à des grèves, d'un recours qu'ils auraient formé ou eu l'intention de former devant les tribunaux ou d'autres autorités pour la protection de leurs droits ou de soutenir d'autres travailleurs dans la protection de leurs droits, pour des motifs linguistiques ou pour d'autres motifs liés à la nature de leur travail et des conditions de son exécution. Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a conclu, en l'absence d'informations sur la mise en œuvre dans la pratique de la législation pertinente, qu'il n'était pas établi que l'interdiction de la discrimination dans l'emploi était effectivement appliquée dans la pratique. Outre la description des dispositions législatives en vigueur, le rapport ne contient toujours pas d'informations à cet égard. Par conséquent, le Comité réitère sa question sur la mise en œuvre du cadre législatif et conclut à nouveau qu'il n'est pas établi que la situation soit conforme à l'article 1§2 de la Charte à cet égard.

Outre des informations générales sur le cadre juridique régissant l'interdiction de la discrimination, le Comité a également demandé des informations 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 n'aborde pas ces questions. À cet égard, le Comité prend note, en particulier, des inquiétudes concernant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle plusieurs fois exprimées par le Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme tout au long de la période de référence et, plus récemment, dans son rapport sur la situation des droits de l'homme en Ukraine entre

le 16 février et le 31 juillet 2020. Il note également, s'agissant de la discrimination fondée sur l'origine ethnique et la race, que la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) a attiré l'attention, dans son rapport 2017 relatif à l'Ukraine, sur les insuffisances de la Stratégie pour la protection et l'intégration de la minorité ethnique rom et de son plan d'action, notamment en ce qui concerne l'emploi, et sur le fait que le Commissaire aux droits de l'homme n'a pas de pouvoirs d'enquête pour lutter efficacement contre le racisme et la discrimination raciale. Le Comité renouvelle sa demande d'informations complètes sur la manière dont sont assurées la prévention et la lutte contre la discrimination fondée sur les motifs susmentionnés. Dans l'hypothèse où des informations exhaustives à ce sujet ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir qu'il existe une protection suffisante contre la discrimination fondée sur ces motifs dans l'emploi.

En ce qui concerne l'interdiction de la discrimination fondée sur la nationalité, le Comité a précédemment demandé si certaines catégories d'emplois étaient fermées aux étrangers et, dans l'affirmative, lesquelles (Conclusions 2016). Le rapport précise que les ressortissants étrangers ne peuvent pas intégrer la fonction publique. Le Comité rappelle qu'au titre de l'article 1§2 de la Charte, les États peuvent subordonner l'accès des ressortissants étrangers à l'emploi sur leur territoire à la possession d'un permis de travail, mais ne peuvent interdire de manière générale aux ressortissants des États parties l'occupation d'emplois pour d'autres motifs que ceux visés par l'article G. Les restrictions aux droits garantis par la Charte ne sont admises que si elles sont prescrites par la loi, poursuivent un but légitime et sont nécessaires dans une société démocratique pour garantir le respect des droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs. Les seuls emplois pouvant être fermés aux étrangers sont donc ceux intrinsèquement liés à la protection de l'ordre public ou de la sécurité nationale et impliquant l'exercice de la puissance publique. Par conséquent, le Comité conclut que le fait que les ressortissants d'autres États parties à la Charte soient exclus de la fonction publique n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte.

Outre les questions relatives au cadre juridique, durant le présent cycle de contrôle, le Comité évalue les mesures spécifiquement adoptées pour lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés dans le domaine de l'emploi. Le rapport ne donne aucune information à ce sujet. Le Comité note à cet égard que l'ECRI, dans son rapport de 2017 susmentionné, a constaté que les réfugiés rencontraient de graves difficultés dans leur vie quotidienne ainsi que des obstacles à leur intégration locale. Le Comité renouvelle donc sa demande d'informations, qui devront être assorties de commentaires sur cette observation. Dans l'hypothèse où le prochain rapport ne contiendrait pas les informations exhaustives demandées, rien ne permettra d'établir que la situation soit 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.

Le rapport précise que depuis 2008, le Médiateur a pour mandat d'« assurer l'application de la loi et le maintien de l'ordre, l'exercice des droits et libertés des citoyens et la prévention de la discrimination ». Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations complètes sur la manière dont le Médiateur exerce ses pouvoirs, et qu'il précise si l'indépendance et les ressources de son Bureau lui assurent un fonctionnement effectif.

Le rapport ne contient pas d'informations détaillées sur les instances légales, judiciaires ou administratives, pouvant être saisies en cas d'allégation de discrimination au travail. Il ne contient pas de statistiques sur les affaires de discrimination portées devant les tribunaux ou

d'autres organismes de promotion de l'égalité. 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.

En ce qui concerne les voies de recours judiciaires, le Comité a conclu, dans sa précédente conclusion, que la législation ne prévoyait pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination. La situation n'a pas changé. Le Comité note qu'en vertu du code de procédure civile, c'est au plaignant qu'il appartient en premier lieu de démontrer l'existence de la discrimination, ce qui n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte. Il renouvelle par conséquent sa conclusion de non-conformité sur ce point.

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 d'une description exhaustive de tous les aspects mentionnés 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 répondu à aucune des questions ciblées se rapportant à cette disposition, concernant l'exploitation de la vulnérabilité, le travail forcé et l'esclavage moderne (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »).

Incrimination et poursuites effectives

Le Comité note d'après de précédentes conclusions (Conclusions 2012) que l'article 43 de la Constitution interdit le travail forcé. Il note d'après le rapport de 2018 du GRETA sur l'Ukraine que l'article 149 du Code pénal érige en infraction pénale la traite des êtres humains, notamment aux fins de travail ou de services forcés, d'esclavage ou de pratiques analogues à l'esclavage et à la servitude, (Rapport concernant la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains par l'Ukraine, deuxième cycle d'évaluation, GRETA(2018)20, 22 novembre 2018, par. 181).

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 renvoie au rapport précité du GRETA selon lequel les enquêtes pénales portant sur des cas de traite aux fins d'exploitation par le travail sont fréquemment abandonnées en raison de difficultés à obtenir des preuves, ou sont requalifiées en d'autres infractions. D'après le rapport du GRETA, un nombre considérable de poursuites pour des affaires de traite ne donnent pas lieu à des condamnations et, même lorsque les auteurs sont condamnés, les sanctions sont souvent assorties d'un sursis et ne sont pas proportionnées à la gravité de l'infraction (par. 209). Le GRETA a donc exhorté les autorités ukrainiennes à intensifier leurs

efforts pour que les infractions de traite fassent l'objet d'enquêtes et de poursuites proactives qui conduisent à des sanctions effectives et dissuasives, notamment en revoyant la législation en vue d'identifier les lacunes et de les combler (par exemple en ce qui concerne la traite aux fins d'exploitation par le travail ou de travail forcé) (par. 211).

Le Comité demande donc que le prochain rapport réponde à ces constatations et fournisse des informations détaillées sur l'application concrète de l'article 149 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 cette disposition est interprétée et appliquée.

Prévention

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

Le présent rapport ne contient pas d'informations sur ces points. Le Comité note d'après le rapport susmentionné du GRETA que la traite aux fins d'exploitation par le travail est apparue comme la principale forme d'exploitation dans le contexte de la traite en Ukraine. D'après le rapport du GRETA, entre 2014 et 2017, sur les 418 victimes identifiées de traite, 256 avaient été soumises à la traite à des fins d'exploitation par le travail (par. 13). Le 24 février 2016, le Conseil des ministres a adopté le Programme social national de lutte contre la traite pour la période 2016-2020 (par. 29). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur la mise en œuvre de ce programme (activités de formation, campagnes de sensibilisation) et sur les résultats atteints en matière de prévention de la traite aux fins d'exploitation par le travail, ainsi que sur tout autre programme ou plan d'action subséquent adoptés entre temps.

Le Comité note par ailleurs que, d'après le GRETA, les données statistiques sur la traite en Ukraine demeurent très disparates. À cet égard, le GRETA a exhorté les autorités ukrainiennes à élaborer et à gérer un système statistique complet et cohérent sur la traite des êtres humains, en compilant des données statistiques fiables sur les victimes présumées ou formellement identifiées de la traite, ventilées entre autres par type d'exploitation (par. 50). Le Comité a également soulevé cette question au titre de l'article 7§10 de la Charte et a demandé à être informé des mesures prises pour établir un système statistique consolidé sur la traite des êtres humains (Conclusions 2019, article 7§10).

S'agissant des services de l'inspection du travail, le Comité note que le GRETA a exhorté les autorités ukrainiennes à intensifier leurs efforts de prévention de la traite aux fins d'exploitation par le travail, en particulier en recrutant un nombre suffisant d'inspecteurs du travail et en leur fournissant, d'une part, une formation spécialisée sur la traite aux fins d'exploitation par le travail et, d'autre part, les moyens financiers et techniques de sorte qu'ils puissent participer activement à la prévention de la traite dans tous les secteurs économiques, y compris au moyen d'inspections inopinées (par. 70).

Le Comité rappelle avoir considéré, au regard de l'article 3§3 de la Charte, qu'en ce qui concernait la santé et la sécurité au travail, le système d'inspection du travail était inefficace

(Conclusions 2012, 2017, article 3§3). Il a estimé que ses structures n'étaient pas suffisamment développées dans la pratique.

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 hauts risques tels que l'agriculture, le bâtiment, l'hôtellerie, l'industrie manufacturière et les agences de placement pour des emplois à l'étranger. 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 durant la prochaine période de référence.

Le rapport ne précise pas si la législation ukrainienne 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.

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 d'après la Réponse du gouvernement ukrainien à la Recommandation du Comité des Parties (Recommandation CP(2018)29 sur la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains par l'Ukraine) qu'en 2019 (hors période de référence), la police nationale a identifié 135 cas de traite aux fins d'exploitation par le travail, ce qui représentait 44 % des 306 infractions pénales recensées au titre de l'article 149 du Code pénal (traite des êtres humains). Le Comité demande que le prochain rapport indique le nombre total de victimes identifiées de travail forcé et d'exploitation par le travail, en précisant combien d'entre elles bénéficient de mesures de protection et d'assistance 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 Comité a souligné que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettrait d'établir que la situation soit conforme à l'article 1§2 de la Charte (Conclusions 2016).

Le présent rapport indique que le droit du travail régit les relations d'emploi des salariés engagés sous contrat de travail par une personne physique. Les personnes physiques assument la responsabilité de toute violation du droit du travail. D'après le rapport, un projet de loi portant modification de certains actes législatifs sur la réglementation relative aux travailleurs domestiques est en cours d'examen. L'adoption de cette loi permettra de réglementer le travail des employés de maison, de légaliser ce type de travail et de permettre à ces travailleurs occupant des emplois informels de bénéficier d'une protection sociale. Le Comité demande que le prochain rapport indique si cette loi a été adoptée et, le cas échéant, quelles sont les mesures qui y sont prévues pour prévenir et combattre l'exploitation des travailleurs domestiques.

En outre, le Comité note d'après le rapport susmentionné du GRETA que les pouvoirs d'inspection des inspecteurs du travail s'étendent à tous les secteurs de l'économie et les habilitent à effectuer des contrôles aux domiciles privés, à condition que la personne qui y travaille soit employée sur la base d'un contrat officiel (par. 125). Le Comité renvoie à sa question ci-dessus concernant les capacités des inspecteurs du travail pour prévenir et détecter efficacement les cas d'exploitation par le travail, compte tenu également de sa précédente conclusion sur l'article 3§3 de la Charte. Il demande en conséquence que le prochain rapport indique le nombre d'inspections menées concernant les employés de maison pendant la prochaine période de référence en précisant, le cas échéant, le nombre de victimes de travail forcé et d'exploitation par le travail identifiées dans le cadre de ces inspections.

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

Le 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.

Conclusion

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

- il n'est pas établi que l'interdiction de la discrimination dans l'emploi soit effectivement appliquée dans la pratique ;
- la restriction d'accès des ressortissants des autres États parties à la fonction publique est excessive, ce qui constitue une discrimination fondée sur la nationalité ;
- la législation ne prévoit pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination.

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 3 - Services gratuits de placement

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Ukraine.

Le Comité note d'après le rapport que, conformément à l'article 5 de la loi n° 5067, l'État garantit une aide gratuite à la recherche d'un emploi, au choix d'un travail adapté et à l'obtention d'informations concernant la situation sur le marché du travail et les perspectives d'évolution. D'après le rapport, toute personne a droit à des services sociaux gratuits, notamment en matière d'information et de conseil, de formation et de reconversion professionnelles, de renforcement des compétences en réponse à la demande sur le marché du travail, et d'aide à l'emploi.

Le Comité note qu'une loi modifiant certains actes législatifs en Ukraine est en cours d'élaboration et vise à renforcer l'efficacité du Service public de l'emploi (SPE) en améliorant sa structure, le dispositif et la procédure de fourniture des services sociaux, etc. D'après le rapport, la fourniture gratuite de services sociaux par le SPE restera inchangée. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur ces évolutions législatives.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016), le Comité a noté que le rapport ne contenait pas d'informations sur les indicateurs quantitatifs pertinents aux fins de cette disposition. En particulier, le Comité a demandé les informations suivantes :

- le nombre de demandeurs d'emploi et de chômeurs inscrits auprès du SPE ;
- le nombre d'offres d'emploi notifiées au SPE ;
- le nombre de personnes placées par le SPE ;
- le taux de placement ;
- le temps moyen nécessaire au SPE pour pourvoir une offre ;
- le nombre de personnes placées par le SPE exprimé en pourcentage du nombre total d'embauches sur le marché du travail ;
- les parts de marché respectives des services publics et privés de l'emploi. La part de marché se définit comme le nombre de placements effectués par rapport au nombre total d'embauches sur le marché du travail ;
- la coordination entre les services centraux et locaux pour l'emploi.

À cet égard, le Comité note d'après le rapport que le nombre total de chômeurs enregistrés a baissé de 1 435 200 en 2015 à 1 064 200 en 2018. Le nombre de chômeurs ayant trouvé un emploi a augmenté de 716 690 en 2015 à 826 100 en 2018, dont 444 700 ont trouvé un emploi par l'intermédiaire du SPE en 2015 et 377 700 en 2018. En ce qui concerne la notification des offres d'emploi, 159 100 employeurs ont notifié des offres d'emploi en 2015 et 201 300 en 2018. Le nombre total d'offres d'emploi notifiées était de 875 800 en 2015 et de 1 114 000 en 2018.

Le Comité relève que, sur la base de cette information, le taux de placement (i.e. le pourcentage des placements effectués par les services de l'emploi par rapport aux offres d'emploi notifiées) était de 50 % en 2015 et de 34 % en 2018.

Le Comité note par ailleurs que le nombre de personnes placées par le SPE exprimé en pourcentage du nombre total d'embauches sur le marché du travail était de 62 % en 2015 et de 40 % en 2018. Il note également que le délai moyen nécessaire pour pourvoir une offre était estimé à neuf jours en 2015 et à onze jours en 2018.

En réponse à la question du Comité, le rapport indique qu'il y avait 4 984 agents du SPE affectés aux services de placement en 2015, et 4 656 en 2018. Le Comité relève que ce chiffre est relativement faible au regard du nombre total de chômeurs enregistrés. De plus, le Comité note d'après une autre source (le programme d'assistance technique de l'OIT « Marchés du travail inclusifs pour la création d'emplois en Ukraine », financé par le gouvernement danois) que moins de 21 % des chômeurs sont enregistrés auprès du SPE. Indépendamment du nombre de services et de programmes gratuits, la majorité des clients continue de ne solliciter le SPE qu'aux fins de toucher des prestations de chômage. Le Comité note que le programme

précité de l'OIT (décembre 2017-décembre 2022) comporte trois axes : renforcer les capacités des services publics de l'emploi ukrainiens, développer les compétences des travailleurs, et améliorer le dialogue social. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la mise en œuvre de l'axe lié aux services en matière d'emploi.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations actualisées sur les agences privées de placement, y compris des indicateurs quantitatifs de leur performance.

Conclusion

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

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 4 - Orientation, formation et réadaptation professionnelles

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Ukraine.

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.

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

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

En revanche, il a considéré que la situation n'était pas conforme à la Charte aux motifs suivants :

- il n'est pas établi que l'orientation professionnelle dans le système éducatif et sur le marché du travail soit garantie (article 9) (Conclusions 2020) ;
- il n'est pas établi que la législation prévoit un congé individuel de formation pour les personnes employées (article 10§3) (Conclusions 2020).

Le Comité considère par conséquent que la situation n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte aux mêmes motifs.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte aux motifs que :

- il n'est pas établi que l'orientation professionnelle dans le système éducatif et sur le marché du travail soit garantie ;
- il n'est pas établi que la législation prévoit un congé individuel de formation pour les personnes employées.

Article 9 - Droit à l'orientation professionnelle

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Ukraine.

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

Selon le rapport, les ressortissants étrangers se trouvant en situation régulière sur le territoire ukrainien ont accès à l'orientation professionnelle au même titre que les nationaux.

Orientation professionnelle dans le système éducatif

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a pris note des informations concernant l'organisation de l'orientation professionnelle dans le système éducatif et le nombre de bénéficiaires de ces services pendant la période de référence. Il a demandé que le prochain rapport fournisse des précisions sur les effectifs des personnels chargés d'assurer l'orientation professionnelle dans le système éducatif et les dépenses totales y afférentes. Il a souligné que, dans l'hypothèse où aucune information à cet égard ne figurerait dans le prochain rapport, rien ne permettrait d'établir que la situation soit conforme à la Charte. Entre-temps, il a réservé sa position.

Le rapport précise que dans les établissements d'enseignement secondaire général comme dans les établissements d'enseignement professionnel et technique, l'orientation professionnelle est assurée par des conseillers pédagogiques, exerçant notamment les fonctions de psychologues pratiques et de socio pédagogues.

Selon le rapport, au début de l'année scolaire 2018-2019, les effectifs totaux du personnel pédagogique des établissements d'enseignement secondaire généraux publics et privés s'élevaient à 44 006 personnes, dont 8 094 psychologues pratiques et 4 403 socio pédagogues. Le Comité demande que le prochain rapport indique quel est le ratio entre les effectifs du personnel dispensant des services d'orientation professionnelle et le nombre d'élèves des établissements scolaires.

Le Comité note que le rapport ne contient pas les informations demandées sur les dépenses totales consacrées aux services d'orientation professionnelle dans le système éducatif ni sur le nombre de bénéficiaires desdits services. Il réitère par conséquent sa question. Entre-temps, il conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 9 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit à l'orientation professionnelle dans le système éducatif soit garanti.

Orientation professionnelle sur le marché du travail

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a pris note de l'organisation de l'orientation professionnelle sur le marché du travail, ainsi que des données communiquées sur le nombre de bénéficiaires de ces services pendant la période de référence. Il a, en revanche, constaté qu'aucune information n'avait été fournie sur le montant estimé des dépenses consacrées à l'orientation professionnelle sur le marché du travail ni sur le nombre de conseillers assurant cette orientation, et a demandé qu'elles figurent dans le prochain rapport. Il a conclu entre-temps que la situation de l'Ukraine n'était pas conforme à l'article 9 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que le droit à l'orientation professionnelle sur le marché du travail soit garanti.

Le rapport précise qu'afin de moderniser le système d'orientation professionnelle, le Conseil de la caisse d'assurance sociale obligatoire d'Ukraine a approuvé le Programme 2017-2020 du Service national de l'emploi sur l'orientation professionnelle (ordonnance n° 145 du 7 septembre 2017). Ce programme prévoit la fourniture systématique par le Service national de l'emploi de services d'orientation professionnelle dans les établissements d'enseignement

professionnel et technique, général et supérieur et de services d'orientation professionnelle adaptés aux besoins du marché du travail.

Le rapport ajoute qu'en 2018, la plateforme numérique gratuite du Service national de l'emploi consacrée à l'orientation et à l'évolution professionnelles est entrée en service. Sur cette plateforme, les particuliers ont la possibilité de passer des tests psychologiques et d'en obtenir les résultats, et d'assurer à distance leur propre orientation professionnelle. En 2018, plus de 20 000 personnes ont passé les tests d'orientation ainsi proposés.

En ce qui concerne les ressources financières allouées aux services d'orientation professionnelle sur le marché du travail, le rapport précise que le budget de la Caisse d'assurance sociale obligatoire d'Ukraine affecté à l'orientation professionnelle dans le cadre de la lutte contre le chômage s'élevait à 4 474,70 € en 2015, à 2 798,40 € en 2016, à 4 409,80 € en 2017 et à 5 144,50 € en 2018. Le Comité note que ces montants semblent extrêmement faibles et demande confirmation qu'ils sont corrects.

Le Comité prend également note du nombre de bénéficiaires de l'orientation professionnelle assurée par le Service national de l'emploi pendant la période de référence. En particulier, il relève qu'en 2018, 3 497,3 personnes ont bénéficié de tels services – dont 1 028,7 étaient au chômage et 1 338,1 provenaient de divers établissements éducatifs. Le Comité note que ces chiffres semblent extrêmement faibles et demande confirmation qu'ils sont corrects.

Tout en prenant note de ces informations, le Comité note que le rapport ne fournit pas les informations demandées sur le nombre de conseillers dispensant des services d'orientation professionnelle sur le marché du travail. Il demande par conséquent que le prochain rapport indique quels sont les effectifs du personnel des services d'orientation professionnelle sur le marché du travail et quelles sont ses qualifications. Entre-temps, il réitère sa précédente conclusion de non-conformité.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 9 de la Charte qu'il n'est pas établi que le droit à l'orientation professionnelle dans le système éducatif et sur le marché de travail soit garanti.

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 l'Ukraine.

Le Comité rappelle que dans ses Conclusions de 2016, il avait conclu que la situation n'était pas conforme au motif qu'il n'était pas établi que l'enseignement professionnel secondaire et supérieur fonctionnait de manière efficace.

Le Comité note qu'un décret de 2017 est venu modifier le mécanisme d'élaboration et d'approbation des normes professionnelles. Un travail de mise à jour de nombreuses normes professionnelles, avec une approche fondée sur les compétences, a par ailleurs été mené entre 2016 et 2018, en coopération avec les employeurs et les partenaires sociaux. En outre, en 2018, le ministère de l'Éducation et des Sciences a adopté un cadre conceptuel pour le développement de l'enseignement professionnel (« Enseignement professionnel contemporain »).

Le Comité note cependant que les informations communiquées ne répondent que très partiellement aux demandes précédemment formulées. Si les autorités disent que la part du PIB consacré à l'Éducation oscille entre 5.5 et 6 % du PIB selon les années, elles ne viennent pas préciser quelle part est consacrée à la formation professionnelle en tant que telle. Le Comité rappelle que les principaux indicateurs permettant de vérifier si la situation d'une Partie est conforme aux dispositions de l'article 10§1 sont les suivants :

- Existence d'un système d'éducation et de formation ;
- Capacité totale (ratio nombre de place / nombre de candidats) ;
- Montant total des dépenses consacrées à l'éducation / formation (% du PIB) ;
- Taux de réussite des jeunes inscrits ;
- Taux d'emploi des diplômés et temps pour décrocher un premier emploi qualifié.

Le Comité considère qu'en l'absence d'informations sur ces différents points, il n'est pas établi que l'enseignement professionnel secondaire et supérieur fonctionne de manière efficace.

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

Il ressort des informations communiquées au titre de l'article 10§2 que les autorités ont expérimenté entre 2015 et 2017, puis institutionnalisé en 2019 un mécanisme de formation professionnelle dual qui permet de combiner enseignement théorique en classe (30 % du temps) et enseignement pratique en entreprise (70 % du temps), sur la base d'un contrat de formation avec l'entreprise. En 2018, 198 établissements de formation professionnelle enseignaient les normes de plus de 114 professions à 7000 étudiants. 800 employeurs étaient impliqués dans la formation professionnelle. Il ressort des données communiquées par les autorités un attrait croissant à ce mécanisme.

Au regard des informations communiquées par les autorités, le Comité estime ne pas être en mesure d'évaluer la situation à cet égard et décide de réserver sa position sur ce point. Le Comité renouvelle sa demande que les autorités lui indiquent quelles stratégies et mesures ont été prises pour que les compétences acquises dans le cadre de l'enseignement et la formation professionnels correspondent aux exigences du marché de l'emploi, et en particulier à la lumière des développements technologiques et de la mondialisation.

Mesures adoptées pour intégrer les migrants et les réfugiés

Dans le cadre des informations transmises sous l'angle de l'article 9, la loi « Sur le statut juridique des étrangers et des apatrides » permet aux étrangers et apatrides séjournant en Ukraine pour des raisons juridiques de jouir des mêmes droits et libertés que les citoyens ukrainiens sauf exceptions établies par la Constitution et les lois ou traités internationaux. En

particulier, conformément à la loi ukrainienne « sur l'Education », les étrangers et les apatrides jouissent d'un droit à l'instruction.

Il ressort toutefois des informations transmises sous l'angle de l'article 10§5 qu'un décret de septembre 2018 vient fixer des quotas pour l'enseignement supérieur pour certaines catégories d'étrangers et d'apatrides (environ un millier de places).

A la lumière des informations fournies par les autorités, le Comité estime ne pas être en mesure d'évaluer si les mesures déployées en vue d'intégrer les migrants et les réfugiés dans les filières d'éducation et de formation professionnelles sont conformes à l'article 10§1. Le Comité réserve sa position et demande aux autorités de bien vouloir préciser quel est le nombre de personnes réfugiées ou ressortissants étrangers résidant légalement sur le territoire ukrainien bénéficiant de programmes de formation professionnelle et les résultats obtenus en matière d'insertion dans le marché du travail. Le Comité demande également si les personnes réfugiées ou ressortissants de pays tiers résidant légalement sur le territoire national bénéficient de formations à la langue ukrainienne afin de faciliter leur insertion dans le marché de l'emploi.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 10§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que l'enseignement professionnel secondaire et supérieur fonctionne de manière efficace.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 2 - Apprentissage

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Ukraine.

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

Le Comité rappelle que dans ses conclusions de 2016, il avait conclu que la situation n'était pas conforme au motif que l'existence d'un système d'apprentissage efficace n'était pas établie.

Il ressort du rapport que les autorités ont expérimenté entre 2015 et 2017, puis institutionnalisé en 2019 un mécanisme dual de formation professionnelle qui permet désormais de combiner enseignement théorique en classe (30 % du temps) et enseignement pratique en entreprise (70 % du temps), sur la base d'un contrat de formation avec l'entreprise. Plusieurs mémorandums de coopération ont été signés à ce titre entre le Ministère de l'éducation et des sciences et les partenaires sociaux.

En 2018 198 établissements de formation professionnelle enseignaient les normes de plus de 114 professions à 7000 étudiants. 800 employeurs étaient impliqués dans la formation professionnelle.

Il ressort des données communiquées par les autorités un attrait croissant à ce mécanisme, soutenu par les autorités qui ont financé la création d'une centaine de centres d'apprentissages spécialisés au cours de la période 2016-2018 (ex : centre d'apprentissage à la conduite de tracteurs, à la couture, à la soudure, etc.).

Le Comité note que dans leur rapport, les autorités démontrent l'existence d'un système d'apprentissage et indiquent comment s'opère la répartition du temps entre théorie et pratique. Cependant, le Comité rappelle que pour être en mesure d'apprécier les éléments constitutifs du mécanisme d'apprentissage, les autorités doivent apporter des précisions sur la durée de l'apprentissage, la sélection des apprentis, la sélection et la formation des maîtres ainsi que les modalités de rupture du contrat d'apprentissage.

Le Comité relève que les autorités n'indiquent pas quel est le montant total des dépenses publiques et privées consacrées à l'apprentissage.

En l'absence de ces éléments, le Comité considère qu'il n'est pas établi qu'il existe un système d'apprentissage efficace.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 10§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'il existe un système d'apprentissage efficace.

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 l'Ukraine.

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

Le Comité note qu'il a été demandé à l'Ukraine 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 note dans le rapport que pendant la période de référence, en septembre 2017, la loi n° 2145-VIII "sur l'éducation" et, en janvier 2018, l'arrêté du ministère de la politique sociale n° 74 "sur l'approbation des recommandations méthodologiques pour le développement de normes professionnelles", ont été adoptés. Ces dernières recommandations comprennent le développement du tutorat dans les entreprises, sous forme de formation des employés expérimentés aux employés moins expérimentés, dans le but d'améliorer l'adaptation et le développement professionnels.

Dans ses précédentes conclusions (conclusions 2016 et 2012), le Comité a demandé des informations sur l'existence de la législation relative au congé individuel de formation et sur ses caractéristiques, notamment la durée, la rémunération et l'initiative de la prendre. Selon le rapport, en vertu de l'article 62 de la loi sur l'éducation, un cadre est établi pour les personnes fréquentant les établissements d'enseignement supérieur, prévoyant un congé d'études rémunéré, le droit de travailler après les heures normales de travail et des horaires réduits. En outre, conformément à l'article 202 du Code du travail, l'employeur est tenu d'assurer des conditions de travail appropriées sans interruption pour les employés qui participent à la formation professionnelle ou à l'éducation offerte par les établissements d'enseignement, tandis que l'article 216 du Code susmentionné, en combinaison avec l'article 15 de la loi "sur le congé", prévoit le droit des employés qui étudient dans des établissements d'enseignement supérieur et de troisième cycle à un congé d'études rémunéré. Enfin, la durée du congé d'études dépend de la forme et du niveau d'éducation, ainsi que du cours suivi par le salarié et peut durer 10, 20, 30 ou 40 jours. Pendant que le salarié est en congé d'études, son salaire moyen ne doit pas être diminué. Le Comité prend note de cette information. Il considère toutefois qu'il n'a pas été établi que ce congé individuel de formation est accessible aux travailleurs qui suivent des cours et des programmes de formation, autres que les cours de l'enseignement supérieur et de l'enseignement post-universitaire.

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. En outre, elle a demandé que le prochain rapport apporte des éclaircissements sur les taux d'emploi à la suite d'une formation professionnelle. Le Comité note dans le rapport que la proportion de personnes ayant suivi une formation par rapport au nombre total de chômeurs était de 12,5 % en 2015, 13,1 % en 2016, 14,3 % en 2017 et 13,8 % en 2018. Le niveau d'emploi après formation professionnelle était de 94 % en 2015, 95,8 % en 2016, 95,6 % en 2017 et 96,1 % en 2018.

En ce qui concerne la question ciblée adressée à l'Ukraine 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 la requalification 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), dont les travailleurs ont besoin pour être compétitifs sur les marchés du travail émergents.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 10§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que la législation prévoit un congé individuel de formation pour tous les travailleurs salariés.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 4 - Chômeurs de longue durée

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Ukraine.

Le Comité note qu'il a été demandé à l'Ukraine 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 Ukraine n'était pas conforme à l'article 10§4 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi que des mesures spéciales de reconversion et de réinsertion des chômeurs de longue durée ont été effectivement prévues ou promues (Conclusion 2016). Il a réitéré ses questions concernant les types de mesures de formation et de reconversion disponibles sur le marché du travail pour les chômeurs de longue durée, le nombre de chômeurs de longue durée qui suivent une telle formation, l'attention particulière accordée aux jeunes chômeurs de longue durée et l'impact des mesures sur la réduction du chômage de longue durée.

Le rapport indique que par l'arrêté du ministère de la politique sociale n° 1044 du 21 septembre 2016 (enregistré au ministère de la justice de l'Ukraine le 17 octobre 2016 sous le n° 1359/29489), la norme d'État pour les services d'assistance sociale dans le domaine du placement a été approuvée. En outre, afin de prévenir le chômage de longue durée, le service de l'emploi a mis en œuvre de nouvelles approches pour améliorer la prestation des services sociaux aux bénéficiaires. En particulier, depuis le début de 2018, les centres pour l'emploi fournissent des profils d'emploi et une approche de gestion des cas pour les chômeurs.

Le Comité note dans le rapport que le taux de chômeurs de longue durée par rapport à la population générale des chômeurs au cours de la période de référence était le suivant : 24 % en 2015, 25,3 % en 2016, 26,7 % en 2017 et 21,6 % en 2018.

Toutefois, le Comité n'a pas trouvé dans le rapport les informations spécifiques précédemment demandées sur les mesures offertes aux chômeurs de longue durée, y compris les jeunes chômeurs, ou sur leur taux de participation à la formation. En outre, aucune information n'est fournie sur l'impact des mesures mises en œuvre sur la réduction du chômage de longue durée.

Le Comité réitère donc sa demande que le prochain rapport apporte une réponse détaillée aux questions posées et réitère sa précédente conclusion.

Dans ses précédentes conclusions (Conclusions 2012 et 2016), le Comité a rappelé que l'égalité de traitement en matière d'accès à la formation et au recyclage des chômeurs de longue durée doit être garantie aux ressortissants des autres États parties résidant légalement en Ukraine. Il a donc demandé si c'était le cas. En réponse, le rapport indique que les entreprises, institutions et organisations ont le droit d'employer des étrangers sur le territoire de l'Ukraine sur la base d'un permis de travail délivré à l'employeur.

Le Comité estime que le rapport ne fournit pas suffisamment d'informations sur l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à la formation et au recyclage des ressortissants étrangers qui sont au chômage de longue durée. Il demande à nouveau si les ressortissants d'autres États parties résidant légalement en Ukraine qui sont au chômage de longue durée ont accès à la formation et au recyclage au même titre que les nationaux. Entre-temps, elle conclut qu'il n'a pas été établi que l'égalité de traitement en matière d'accès à la formation et au recyclage des chômeurs de longue durée est garantie aux ressortissants des autres États parties à la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 10§4 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que :

- des mesures spéciales pour la reconversion et la réinsertion des chômeurs de longue durée, y compris les jeunes, aient été effectivement prévues ou encouragées ;
- l'égalité de traitement en matière d'accès à la formation et au recyclage des chômeurs de longue durée soit garantie aux ressortissants des autres États parties à la Charte résidant légalement en Ukraine.

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 l'Ukraine.

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

Le Comité avait précédemment conclu que la situation en Ukraine n'était pas conforme à l'article 10§5 de la Charte au motif qu'il n'avait pas été établi qu'il existait un système d'aide financière à l'enseignement et à la formation professionnels.

Le Comité note dans le rapport qu'en vertu de l'article 1 de la loi n° 2145 du 5 septembre 2017 sur l'éducation, l'État garantit la protection sociale des demandeurs d'éducation dans les cas prévus par la législation et l'égalité d'accès à l'éducation pour les personnes appartenant à des groupes socialement vulnérables. Selon l'article 56 de cette loi, les demandeurs d'enseignement et de formation professionnels, d'enseignement professionnel pré-tertiaire et d'enseignement supérieur peuvent recevoir un soutien financier de l'État, des prêts subventionnés et des garanties pour l'obtention de prêts.

Le Comité note également que plusieurs décrets du Cabinet des ministres de l'Ukraine traitent de l'aide financière ou des bourses pour les étudiants des écoles professionnelles, les étudiants des établissements d'enseignement supérieur, les institutions scientifiques d'État et les institutions communales.

Dans son précédent rapport, l'Ukraine a déclaré que, conformément à l'article 5 de la loi ukrainienne sur l'enseignement professionnel et technique, les étrangers et les apatrides résidant en Ukraine pour des raisons juridiques ont le même droit à la formation professionnelle que les citoyens ukrainiens. Le Comité a donc demandé si cette égalité de traitement couvre également l'aide financière à la formation professionnelle.

En réponse, le rapport indique que, conformément au décret du Cabinet des ministres de l'Ukraine n° 729 du 12 septembre 2018 « Sur les questions d'enseignement supérieur pour certaines catégories de personnes » le gouvernement a fixé des quotas pour l'enseignement supérieur pour certaines catégories d'étrangers et d'apatrides sur le budget de l'État. Il note que dans la limite de 1 000 places, des quotas allant jusqu'à 150 places sont fixés pour les étrangers et les apatrides résidant en Ukraine qui viennent étudier conformément aux traités internationaux liant le pays, pour les personnes qui ont obtenu le statut d'étranger ukrainien, pour les personnes qui ont obtenu le statut de réfugié et pour les personnes ayant besoin d'une protection supplémentaire ou temporaire. Les personnes inscrites dans un établissement d'enseignement supérieur dans le cadre des quotas établis bénéficient de bourses et de dortoirs dans les mêmes conditions que celles fixées pour les citoyens ukrainiens, sauf disposition contraire des traités internationaux conclus par l'Ukraine.

Le Comité prend note de ces informations mais se réfère à sa jurisprudence constante, selon laquelle l'égalité de traitement est garantie aux ressortissants des États parties à la Charte et à la Charte de 1961 qui résident légalement sur le territoire, étant entendu que ce principe ne s'applique pas aux étudiants qui sont entrés dans le pays dans le seul but d'étudier ou de suivre une formation. Le Comité demande si les ressortissants des États parties à la Charte résidant légalement en Ukraine ont accès à l'aide financière au même titre que les nationaux, et s'il existe une condition de durée de résidence.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016), le Comité avait demandé que le prochain rapport indique si le temps consacré à la formation complémentaire à la demande de l'employeur était inclus dans les heures de travail normales. Elle constate que les informations contenues dans le rapport ne répondent pas à cette question. Elle réitère donc sa question de savoir si le temps consacré à la formation complémentaire à la demande de l'employeur est inclus dans les heures de travail normales.

Le Comité rappelle que la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs est requise dans le processus de contrôle. Il demande donc que le prochain rapport indique si les organisations d'employeurs et de travailleurs sont impliquées dans le processus de contrôle des programmes de formation professionnelle, en particulier pour les jeunes travailleurs.

Le Comité estime que si les informations susmentionnées ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte.

Conclusion

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

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

Paragraphe 1 - Formation professionnelle des personnes handicapées

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Ukraine.

Le Comité a précédemment conclu que la situation de l'Ukraine n'était pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif que le droit des personnes handicapées à l'éducation en milieu ordinaire n'est pas effectivement garanti (Conclusions 2016).

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

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

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

Cadre juridique

Selon le rapport, la loi ukrainienne relative à l'éducation (n° 2145-VIII) a été adoptée en 2017. Conformément aux articles 19 et 20 de la loi n° 2145, les pouvoirs publics et les collectivités locales doivent créer les conditions requises pour donner des opportunités aux personnes ayant des besoins éducatifs particuliers et garantir leur droit à l'instruction, à tous les niveaux d'éducation, en fonction de leurs besoins individuels, de leurs aptitudes et de leurs centres d'intérêt. L'État assure la formation des professionnels appelés à travailler auprès de personnes à besoins éducatifs particuliers à tous les niveaux d'éducation.

L'enseignement est assuré aux personnes ayant des besoins éducatifs particuliers sur un pied d'égalité avec les autres personnes, en fournissant les fonds et les personnels nécessaires, en procédant à l'adaptation des infrastructures et aux aménagements raisonnables correspondant aux besoins individuels des personnes identifiées dans les programmes de développement personnel.

Les personnes présentant des troubles physiques, mentaux ou intellectuels, des troubles du comportement ou des déficiences sensorielles bénéficient de l'aide d'un auxiliaire de vie scolaire pour leurs études, ainsi que d'autres dispositifs de soutien.

Le Cabinet des ministres d'Ukraine a approuvé, par la résolution n° 545 du 12 juillet 2017, le règlement des centres de ressources inclusifs. Ces structures ont été créées pour garantir le droit à l'enseignement préscolaire et à l'enseignement secondaire général (y compris la formation professionnelle) des enfants à besoins éducatifs particuliers, moyennant la réalisation d'évaluations psychologiques et pédagogiques complètes et la prestation de services psychopédagogiques pour favoriser la correction des troubles du développement.

Le Comité rappelle avoir indiqué dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016) que la loi interdit la discrimination fondée sur le handicap dans le domaine de l'éducation.

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

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

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

Accès à l'éducation

Le Comité a précédemment noté que seule une minorité d'enfants handicapés était scolarisée en milieu ordinaire et conclu qu'au vu des informations disponibles, le droit des personnes handicapées à l'éducation en milieu ordinaire n'était pas effectivement garanti (Conclusions 2016).

Selon le rapport, durant la période de référence, le nombre des établissements d'enseignement secondaire général (établissements dispensant l'instruction obligatoire) qui mettent en œuvre des classes inclusives a été multiplié par 2,5 (1 518 établissements en 2016, 2 620 en 2016 et 3 788 en 2018). Le nombre d'élèves à besoins particuliers a presque triplé (4 180 en 2016, 7 179 en 2017 et 11 839 en 2018). Le Comité aimerait se voir confirmer qu'il s'agit bien du nombre d'enfants ayant des besoins spéciaux dans les classes inclusives. Le rapport indique également que le nombre d'élèves handicapés fréquentant un externat est passé de 62 075 (en 2015) à 73 161. Le Comité comprend qu'il s'agit du nombre total d'enfants handicapés scolarisés en milieu ordinaire et en milieu spécialisé. Il demande confirmation que cette interprétation est bien correcte.

Le Comité relève que le Comité des droits des personnes handicapées a noté dans ses Observations finales concernant le premier rapport périodique de l'Ukraine (CRPD/C/UKR/CO/1, 2 octobre 2015) que l'éducation spécialisée et séparée demeurait le principal modèle d'éducation des enfants handicapés. Le comité de l'ONU a regretté que l'État partie n'ait pas introduit les principes de la conception universelle et de l'aménagement raisonnable dans le cadre législatif national en matière d'éducation, et qu'il ne se soit pas attaché à former des enseignants et autres professionnels, à assurer l'accès aux installations scolaires et à entreprendre d'autres démarches à l'appui d'une éducation inclusive de qualité.

Le Comité demande au gouvernement de commenter ces observations.

Le Comité note les mesures prises durant la période de référence (voir *supra*) pour promouvoir l'éducation inclusive. Il estime toutefois ne pas disposer d'éléments suffisants pour justifier une modification de son appréciation antérieure. Il rappelle avoir indiqué dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016) que sur un total de quelque 168 280 enfants signalés comme étant handicapés, seule une minorité semblait être scolarisée en milieu ordinaire. Il relève dans une autre source (Unicef) qu'en 2015, 70 000 enfants handicapés vivaient en institution et n'étaient par conséquent pas scolarisés en milieu ordinaire.

Au vu des informations dont il dispose, le Comité ne saurait conclure que le droit des personnes handicapées à l'éducation en milieu ordinaire est 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.

S'agissant des mesures en place pour affronter les coûts associés à l'éducation, le Comité demande si les enfants handicapés ou à besoins éducatifs particuliers ont droit à une aide financière pour couvrir tous les frais supplémentaires engendrés par le handicap.

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

D'après le rapport, 516 centres de ressources inclusifs et 24 centres de ressources régionaux ont été créés en 2018 par les collectivités locales et les exécutifs locaux pour assurer l'accompagnement des enfants handicapés et à besoins éducatifs particuliers.

En 2017-2018, 10 000 enseignants travaillant dans des classes inclusives ont bénéficié d'une formation complémentaire. En 2018, 7 633 accompagnants travaillaient aux côtés des enseignants dans des classes inclusives.

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 sur le droit à l'éducation inclusive (2016)] « 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 (Conclusions 2016) que le rapport suivant précise 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 tirés de la jurisprudence pertinente et des suites données). Le rapport indique qu'aucune décision concernant la discrimination en matière d'éducation ou de formation fondée sur le handicap n'a été enregistrée durant la période de référence.

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 l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif que le droit des enfants handicapés à l'éducation en milieu ordinaire n'est pas 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 l'Ukraine.

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 de l'Ukraine n'était pas conforme à l'article 15§2 de la Charte aux motifs qu'il n'était pas établi que l'obligation légale d'aménagements raisonnables été respectée et que l'accès effectif au marché ordinaire du travail n'était pas garanti aux personnes handicapées (Conclusions 2016).

Cadre juridique

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente pour une description du cadre juridique en matière de handicap et de non-discrimination (Conclusions 2016).

Le Comité a précédemment demandé que le rapport suivant expose plus en détail le volet de la législation qui concerne l'emploi des personnes handicapées. Le rapport ne contenant aucune information à ce sujet, le Comité renouvelle sa requête et demande que le prochain rapport donne des informations à jour sur la législation régissant l'emploi des personnes handicapées. 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.

Accès des personnes handicapées à l'emploi

Le Comité a précédemment conclu que la situation de l'Ukraine n'était pas conforme à l'article 15§2 de la Charte au motif que l'accès effectif au marché ordinaire du travail n'était pas garanti aux personnes handicapées (Conclusions 2016).

Le rapport indique que, d'après le Service national de l'emploi, le nombre de personnes handicapées n'ayant pas encore atteint l'âge de la retraite s'établissait à 11 912 en 2015, 11 450 en 2016 et 11 466 en 2017. Il ne contient aucune autre information, comme le nombre de personnes handicapées qui travaillent sur le marché de l'emploi ordinaire ou dans une structure protégée, ou le nombre de celles qui sont au chômage. Le Comité rappelle que, pour pouvoir évaluer la situation, des données doivent lui être systématiquement fournies concernant le nombre total de personnes handicapées qui étaient en âge de travailler durant la période de référence, le nombre de celles qui occupaient un emploi (dans le secteur public ou le secteur privé, et en milieu ouvert ou en milieu protégé), et le nombre de celles qui étaient au chômage. Il demande également des informations sur le taux de transfert des personnes handicapées employées en milieu protégé vers le marché du travail ordinaire.

En l'absence de ces informations, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que le droit à l'emploi soit effectivement garanti aux personnes handicapées.

Le Comité relève que, dans ses Observations finales (CRPD/C/UKR/CO/1, octobre 2015), le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies a constaté avec préoccupation que la majorité des personnes handicapées demeuraient sans emploi. Il s'est dit également préoccupé par le manque de possibilités d'emploi pour les personnes qui présentent un handicap intellectuel ou psychosocial, ainsi que par l'absence de politiques et programmes d'emploi assisté sur le marché du travail ordinaire.

Le Comité demande au Gouvernement ses commentaires à ce sujet.

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

Le Comité a précédemment jugé la situation de l'Ukraine non conforme à l'article 15§2 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables soit effectivement garantie (Conclusions 2016).

Le rapport indique qu'aux termes de la loi relative aux fondements de la protection sociale des personnes handicapées en Ukraine, les entreprises, institutions et organismes doivent créer des lieux de travail spécifiques, aux frais de la Caisse de sécurité sociale des personnes handicapées ou à leurs propres frais ; ils sont tenus pour ce faire d'adapter les lieux de travail existants, de mettre à disposition les équipements techniques nécessaires et de procéder à des aménagements raisonnables de façon à pouvoir accueillir les personnes handicapées.

Le Comité note que, hormis ces informations, le rapport ne fait état ni du nombre de personnes handicapées bénéficiant d'un lieu de travail ou d'équipements techniques adaptés, grâce à l'intervention de la Caisse de sécurité sociale, ni du montant des dépenses ainsi engagés, ni du nombre de demandes d'aménagements déposées. En l'absence de ces informations, il réitère son précédent constat de non-conformité.

Le rapport ne contient aucune information sur d'autres initiatives qui auraient été prises pour encourager ou soutenir l'emploi des personnes handicapées. Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2016), dans laquelle il a pris note de certaines mesures telles que les postes réservés aux personnes handicapées ou les programmes de réadaptation professionnelle. Il demande que le prochain rapport contienne des informations à jour à cet égard et indique le nombre de personnes handicapées qui bénéficient de telles mesures.

Voies de recours

Le Comité a précédemment demandé que le rapport suivant comporte des informations sur les mesures prises pour garantir des voies de recours effectives en cas d'allégations de discrimination en matière d'emploi fondée sur le handicap (y compris des exemples de la jurisprudence pertinente et des suites données) (Conclusions 2016). D'après le rapport, aucune décision de justice concernant la discrimination dans l'emploi n'a été enregistrée durant la période de référence.

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte aux motifs que :

- l'emploi des personnes handicapées n'est pas effectivement garanti ;
- il n'est pas établi que l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables soit effectivement 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 l'Ukraine.

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.

Il a précédemment conclu que la situation de l'Ukraine 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 et des communications (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 le rapport explique que la loi n° 5207-VI sur la prévention de la discrimination et la lutte contre ce phénomène en Ukraine s'applique au logement, à l'accès aux biens et aux services, aux soins de santé et à d'autres sphères de la vie publique. Le Comité demande que les autorités confirment qu'elle s'applique également aux télécommunications. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les voies de recours offertes en cas de violation de la loi et des exemples de la jurisprudence pertinente. Entre-temps, le Comité réserve sa position sur ce point.

Consultation

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

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

Prestations financières et services d'aide personnelle

Le rapport ne contient aucune information sur les services d'assistance personnelle à domicile ou sur d'autres types de soutien de proximité. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les services disponibles pour permettre aux personnes handicapées de mener une vie autonome au sein de la société.

Il demande en particulier que le prochain rapport contienne des informations sur le dispositif d'assistance personnelle, son cadre juridique, sa mise en œuvre, le nombre de ses bénéficiaires et le budget alloué à celui-ci. Il demande également si les services d'assistance personnelle sont financés sur la base d'une évaluation des besoins individuels et si les personnes handicapées ont le droit de choisir les services et les prestataires en fonction de leurs besoins individuels et de leurs préférences personnelles. Il demande en outre quelles

mesures ont été prises pour garantir que des personnels qualifiés seront disponibles en nombre suffisant pour assurer ces prestations.

Le Comité demande des informations à jour sur les diverses allocations et prestations octroyées aux personnes handicapées pour leur permettre de mener une vie autonome au sein de la société.

Entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

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

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

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

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

Aides techniques

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

Logement

Le rapport ne contient aucune information sur l'accès au logement des personnes handicapées.

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

Le Comité demande combien de personnes handicapées mènent une vie autonome avec une assistance et combien vivent en institution ou dans de petits foyers collectifs.

Entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

Mobilité et transports

Le Comité a précédemment demandé des informations sur les progrès accomplis dans la réalisation du Plan d'action 2009-2012 « pour une Ukraine sans entraves » approuvé par la Résolution n° 784 du 29 juillet 2009 du Conseil des ministres.

D'après le rapport, l'arrêté du ministère du Développement régional, de la Construction, du Logement et des Services communaux de l'Ukraine n° 327 du 30 novembre 2018 a approuvé

les normes nationales en matière de construction (ci-après « DBN ») sur l'accessibilité des bâtiments et des structures, qui sont entrées en vigueur le 1^{er} avril 2019.

Ces prescriptions doivent obligatoirement être respectées par les personnes morales et les personnes physiques (entrepreneurs). Elles s'appliquent aussi bien à la conception et à la construction de nouveaux bâtiments qu'à la rénovation de logements existants et de bâtiments publics.

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

Le Comité a précédemment demandé à être informé des progrès réalisés en matière d'accessibilité des transports publics (Conclusions 2016).

Selon le rapport, 61 ont été achetés pour soutenir la mobilité des personnes handicapées dans les gares et 138 trolleys pour le transport des passagers. Au cours de l'année 2015, 12 gares ont été équipées d'engins de levage pour aider les personnes en fauteuil roulant à monter à bord des wagons et à en descendre. Les années précédentes, six gares avaient été équipées de ce type d'engins.

Le rapport indique que tous les aéroports disposent de services pour faciliter le transport aérien des personnes handicapées. L'un des terminaux du plus grand aéroport d'Ukraine a été construit conformément à tous les principes de la conception universelle.

En ce qui concerne la mobilité en général, le rapport fournit des précisions sur les dispositifs mis en œuvre pour faciliter la mobilité des personnes handicapées, comme des passages pour piétons adaptés et des places de stationnement réservées.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations à jour sur les mesures prises pour garantir l'accessibilité des personnes handicapées aux transports publics, ainsi que sur tout autre dispositif mis en place pour faciliter leur mobilité.

Culture et loisirs

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur les mesures prises pour assurer l'accès des personnes handicapées aux activités culturelles et de loisirs, y compris aux activités sportives, en particulier dans les zones rurales.

Conclusion

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

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

Paragraphe 1 - Application des règlements existants dans un esprit libéral

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

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

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Ukraine.

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.

Formalités administratives et délais d'obtention des documents nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a noté qu'il n'était pas possible d'obtenir un titre de séjour et un permis de travail au cours d'une seule et même procédure. Par conséquent, il a conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 18§2 de la Charte sur ce point et a demandé de préciser si l'obtention d'un titre de séjour était une condition préalable à l'octroi d'un permis de travail. Il a également demandé de confirmer que deux procédures distinctes devaient être suivies pour obtenir un titre de séjour et un permis de travail.

En réponse, le rapport indique qu'un ressortissant étranger qui souhaite travailler en Ukraine doit obtenir un titre de séjour temporaire et un permis de travail. La demande de permis de travail doit être déposée par l'employeur, tandis que le titre de séjour temporaire doit être demandé par un ressortissant étranger arrivé en Ukraine pour un emploi à l'appui du permis de travail. Selon le rapport, le titre de séjour temporaire est délivré pour une durée indiquée sur le permis de travail. Le rapport souligne que l'obtention d'un permis de travail et d'un titre de séjour temporaire sont deux procédures distinctes.

Le Comité rappelle que la conformité à l'article 18§2 implique qu'il soit possible d'accomplir les formalités requises pour la délivrance d'un titre de séjour et d'un permis de travail dans le pays de destination ainsi que dans le pays d'origine et d'obtenir le titre de séjour et le permis de travail au cours d'une seule et même procédure. Cela suppose également que les délais d'obtention des documents requis (titre de séjour/permis de travail) soient raisonnables. Puisque les permis de travail et les titres de séjour sont toujours délivrés dans le cadre de deux procédures distinctes, le Comité maintient que les formalités n'ont pas été simplifiées et que, par conséquent, la situation demeure non conforme à l'article 18§2 de la Charte au motif qu'une double procédure est nécessaire pour l'obtention d'un permis de travail et d'un titre de séjour.

En ce qui concerne le délai d'obtention d'un permis de travail, le Comité a précédemment noté qu'aux termes de la Résolution n° 42 du 28 janvier 2015, les décisions relatives à la délivrance des permis de travail destinés aux étrangers étaient prises par le Service National de l'Emploi dans un délai de sept jours ouvrés à compter de la date d'enregistrement de la demande. Le Comité demande que le prochain rapport indique le délai moyens d'obtention des titres de séjour.

Le Comité demande également que le prochain rapport indique quelles formalités s'appliquent aux travailleurs indépendants et quelles sont les formalités à remplir pour le renouvellement des permis de travail.

Droits de chancellerie et autres taxes

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a conclu qu'il n'était pas établi que la situation était conforme à l'article 18§2 en ce qui concerne la réduction des droits de chancellerie et d'autres taxes payables par les travailleurs étrangers ou par leurs employeurs.

Le rapport présente les différents frais de service. Cependant, le Comité constate qu'il ne ressort pas clairement du rapport la nature et l'objectif de ces montants.

Le Comité demande à nouveau que le prochain rapport présente des informations claires, précises et à jour concernant les coûts d'obtention des titres de séjour et des permis de travail. En outre, il demande à nouveau que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les critères réglementaires établissant le montant de ces droits – s'il correspond, par exemple, au coût réel du traitement de la demande de titre de séjour – et si des mesures sont prévues pour réduire les coûts pour les travailleurs ou les employeurs. Entretemps, au vu de ce qui précède, le Comité maintient son précédent constat de non-conformité sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 18§2 de la Charte aux motifs que :

- une double procédure est nécessaire pour l'obtention d'un permis de travail et d'un titre de séjour ;
- il n'est pas établi que des mesures aient été prises pour réduire les droits de chancellerie et les autres taxes payables par les travailleurs étrangers ou par leurs employeurs.

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 l'Ukraine.

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 demandé des informations sur les motifs qui peuvent être invoqués pour refuser un titre de séjour et un permis de travail aux ressortissants d'autres Etats parties désireux d'exercer une activité salariée ou non salariée. 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 étrangers (non seulement ceux d'Etats parties à la Charte) a considérablement augmenté (de 3 656 en 2016 à 9 130 en 2018), tandis que le taux de refus des permis accordés a diminué pendant la période de référence (de 29 % en 2015 à 8,1 % en 2018). Le Comité demande à nouveau que le prochain rapport fournisse des informations sur les motifs de refus de renouvellement et de la première octroi de permis de travail aux ressortissants d'Etats parties à la Charte.

En outre, le rapport indique que, conformément au Code des impôts, l'enregistrement d'un étranger en tant qu'entrepreneur personne physique signifie sa reconnaissance en tant que résident de l'Ukraine. Le Comité demande que le prochain rapport indique clairement à quelles conditions un ressortissant d'un Etat partie à la Charte peut accéder au marché du travail national en tant que travailleur indépendant. 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 l'Ukraine soit conforme à l'article 18§3 de la Charte sur ce point.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a également demandé des informations sur les mesures prises pour libéraliser les règlements régissant la reconnaissance des certificats étrangers, des qualifications professionnelles et des diplômes, nécessaires à l'exercice d'une activité lucrative en tant que salarié ou travailleur indépendant. En réponse, le rapport précise que la reconnaissance des diplômes d'enseignement supérieur étrangers et des documents sur l'enseignement secondaire et professionnel est régie par l'arrêté n° 504 du Ministère de l'Éducation et des Sciences du 5 mai 2015. Selon le rapport, la procédure de reconnaissance des documents d'enseignement étrangers vise à garantir aux ressortissants des pays tiers le droit à la formation continue et/ou à l'activité professionnelle en Ukraine. Cette procédure comprend : l'authentification des documents de l'enseignement ; la confirmation du statut de l'établissement d'enseignement et/ou son programme éducatif ; l'évaluation des qualifications ou de la période d'études ; et l'établissement de l'équivalence. Après la procédure de reconnaissance, le titulaire de documents d'enseignement étrangers reçoit un certificat délivré sur la base d'une décision de l'autorité compétente (un établissement d'enseignement supérieur ou le Ministère de l'Education et des Sciences). Le Comité note d'après le rapport que le nombre de procédures de reconnaissances des documents d'enseignement étrangers et ce de certificats émis par le Ministère ont considérablement augmenté pendant la période de référence (2 769 et 2 585 respectivement en 2015 et 14 129 et 10 880 en 2018).

Le Comité rappelle qu'une personne qui réside légalement depuis un certain temps sur le territoire d'un autre Etat partie doit jouir des mêmes droits que les nationaux. Les restrictions d'accès à l'emploi (qui ne sont admissibles qu'à la condition de ne pas être excessives) imposées dans un premier temps doivent être progressivement levées. Par conséquent, il demande des informations sur les conditions à remplir pour obtenir un accès illimité au marché du travail national.

Conséquences de la perte d'emploi

Dans sa conclusion précédente (Conclusion 2016), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 18§3 de la Charte au motif que la perte de l'emploi entraînait l'annulation du titre de séjour.

A cet égard, le rapport indique à nouveau que le permis de travail serait annulé en cas de rupture du contrat d'emploi. Etant donné que, selon le rapport, l'obtention d'un permis de travail est une condition préalable à l'octroi d'un titre de séjour, le Comité constate que la situation demeure non-conforme à l'article 18§3 de la Charte sur ce point.

Le Comité rappelle que l'octroi et l'annulation du permis de travail et du titre de séjour temporaire peuvent effectivement être liés dans la mesure où ils poursuivent le même but, à savoir donner à un ressortissant étranger la possibilité d'exercer une activité rémunérée. Cela étant, lorsqu'un permis de travail est révoqué avant sa date d'expiration au motif qu'il a été mis fin prématurément au contrat de travail ou que le travailleur ne remplit plus les conditions auxquelles ce contrat a été accordé, il serait contraire à la Charte de priver automatiquement ce travailleur de la possibilité de continuer à résider dans l'Etat concerné et de chercher un autre emploi et solliciter un nouveau permis de travail.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 18§3 de la Charte au motif que la perte de l'emploi entraîne l'annulation du titre de séjour.

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

Paragraphe 4 - Droit de sortie des nationaux

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Ukraine.

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.

Il rappelle avoir ajourné ses précédentes conclusions (Conclusions 2016 et 2012) dans l'attente des informations demandées concernant le cadre juridique garantissant le droit des nationaux à quitter le pays et des restrictions en la matière.

Dans ses précédentes conclusions (Conclusions 2012 et 2016), le Comité a noté que quiconque résidait légalement en Ukraine bénéficiait de la liberté de circulation, du libre choix du lieu de résidence et du droit de quitter le territoire. Les citoyens ukrainiens étaient en droit d'exercer une activité professionnelle à l'étranger dès lors que cette activité n'était pas contraire aux lois en vigueur en Ukraine. Le Comité a demandé des précisions au sujet de cette loi.

En réponse, le rapport indique que la loi n° 3855 sur les secrets d'État du 21 janvier 1994 dispose que le droit d'un citoyen ukrainien de séjourner de manière permanente dans un État étranger peut être provisoirement restreint, lorsque l'intéressé a eu accès à des données constituant un secret d'État, au sens de la loi en la matière, et qu'il en avait effectivement connaissance. Selon le rapport, cette restriction s'applique jusqu'à la déclassification des informations pertinentes, sous réserve que sa durée totale n'excède pas cinq ans après la fin des activités liées aux secrets d'État. Le Comité demande si une telle restriction peut faire objet d'un recours.

Le Comité rappelle qu'au titre de l'article 18§4, les États s'engagent à ne pas restreindre le droit de leurs nationaux à quitter le pays afin d'exercer une activité lucrative sur le territoire des autres Parties à la Charte. Les seules restrictions admises sont celles prescrites par la loi et qui sont nécessaires, dans une société démocratique, pour garantir le respect des droits et des libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs. Le Comité considère que l'interdiction générale de quitter le pays telle que stipulée dans la loi sur les secrets d'État va au-delà des restrictions admises. Par conséquent, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 18§4 de la Charte.

Le Comité demande combien de personnes ont été touchées par l'interdiction de quitter le pays.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 18§4 de la Charte au motif qu'il existe des restrictions au droit des citoyens ukrainiens de quitter le territoire national.

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 Ukraine.

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 attire l'attention sur le décret n° 273 du 11 avril 2018 adopté par le Cabinet des ministres de l'Ukraine sur l'« Adoption du Programme social national pour l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes d'ici à 2021 ». Ce décret contient le programme adopté pour mettre en œuvre le droit à l'égalité de rémunération. Le rapport ne fait pas d'autres références à des lois spécifiques et ne fournit pas plus de précisions.

Le Comité indique qu'il a précédemment noté [Conclusions 2014 (article 4§3), Conclusions 2016 (article 20) et Conclusions 2018 (article 4§3)] qu'aux termes de l'article 17 de la loi relative à l'égalité des droits et des chances entre les hommes et les femmes, l'employeur devait notamment veiller à assurer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes possédant des qualifications professionnelles identiques et travaillant dans les mêmes conditions. Le Comité a demandé en 2018 si les dispositions légales interdisent à la fois la discrimination directe et indirecte, mais le rapport ne contient aucune information sur ce point.

En outre, le Comité a précédemment demandé des précisions concernant la législation en matière d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale [Conclusions 2012 (article 20)] ; il a en effet constaté que la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations s'est inquiétée de ce que le principe posé à l'article 17 de la loi relative à l'égalité des droits et des chances entre les hommes et les femmes était « plus restrictif que le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale » et que « les travaux effectués par un homme ou une femme [pouvaient] comporter des qualifications et des conditions de travail différentes tout en étant des travaux de valeur égale, et [devaient] donc être rétribués au même niveau ». Le rapport mentionne la loi relative au budget de l'État ukrainien, qui établit le salaire minimum. Il fait aussi apparaître que, d'après les statistiques, les hommes reçoivent des salaires plus élevés que les femmes (en 2018, les femmes percevaient 77,7 % du salaire des hommes).

Le Comité a également demandé si l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe admettait des exceptions dans le cadre de professions spécifiques. D'après le rapport, l'ordonnance du ministère de la Santé de l'Ukraine n° 1254 du 13 octobre 2017 a abrogé une ancienne ordonnance de 1993 qui dressait une liste d'emplois caractérisés par des tâches pénibles et dont les conditions de travail sont nocives et dangereuses, qui étaient interdits aux femmes. Le rapport conclut que la situation a de ce fait été améliorée.

Le Comité a en outre demandé dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016, article 20) si des progrès avaient été réalisés, en particulier en ce qui concerne la définition du travail égal ou de valeur égale. Par ailleurs, il demande ce que l'on entend par « qualifications professionnelles identiques et mêmes conditions de travail », quelles méthodes sont utilisées pour évaluer le travail et si elles sont neutres du point de vue du sexe et n'entraînent pas de sous-évaluation discriminatoire des emplois traditionnellement occupés par des femmes.

Par conséquent, le Comité réitère ses questions pour le prochain cycle de contrôle et réserve sa position sur ce point. 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 l'Ukraine est conforme à la Charte 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. En outre, tout plafonnement qui aurait pour effet que les indemnités octroyées ne soient pas proportionnées au préjudice subi et ne soient pas suffisamment dissuasives serait contraire à la Charte. La charge de la preuve doit être renversée, c'est à dire que lorsqu'une personne estime avoir été victime d'une discrimination fondée sur le sexe et qu'elle établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de non-discrimination (Conclusions XIII-5, Observation interprétative de l'article 1 du Protocole additionnel de 1988). Les salariés qui font valoir leur droit à l'égalité doivent être légalement protégés contre toute forme de représailles de la part de leur employeur : licenciement mais aussi rétrogradation, modification des conditions de travail, etc.

Le rapport souligne qu'en ce qui concerne l'aménagement de la charge de la preuve, l'article 81 du Code de procédure civile établit une procédure judiciaire spéciale pour prouver la discrimination, de telle sorte que, conformément à la deuxième partie de l'article sur la discrimination, le plaignant est tenu d'apporter les preuves factuelles que la discrimination a eu lieu. Si de telles preuves sont présentées, à charge du défendeur de démontrer qu'une telle discrimination n'a pas eu lieu. Dès lors, si le plaignant apporte des preuves factuelles de discrimination dans l'emploi, la présomption de discrimination est établie, et le défendeur est obligé de prouver le contraire, c'est à dire l'absence de faits de discrimination de sa part. Le Comité renvoie à sa conclusion au titre de l'article 20 (Conclusions 2016) dans laquelle il a pris note de l'article 81 susmentionné, selon lequel le demandeur doit prouver que la discrimination s'est produite. Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine, n'ayant pas changé, n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte au motif que la loi ne prévoit pas le renversement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe.

Le rapport ne contient pas d'informations sur les règles en vigueur en matière d'indemnisation en cas de discrimination salariale, ni sur le plafonnement de l'indemnisation. Le Comité a précédemment demandé si la législation prévoyait le droit à une indemnisation pour le préjudice matériel et moral subi, et si cette dernière était plafonnée. Il réitère sa question et, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 20 de la Charte sur ce point.

Le rapport indique enfin que la justice n'a été saisie d'aucune affaire de discrimination dans l'emploi pendant la période de référence. Le Comité a précédemment considéré que l'absence d'affaire pour discrimination fondée sur le sexe dans le domaine de l'emploi indiquait vraisemblablement une méconnaissance des droits, un manque de confiance dans les procédures ou une impossibilité pratique d'y avoir accès, ou une crainte de représailles. Il a considéré que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit à l'égalité de traitement en matière d'emploi sans discrimination fondée sur le sexe soit garanti dans les faits [Conclusions 2016 (article 20)].

Le Comité reconduit sa conclusion et demande que le prochain rapport contienne des informations sur la jurisprudence nationale qui s'applique en cas de violation du droit à l'égalité salariale, ainsi que sur les sanctions infligées.

Transparence salariale et comparaison des emplois

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

En ce qui concerne la *transparence salariale* sur le marché du travail, et notamment les informations disponibles au sujet des salaires et la possibilité qu'ont les travailleurs d'obtenir des informations sur les niveaux de rémunération d'autres travailleurs, le rapport indique que les conditions de rémunération des salariés des institutions et organisations bénéficiant d'un financement public sont déterminées par le Cabinet des ministres de l'Ukraine, sauf dans certains cas prévus par la loi relative à la rémunération. Le Cabinet des ministres de l'Ukraine approuve les barèmes de rémunération (taux de salaire), qui sont fixés selon la complexité du travail, le niveau du poste sur le plan organisationnel et juridique, les fonctions exercées par l'unité dans laquelle le salarié travaille et d'autres conditions de travail. Les conditions de travail des salariés des institutions et organisations bénéficiant d'un financement public sont établies indépendamment de l'origine, de la situation sociale ou de fortune, de la race et de la nationalité, ainsi que du sexe des salariés. Conformément à la loi relative à la rémunération, les entreprises déterminent de façon indépendante les conditions et les montants de rémunération des salariés dans un accord collectif en respectant les normes et garanties prévues dans la législation et les accords généraux et sectoriels (territoriaux). Le rapport ne permet pas de savoir si les employés peuvent obtenir des informations spécifiques sur les salaires dans le secteur privé ; le Comité demande que le prochain rapport indique si cela est possible et si les employeurs disposent de plans d'action en faveur de l'égalité au sein de leurs entreprises.

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 entreprises (voir à ce sujet les réclamations 124 à 138, *University Women Europe (UWE) c. Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays Bas, Norvège, Portugal, Slovaquie et la Suède*, 5-6 décembre 2019). En particulier, le Comité demande s'il est possible de faire des comparaisons de rémunérations entre les entreprises dans les procédures relatives à l'égalité salariale.

Le Comité avait demandé cette question lors de ses conclusions précédentes (Article 4§3, Conclusions 2014, Article 20, Conclusions 2016). Le rapport ne contient d'informations sur les *comparaisons d'emplois entre entreprises*, et notamment sur si l'étendue des comparaisons d'emplois pouvait s'étendre en dehors de l'entreprise directement concernée, de manière à

inclure un groupe d'entreprises appartenant à la même personne ou contrôlées par une holding ou un conglomérat. Le Comité demande à nouveau des informations sur ce point dans le prochain rapport.

Contrôle de l'application

Le rapport ne donne pas d'indications à ce sujet.

Le Comité demande que le prochain rapport donne davantage d'informations sur la façon dont l'égalité de rémunération est garantie, et notamment sur les inspections menées à cet égard par les services de l'Inspection du travail. Dans l'attente des informations demandées, il ajourne sa conclusion.

Obligations de promouvoir le droit à l'égalité salariale

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

Le rapport renvoie au Programme social national de 2018 pour l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes d'ici à 2021. Le programme vise à améliorer le mécanisme permettant d'exercer le droit à la protection contre la discrimination et prévoit l'adoption de mesures appropriées sur la base des résultats du mécanisme en question. Ces mesures incluent la collecte de données sur le nombre de plaintes déposées auprès des tribunaux, classées par catégorie et par type de plaintes pour discrimination fondée sur le sexe ; l'élaboration d'un dispositif (feuille de route) pour assister les victimes de discrimination fondée sur le sexe ; la mise en œuvre d'actions à l'échelle nationale et régionale pour veiller à l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail ; l'organisation de campagnes de sensibilisation visant à prévenir la discrimination et les violences fondées sur le sexe et à lutter contre ces phénomènes, etc. Aucune information n'est disponible quant à savoir si ces mesures sont appliquées dans la pratique.

S'agissant de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, le rapport indique que d'après une comparaison du salaire moyen des femmes avec celui des hommes sur le marché du travail dans son ensemble en 2018, les femmes percevaient 77,7 % du salaire des hommes, soit un écart de rémunération de 22,3 %. En 2018, l'écart s'est réduit de 0,6 % par rapport à 2017. D'après le rapport, au cours de la période 2005-2018, l'écart de rémunération a diminué de 2,8 %.

Le Comité note qu'un programme spécifique sur l'égalité des droits et des chances a été adopté par le gouvernement. Toutefois, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes qui, d'après le rapport, est assez élevé (22,3 %) n'a guère diminué durant les années couvertes par le cycle de contrôle actuel. La situation n'est dès lors pas conforme à l'article 20(c) de la Charte sur ce point.

Conclusion

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

- qu'il n'y a pas de renversement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe ;
- qu'il n'est pas établi que le droit à l'égalité de rémunération soit garanti dans les faits ;
- que les progrès mesurables en ce qui concerne l'obligation de promouvoir le droit à l'égalité salariale sont insuffisants.

Article 24 - Droit à la protection en cas de licenciement

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Ukraine.

Champ d'application

Le Comité constate que la situation, qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte, n'a pas changé. Il demande une mise à jour des informations concernant les catégories de personnes exclues de la protection contre le licenciement (les travailleurs en période d'essai, par exemple).

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.

Obligation de justifier le licenciement par un motif valable

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

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 précédente conclusion, le Comité a demandé si, dans les procédures pour licenciement, la charge de la preuve faisait l'objet d'un aménagement approprié entre le salarié et l'employeur. Le rapport indique à cet égard que, dans les affaires ayant trait à un licenciement, un licenciement de plein droit, des mesures disciplinaires, une mutation, un problème de certification, une modification des conditions de travail, un refus de promotion, etc., il incombe au défendeur de prouver la légalité des décisions et mesures qu'il a pu prendre.

Conclusion

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

