

INFORMATION SUR L'ETAT DU DROIT POLONAIS A LA LUMIERE DES DISPOSITIONS DE LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE DE 1961 NON RATIFIEES PAR LA POLOGNE ET DES DISPOSITIONS DE LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE MODIFIANT LES DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA CHARTE DE 1961 (ARTICLES 1 A 19) ET SES NOUVELLES DISPOSITIONS (ARTICLES 20 A 31)

Dans cette étude:

- les informations sur l'article 1, paragraphe 2, l'article 11, paragraphe 3, l'article 12, paragraphe 4 et l'article 15, paragraphe 1 ne concernent que les nouveaux éléments de ces dispositions introduits par la Charte révisée,
- l'article 16 et l'article 17, paragraphe 1 ont été omis car les modifications introduites par la Charte révisée sont de nature formelle.

L'étude contient les données statistiques disponibles au moment de son établissement (mars 2024).

ARTICLE 1 – DROIT AU TRAVAIL

PARAGRAPHE 2. PROTEGER DE FAÇON EFFICACE LE DROIT POUR LE TRAVAILLEUR DE GAGNER SA VIE PAR UN TRAVAIL LIBREMENT ENTREPRIS – *disposition de la Charte de 1961 ratifiée par la Pologne, champ d'application personnel modifié par la Charte révisée*

Emploi

L'accès des étrangers (citoyens d'autres états, apatrides) à la fonction publique, aux postes dans les bureaux de l'Etat, dans des organes des collectivités locales, dans les bureaux de la Chambre suprême de contrôle, de l'Inspection nationale du travail et au Service extérieur est limité. Le lois:

- du 21 novembre 2008 sur la fonction publique,
- du 16 septembre 1982 sur les fonctionnaires des bureaux de l'Etat,
- du 21 novembre 2008 sur les employés des collectivités locales,
- du 23 décembre 1994 sur la Chambre suprême de contrôle,
- du 13 avril 2007 sur l'Inspection nationale du travail,
- du 21 janvier 2021 sur le Service extérieur,

imposent aux candidats à un emploi dans ces institutions, sur toutes les postes, l'obligation d'être le citoyen polonais, sauf certaines postes dans la fonction publique et des organes des collectivités locales qui sont ouvertes aux citoyens des états membres de l'UE et les citoyens des états qui, en vertu d'accords internationaux ou de la législation de l'Union européenne ont le droit de travailler en Pologne. En outre, des exigences supplémentaires sont imposées aux candidats à un poste dans ces institutions, à savoir jouir de tous les droits publics, ne pas avoir été condamné pour un délit intentionnel ou un délit fiscal intentionnel, avoir une bonne réputation. La vérification de ces exigences, dans le cas des apatrides, pourrait se heurter à des obstacles importants.

Exercice d'activités indépendantes

Les règles relatives à l'entreprise, à l'exercice et à la cessation de l'activité économique par les étrangers sont énoncées dans la loi du 6 mars 2018 sur les principes de participation des entrepreneurs étrangers et d'autres personnes étrangères à l'activité économique en Pologne, cette loi définit une personne étrangère comme:

- une personne physique n'ayant pas la citoyenneté polonaise,
- une personne morale ayant son siège à l'étranger,
- une unité organisationnelle qui n'est pas une personne morale dotée de la capacité juridique, ayant son siège à l'étranger.

Un apatride, en tant que personne physique sans citoyenneté polonaise, est, aux fins de la loi, une personne étrangère.

La loi régit séparément:

- les droits et obligations des citoyens des états membres de l'UE,
- les droits et obligations des citoyens des états autres que les états membres de l'UE,
- les droits des autres personnes étrangères.

En vertu de la loi, les apatrides ont le droit, comme les autres personnes étrangères, d'entreprendre et d'exercer des activités économiques en Pologne mais uniquement sous forme d'une société en commandite, d'une société en commandite par actions, d'une société à responsabilité limitée, d'une société par actions simple et d'une société par actions, ainsi que de s'associer à ces sociétés et de souscrire ou d'acquérir leurs parts ou actions, à moins que des accords internationaux n'en disposent autrement. Il s'agit d'un éventail de formes d'exercice des activités économiques plus restreint que celui dont disposent les citoyens des états tiers.

Exercice des professions libérales

En raison de l'absence de définition d'une profession libérale dans le droit polonais, l'analyse porte sur les professions dont les membres peuvent, en vertu du Code des sociétés commerciales, créer des sociétés de personnes:

- avocat,
- architecte,

- commissaire aux comptes,
- pharmacien,
- conseiller en investissement,
- conseiller fiscal,
- conseiller en restructuration,
- ingénieur civil,
- comptable,
- médecin,
- médecin dentiste,
- médecin vétérinaire,
- auxiliaire médical,
- courtier en valeurs mobilières,
- notaire,
- infirmière, sage-femme,
- kinésithérapeute,
- conseiller juridique,
- conseil en brevets,
- expert immobilier,
- traducteur assermenté.

Les apatrides n'ont pas accès à l'exercice de certaines de ces professions libérales en Pologne.

Avocat et conseiller juridique

En vertu de la loi du 5 juillet 2002 sur l'assistance juridique fournie par des avocats étrangers sur le territoire de la République de Pologne sur base de réciprocité, les avocats étrangers sont autorisés à exercer de manière permanente la profession d'avocat et de conseiller juridique après avoir été inscrits sur la liste des avocats étrangers tenue par les conseils d'arrondissement des avocats ou les conseils des chambres des conseillers juridiques d'arrondissement, respectivement, sauf si les accords internationaux ratifiés par la Pologne ou les règles des organisations internationales dont la Pologne est membre en disposent autrement. Une personne souhaitant être enregistrée en tant qu'avocat étranger (avocat, conseiller juridique) doit présenter un document prouvant sa citoyenneté. Cela signifie que les avocats étrangers apatrides ne peuvent pas être admis à exercer en Pologne en tant qu'avocat étranger.

Les dispositions régissant les conditions d'admission à l'examen d'avocat et de conseiller juridique et les conditions d'exercice de la profession d'avocat et de conseiller juridique (loi du 26 mai 1982 – Droit des avocats et loi du 6 juillet 1982 sur les conseillers juridiques) n'exigent pas que les personnes qui ont suivi des études juridiques supérieures en Pologne et ont obtenu un master ou qui ont suivi des études juridiques à l'étranger reconnues en Pologne et puis ont suivi une formation d'avocat ou de conseiller juridique en Pologne et ont réussi l'examen d'avocat ou de conseiller juridique aient la citoyenneté polonaise ou toute autre citoyenneté.

Notaire

La loi du 14 février 1991 – Droit du notariat prévoit que peut être nommée notaire seule une personne ayant la citoyenneté polonaise, la citoyenneté d'un autre état membre de l'UE, d'un état membre de l'AELE-EEE ou de la Confédération suisse, ou la citoyenneté d'un autre état si, en vertu de la législation de l'UE, elle a le droit d'occuper un emploi ou d'exercer une activité indépendante en Pologne conformément aux règles énoncées dans ces dispositions. Pour être nommé notaire, il faut avoir suivi des études juridiques supérieures en Pologne et avoir obtenu un master ou avoir suivi des études juridiques à l'étranger reconnues en Pologne, puis avoir suivi une formation notariale en Pologne et avoir passé un examen notarial en Pologne.

Traducteur assermenté

Conformément à la loi du 25 novembre 2004 sur les traducteurs assermentés, un traducteur assermenté peut être un citoyen polonais ou le citoyen d'un état membre de l'Union européenne, d'un état membre de l'AELE-EEE, de la Confédération suisse ou le citoyen d'un autre état, si en vertu de la législation de l'Union européenne, il a le droit d'exercer un emploi ou une activité indépendante en

Pologne ou, s'il est citoyen d'un autre état, sur la base de réciprocité. La condition d'inscription sur la liste des interprètes assermentés, est, entre autres, la fourniture des informations sur la citoyenneté.

Conseil en brevets

Conformément à la loi du 11 avril 2001 sur les conseils en brevets, peuvent être inscrits sur la liste des conseils en brevets: un citoyen d'un état membre de l'Union européenne et un citoyen d'état tiers à condition qu'il ait le droit d'exercer un emploi ou une activité indépendante en Pologne, ainsi qu'un étranger ayant obtenu le statut de réfugié ou la protection subsidiaire. La citoyenneté est une condition préalable à l'exercice de la profession de conseil en brevets.

Conseiller en restructuration

La loi du 15 juin 2007 sur la licence de conseiller en restructuration stipule qu'une licence ne peut être obtenue que par une personne physique ayant la citoyenneté d'un état membre de l'Union européenne, de la Confédération suisse ou d'un état membre de l'AELE-EEE. Les autres étrangers, y compris les apatrides, ne peuvent pas obtenir de licence de conseiller en restructuration.

Commissaire aux comptes

Conformément à la loi du 11 mai 2017 sur les commissaires aux comptes, une personne peut être inscrite au registre des commissaires aux comptes, sur la base de réciprocité, si elle a la licence à effectuer des contrôles obligatoires, obtenue dans un état tiers, satisfait aux exigences professionnelles conformément aux conditions énoncées dans la loi ou équivalentes, et a passé un examen de droit des affaires en vigueur en Pologne, en langue polonaise, dans la mesure où cela est nécessaire pour effectuer des contrôles des comptes. Les exigences requises d'un commissaire aux comptes comprennent, entre autres, la pleine jouissance des droits publics, la pleine capacité juridique et l'honorabilité, ainsi que le fait de ne pas avoir été condamné par un jugement définitif pour un délit intentionnel ou un délit fiscal intentionnel. Si, formellement, l'égalité de traitement des citoyens des états tiers et des apatrides est assurée, des considérations pratiques (problèmes fondamentaux de vérification du respect des conditions de pleine capacité juridique, d'honorabilité et de non-condamnation pour délit intentionnel ou délit fiscal intentionnel) font obstacle au droit d'un apatride d'exercer cette profession.

Conseiller fiscal

La loi du 5 juillet 1996 sur les conseillers fiscaux n'exige pas la citoyenneté polonaise ou toute autre citoyenneté pour l'inscription sur la liste des conseillers fiscaux. Cependant, selon la loi, une personne physique est inscrite sur la liste des conseillers fiscaux si elle remplit, entre autres, les conditions suivantes:

- a la pleine capacité juridique,
- jouit de la plénitude des droits publics,
- est d'une moralité irréprochable et donne, par sa conduite passée, la garantie d'un exercice correct de la profession de conseiller fiscal.

Dans le cas d'une personne qui n'a pas la citoyenneté polonaise, les dispositions de la loi de l'état dont la personne est le citoyen sont applicables pour établir si elle a des pleins droits publics. En outre, lors de l'introduction d'une demande d'inscription sur la liste des conseillers fiscaux, il est nécessaire d'indiquer le numéro d'identification fiscale (NIP) ou un autre numéro utilisé pour l'identification à des fins fiscales ou de sécurité sociale attribué dans l'état d'origine du demandeur. Un apatride ne sera pas en mesure de remplir les conditions indiquées.

Courtier en valeurs mobilières, conseiller en investissement

La loi du 29 juillet 2005 sur le commerce des instruments financiers prévoit qu'une personne souhaitant exercer la profession de courtier en valeurs mobilières ou de conseiller en investissement doit jouir de la plénitude des droits publics. Dans le cas d'une personne qui n'a pas la citoyenneté polonaise, les dispositions de la loi de l'état dont la citoyenneté détient cette personne sont applicables pour la vérification. Dans le cas d'une personne qui ne possède la citoyenneté d'aucun état, il n'est pas possible d'établir la plénitude des droits publics.

Pharmacien

La loi du 10 décembre 2020 sur la profession de pharmacien stipule que cette profession peut être exercée en Pologne par un citoyen d'un état membre de l'UE ou un citoyen d'un état tiers.

Vétérinaire

La loi du 21 décembre 1990 sur la profession de vétérinaire et les chambres médicales vétérinaires définit les règles d'exercice de la profession du vétérinaire par les citoyens des états membres de l'UE, les citoyens des états tiers et les étrangers bénéficiant du statut de réfugié ou de la protection subsidiaire ou disposant d'une autorisation de séjour temporaire aux fins de regroupement familial, si l'étranger bénéficie du statut de réfugié ou de la protection subsidiaire.

Ingénieur en construction et architecte

La loi du 15 décembre 2000 sur les organes d'autonomie professionnelle des architectes et des ingénieurs civils fixe les règles de la prestation de services transfrontaliers par les architectes citoyens des états membres de l'Union européenne, les citoyens des états tiers et les étrangers bénéficiant du statut de réfugié ou de la protection subsidiaire ou d'un titre de séjour temporaire aux fins de regroupement familial, si l'étranger bénéficie du statut de réfugié ou de la protection subsidiaire.

ARTICLE 2 – DROIT A DES CONDITIONS DE TRAVAIL EQUITABLES

PARAGRAPHE 2. PREVOIR DES JOURS FERIES PAYES – *disposition de la Charte de 1961 non ratifiée par la Pologne et non modifiée par la Charte révisée*

La loi du 18 janvier 1951 sur les jours fériés fixe la liste des jours fériés (fêtes et dimanches).

La loi du 10 janvier 2018 sur la limitation du commerce les dimanches et les jours de fête et certains autres jours:

- prévoit une interdiction de commerce les dimanches et les jours de fête, ainsi que le 24 décembre et le samedi précédant le premier jour de Pâques – dans le cas de ces deux jours l'interdiction s'applique à partir de 14h00,
- s'applique au travail dans le commerce, à l'exercice d'activités liées au commerce, ainsi qu'à l'attribution à un travailleur d'un travail dans le commerce et d'activités liées au commerce,
- interdit le travail le dimanche et les jours de fête, ainsi que certains autres jours, dans le cadre d'une relation de travail ou d'un contrat de droit civil, qu'il soit rémunéré ou non,
- contient un catalogue de dérogations à l'interdiction,
- contient une liste de dimanches pour lesquels l'interdiction de commerce est levée (7 dimanches par année civile).

Le travail le dimanche et les jours de fête est autorisé dans les cas définis par le Code du travail, à savoir: les opérations de sauvetage, le travail en continu, le travail posté, les travaux de réparation nécessaires, les transports et les communications, le service dans les corps de pompiers d'entreprise et les corps de secours d'entreprise, la garde des biens et la protection des personnes, les travaux dans l'agriculture et l'élevage, ainsi que les travaux nécessaires en raison de leur utilité sociale et des besoins quotidiens de la population. Les travaux nécessaires en raison de leur utilité sociale et des besoins quotidiens de la population ne sont pas définis dans le Code du travail. Comme tels travaux sont considérés des travaux effectués, entre autres, dans les établissements fournissant des services au public, dans la restauration, dans les établissements hôteliers, dans les unités de gestion municipale, dans les établissements de soins de santé et autres établissements de soins de santé destinés aux personnes dont l'état de santé nécessite des soins 24 heures sur 24 ou toute la journée, dans les unités organisationnelles d'assistance sociale et les unités organisationnelles du système de soutien familial et de placement familial fonctionnant 24 heures sur 24, dans les établissements proposant des activités culturelles, éducatives, touristiques et de loisir.

Le travail le dimanche et les jours de fête est effectué selon le système de temps de travail adopté chez l'employeur donné.

Un travailleur travaillant le dimanche ou le jour de fête se voit accorder un autre jour de repos, quelle que soit la durée du travail réellement effectué le dimanche ou le jour de fête. Ainsi, si un travailleur a travaillé une heure le dimanche ou un jour de fête, il aura droit à une journée entière de repos (24 heures qui suivent), de même, s'il a travaillé huit heures, il aura droit à une journée entière de repos (24 heures supplémentaires). Cela signifie que dans chaque cas, le temps de repos sera augmenté d'au moins deux fois le temps réellement travaillé. Si le travailleur ne peut pas prendre un jour de repos, l'employeur doit lui verser une indemnité en plus du salaire normal, au taux de 100% pour chaque heure travaillée le dimanche ou le jour de fête.

Il est possible d'adopter un système de travail de fin de semaine. Dans un tel cas, le travail n'est fourni que les vendredis, samedis, dimanches et jours de fête. Tous les autres jours de la semaine sont des jours de repos pour le travailleur. Le régime de travail de fin de semaine ne peut être utilisé qu'à la demande écrite du travailleur (si cela répond à ses besoins individuels, pour lui permettre de participer à une formation par exemple). Ce système est exempté des dispositions limitant le travail le dimanche et les jours de fête et sur la compensation du travail du dimanche et des jours de fête, étant donné que l'essence du système de travail de fin de semaine est le travail le dimanche et les jours de fête, tandis que tous les autres jours de la semaine sont les jours fériés.

En règle générale, le salaire est payé pour le travail effectué, c'est-à-dire pour le temps travaillé. Si la rémunération est fixée à un taux mensuel, le travailleur y a droit indépendamment de ses heures de

travail effectives au cours d'un mois donné, c'est-à-dire qu'une réduction des heures de travail en raison du fait d'avoir travaillé le dimanche ou un jour de fête n'entraîne pas de réduction de la rémunération. Dans le cas de taux horaire et de taux de rendement (travail à la pièce), le salaire dépend du nombre d'heures effectuées au cours d'un mois donné. Une réduction du temps de travail en raison d'un jour de fête tombant un jour autre que le dimanche entraîne donc une réduction de la rémunération.

Les dispositions du Code du travail concernant le travail le dimanche et les jours de fête ne s'appliquent pas aux personnes effectuant le travail sur base d'un contrat de droit civil.

PARAGRAPHE 3. ASSURER L'OCTROI D'UN CONGE PAYE ANNUEL DE QUATRE SEMAINES AU MINIMUM – *disposition de la Charte de 1961 ratifiée par la Pologne, modifié par la Charte révisée*

Selon le Code du travail, la durée du congé annuel est de:

- 20 jours – si l'ancienneté est inférieure à 10 ans,
- 26 jours – si l'ancienneté est supérieure de 10 ans.

Le congé d'un travailleur à temps partiel est en proportion à ses heures de travail, sur la base de 20 ou 26 jours.

Le congé est accordé les jours qui sont des jours ouvrables pour le travailleur, conformément à son horaire de travail.

Un congé annuel plus long peut résulter d'une législation distincte, de conventions collectives ou d'un contrat de travail individuel.

PARAGRAPHE 4. ÉLIMINER LES RISQUES INHERENTS AUX OCCUPATIONS DANGEREUSES OU INSALUBRES ET, LORSQUE CES RISQUES N'ONT PAS ENCORE PU ÊTRE ÉLIMINÉS OU SUFFISAMMENT RÉDUITS, ASSURER AUX TRAVAILLEURS EMPLOYÉS A DE TELLES OCCUPATIONS SOIT UNE RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL, SOIT DES CONGES PAYÉS SUPPLÉMENTAIRES – *disposition de la Charte de 1961 ratifiée par la Pologne, modifié par la Charte révisée*

Le Code du travail oblige l'employeur à évaluer et à documenter les risques professionnels liés au travail et à appliquer des mesures préventives pour réduire ces risques, ainsi qu'à informer les travailleurs des risques professionnels liés à leur travail et des principes de protection contre les périls. Conformément au règlement du ministre du Travail et de la Politique sociale du 26 septembre 1997 sur les règles générales en matière de santé et de sécurité, l'employeur est tenu de garantir des conditions de travail saines et sécuritaires aux travailleurs en prenant des mesures suivantes:

- prévention des risques liés au travail,
- évaluation des risques qui ne peuvent être exclus,
- élimination des dangers à leur source,
- adaptation des conditions et procédés de travail aux capacités des travailleurs, notamment par la conception et l'aménagement approprié des postes de travail, le choix des machines et autres équipements techniques et outils de travail, ainsi que des méthodes de production et de travail, en tenant compte du but qui est la réduction de la pénibilité du travail, en particulier du travail monotone et du travail à un rythme prédéterminé, et en limitant l'incidence négative de ce travail sur la santé des travailleurs,
- application de nouvelles solutions techniques,
- remplacement des procédés, équipements, substances et autres matériaux dangereux par des procédés, équipements, substances et autres matériaux sûrs ou moins dangereux,
- la priorité donnée aux mesures de protection collective sur les mesures de protection individuelle,
- information et formation des travailleurs, instruction des travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail.

L'employeur évalue les risques professionnels liés au travail, notamment lors du choix des équipements des postes et lieux de travail, des substances et préparations chimiques, biologiques, cancérigènes ou mutagènes, et de la modification de l'organisation du travail. Au cours de l'évaluation des risques professionnels, tous les facteurs de l'environnement de travail présents et les modalités d'exécution du travail doivent être pris en compte.

L'employeur devrait préciser en détail des exigences en matière de santé et de sécurité lors de l'exécution de travaux particulièrement dangereux et, en particulier, assurer:

- la supervision de ces travaux par des personnes désignées à cet effet,
- les mesures de sécurité appropriées,
- l'instruction des travailleurs, comprenant notamment:
 - la division du travail entre les travailleurs,
 - l'ordre des tâches à accomplir,
 - les exigences en matière de santé et de sécurité pour les différentes actions.

Lorsque les risques ne peuvent pas être éliminés ou suffisamment réduits, les heures de travail sont réduites, en deçà des normes générales. La réduction du temps de travail peut consister en l'établissement de pauses incluses dans le temps de travail ou en la réduction des normes de temps de travail. La liste des travaux auxquels la réduction est déterminée par l'employeur, après consultation des travailleurs ou de leurs représentants et après consultation du médecin chargé des soins de santé préventifs pour les travailleurs.

Le temps de travail:

- des travailleurs travaillant à des postes où les concentrations ou intensités maximales admissibles de facteurs nocifs pour la santé sont dépassées,
- des travailleuses enceintes,
- des travailleurs s'occupant d'un enfant de moins de 8 ans, sans leur consentement ne peut pas dépasser 8 heures.

Le travailleur conserve le droit à une rémunération pour les heures non travaillées en raison de la réduction de son temps de travail.

Les dispositions relatives à l'exécution de travaux dangereux ou nocifs sont absolument contraignantes et aucun groupe de travailleurs n'est exclu de la protection prévue par ces dispositions.

L'employeur est tenu d'assurer des inspections systématiques de l'état de la sécurité et de la santé au travail, en tenant compte de l'organisation des processus de travail, de l'état technique des machines et autres équipements, et de déterminer les moyens d'enregistrer les irrégularités et les méthodes pour les éliminer. Dans le cas où une menace directe pour la vie ou la santé des travailleurs est identifiée, la personne qui dirige les travailleurs est tenue d'arrêter immédiatement le travail et de prendre des mesures pour éliminer la menace. Un travailleur a le droit de s'abstenir d'effectuer le travail et même de s'éloigner du lieu de travail posant un danger, en informant immédiatement son supérieur, si les conditions de travail ne sont pas conformes aux dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail et posent une menace directe pour la santé ou la vie du travailleur, ou lorsque le travail effectué par le travailleur est une menace pour d'autres personnes.

L'application des dispositions en la matière est contrôlée de l'Inspection nationale du travail.

Selon le Code du travail, toute personne qui, en tant qu'employeur ou agissant pour le compte d'un employeur, enfreint les règles relatives au temps de travail est passible d'une amende de 1.000 zł à 30.000 zł.

La législation n'établit pas de liste de professions considérées comme dangereuses ou nuisibles à la santé, mais indique les travaux effectués dans des conditions particulièrement dangereuses. Conformément au règlement du ministre du Travail et de la Politique sociale du 26 septembre 1997 sur les règles générales en matière de sécurité et d'hygiène du travail, les travaux particulièrement dangereux sont les suivants:

- les travaux de construction, de démolition, de rénovation et de montage effectués sans interrompre le fonctionnement l'entreprise ou d'une partie de celui-ci,
- les travaux dans des réservoirs, des gaines, à l'intérieur d'installations techniques et dans d'autres espaces confinés dangereux,
- les travaux avec des matières dangereuses,
- les travaux en hauteur,
- les travaux définis comme particulièrement dangereux par d'autres dispositions en matière de sécurité et de santé au travail ou dans les instructions de fonctionnement d'équipements et

d'installations, ainsi que d'autres travaux présentant des risques accrus ou exécutés dans des conditions difficiles, reconnus par l'employeur comme particulièrement dangereux.

Les travaux particulièrement dangereux sont également énumérés dans des réglementations relatives à la santé et à la sécurité dans des branches de travail ou des types de travail spécifiques.

Les listes des travaux particulièrement dangereux, nocifs et pénibles effectués dans des entreprises ou groupes des entreprises peuvent figurer dans des conventions collectives. L'établissement de ces listes se justifie notamment par l'apparition, dans le cadre du travail, de concentrations et d'intensités de facteurs nocifs pour la santé dans l'environnement de travail, tels que définis dans le règlement du ministre de la Famille, du Travail et de la Politique sociale du 12 juin 2018 sur les concentrations et intensités maximales admissibles de facteurs nocifs pour la santé dans l'environnement de travail.

PARAGRAPHE 6. VEILLER A CE QUE LES TRAVAILLEURS SOIENT INFORMES PAR ECRIT AUSSITOT QUE POSSIBLE ET EN TOUT ETAT DE CAUSE AU PLUS TARD DEUX MOIS APRES LE DEBUT DE LEUR EMPLOI DES ASPECTS ESSENTIELS DU CONTRAT OU DE LA RELATION DE TRAVAIL – *nouvelle disposition dans la Charte révisée*

La relation de travail est établie à la date spécifiée dans le contrat de travail comme la date de début du travail.

Le contrat de travail est conclu par écrit. Si le contrat de travail n'a pas été conclu par écrit, l'employeur doit, avant d'autoriser le travailleur à commencer le travail, confirmer par écrit les dispositions relatives aux parties au contrat, au type de contrat et à ses conditions.

Le contrat de travail précise les parties au contrat, l'adresse du siège social de l'employeur et, s'il s'agit d'un employeur-personne physique sans siège social, l'adresse de sa résidence, ainsi que le type de contrat, la date de sa conclusion et les conditions de travail et de rémunération, notamment:

- le type de travail,
- le ou les lieux où le travail est effectué,
- la rémunération correspondant au type de travail, y compris les éléments de la rémunération,
- la temps de travail,
- la date du début du travail,
- dans le cas d'un contrat de travail à l'essai:
 - sa durée ou le jour où il prendra fin et, si les parties en conviennent, une disposition prévoyant la prolongation du contrat pour la durée du congé, ainsi que pour la durée des autres absences justifiées du travailleur, si de telles absences se produisent,
 - dans le cas de l'intention de conclure ultérieurement un contrat à durée déterminée, la durée de la période d'essai (1 mois dans le cas de l'intention de conclure un contrat à durée déterminée de moins de 6 mois, 2 mois dans le cas de l'intention de conclure un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois et de moins de 12 mois), ainsi que la possibilité de prolonger le contrat à l'essai d'un mois une seule fois,
- dans le cas d'un contrat de travail à durée déterminée, sa durée ou la date où il prendra fin.

L'employeur informe le travailleur, par écrit (sur papier) ou par voie électronique:

- au plus tard 7 jours à compter de la date d'admission au travail du travailleur, au moins sur:
 - les normes de temps de travail journalier et hebdomadaire applicables au travailleur,
 - les heures de travail quotidiennes et hebdomadaires applicables au travailleur,
 - les pauses de travail applicables au travailleur,
 - le repos quotidien et hebdomadaire auquel le travailleur a droit,
 - les règles relatives aux heures supplémentaires et à leur compensation,
 - en cas de travail posté, les règles de passage d'un poste à l'autre,
 - dans le cas de plusieurs lieux de travail, les règles de déplacement entre ces lieux de travail,
 - les éléments de la rémunération du travailleur et les avantages en espèces ou en nature autres que ceux convenus dans le contrat de travail,
 - la durée du congé payé auquel le travailleur a droit, notamment le congé de vacances, ou, s'il n'est pas possible de déterminer la durée du congé payé au moment où l'information est communiquée au travailleur, les règles de détermination de son durée et d'octroi,

- les règles applicables en matière de rupture de la relation de travail, y compris les conditions de forme, la durée du préavis et le délai de recours au tribunal du travail, ou, s'il n'est pas possible de déterminer la durée du préavis au moment où l'information est communiquée au travailleur, la méthode de détermination de la durée du préavis,
 - le droit du travailleur à la formation, si elle est assurée par l'employeur, notamment les principes généraux de la politique de formation chez l'employeur,
 - la convention collective ou un autre accord collectif applicable au travailleur et, lorsqu'un accord collectif conclu à l'externe de l'entreprise par des organismes ou institutions paritaires, le nom de ces organismes ou institutions,
 - lorsque l'employeur n'a pas établi de règlement de travail, le délai, le lieu, la date et la périodicité du paiement de la rémunération, la période de nuit et la méthode adoptée par l'employeur pour la confirmation par les travailleurs de leur arrivée et leur présence au travail et la justification de leur absence au travail,
- au plus tard 30 jours à compter de la date d'admission du travailleur au travail, le nom de l'institution de sécurité sociale à laquelle sont versées les cotisations de sécurité sociale au titre de la relation de travail et des informations sur la protection sociale proposée par l'employeur; cette disposition ne s'applique pas si l'institution de sécurité sociale est choisie par le travailleur.

L'employeur informe le travailleur d'une modification des conditions d'emploi énumérées ci-dessus, ainsi que de la couverture du travailleur par une convention collective ou un autre accord collectif, immédiatement et au plus tard à la date à laquelle la modification devient applicable au travailleur, sauf si la modification est due à un amendement du droit du travail et du droit de la sécurité sociale, si ces dispositions sont indiquées dans l'information fournie au travailleur.

L'obligation d'informer le travailleur par écrit des conditions d'emploi et de ses droits s'applique aux relations de travail établies sur la base d'un contrat de travail, d'une nomination, d'une désignation, d'une élection, d'un contrat de travail coopératif.

L'employeur est passible d'une amende de 1.000 à 30.000 zł s'il ne confirme pas par écrit un contrat de travail conclu avec un travailleur avant la date d'admission du travailleur au travail. L'employeur est également passible d'une telle sanction s'il n'informe pas le travailleur des conditions de son emploi dans les délais impartis.

Toute modification du contrat de travail doit faire l'objet d'un document écrit.

PARAGRAPHE 7. FAIRE EN SORTE QUE LES TRAVAILLEURS EFFECTUANT UN TRAVAIL DE NUIT BÉNÉFICIENT DE MESURES QUI TIENNENT COMPTE DE LA NATURE SPÉCIALE DE CE TRAVAIL – *nouvelle disposition dans la Charte révisée*

Selon le Code du travail, la période de nuit comprend 8 heures entre 21h00 et 7h00.

Un travailleur dont le temps de travail comprend au moins 3 heures de travail de nuit par jour ou dont au moins ¼ du temps de travail au cours de la période de référence se situe dans la période de nuit est un travailleur de nuit.

Le temps de travail d'un travailleur de nuit ne peut absolument pas dépasser 8 heures par jour s'il effectue des travaux particulièrement dangereux ou impliquant un effort physique ou mental important. La liste de ces travaux est déterminée par l'employeur, en consultation avec l'organisation syndicale fonctionnant dans l'entreprise ou, à défaut, avec les représentants des travailleurs et après consultation du médecin chargé de soins de santé préventifs, en tenant compte de la nécessité d'assurer la sécurité au travail et la protection de la santé des travailleurs. La limitation des heures de travail quotidiennes est de nature générale et ne s'applique pas seulement au travail de nuit – elle couvre également les jours où le travailleur ne travaille que pendant des heures de jour.

La limite journalière ne s'applique pas lorsqu'il est nécessaire de prendre des mesures d'urgence pour protéger la vie ou la santé humaine, pour protéger les biens ou l'environnement ou pour remédier à un accident. Les travailleurs qui gèrent l'entreprise pour le compte de l'employeur ne bénéficient pas non plus de cette protection.

Les restrictions au travail de nuit s'appliquent à certains groupes de travailleurs et résultent soit des préoccupations relatives à la santé du travailleur, éventuellement à son bon développement mental et physique, soit de la situation familiale particulière du travailleur. L'interdiction absolue du travail de

nuit s'applique aux femmes enceintes et aux jeunes travailleurs. L'interdiction du travail de nuit s'applique aux travailleurs handicapés si le médecin chargé de l'examen médical préventif ou, à défaut, le médecin chargé des soins à ces travailleurs, n'a pas autorisé le travail de nuit.

L'interdiction relative – qui peut être levée avec le consentement de la personne concernée – est applicable aux travailleurs qui s'occupent d'un enfant de moins de 8 ans. Le consentement peut être donné pour chaque cas spécifique de nécessité d'exécuter le travail la nuit (travail de nuit ad hoc), ou il peut être de nature générale, auquel cas il n'est pas nécessaire que le travailleur fasse une déclaration à chaque fois que le travail de nuit lui est demandé. Le travailleur peut retirer son consentement à tout moment. Si les deux parents ou tuteurs d'un enfant sont en une relation de travail, un seul d'entre eux peut bénéficier de restrictions concernant le travail de nuit.

Des informations écrites sur le travail de nuit doivent être fournies à l'inspecteur du travail compétent si le travailleur en fait la demande. Aucune disposition ne prévoit la fourniture de ces informations aux travailleurs qui ne travaillent pas la nuit c'est à dire leur horaire de travail ne comprend pas au moins trois heures de travail de nuit par jour ou au moins ¼ du temps de travail au cours de la période de référence n'est pas le travail de nuit.

Un employeur ne peut autoriser un travailleur à travailler sans qu'il possède un certificat médical valide attestant qu'il n'y a pas de contre-indication à travailler à un poste spécifique dans les conditions de travail décrites dans la référence à l'examen médical. Sauf exceptions prévues par le Code du travail, un travailleur est également soumis à un examen initial s'il change de poste de travail.

Les examens médicaux préliminaires ne sont pas requis pour une personne:

- admise à travailler chez le même employeur sur le même poste ou sur un poste présentant les mêmes conditions de travail, dans les 30 jours suivant la résiliation ou l'expiration de la relation de travail précédente avec ce même employeur,
- acceptée pour un emploi auprès d'un autre employeur sur un poste donné dans les 30 jours suivant la fin ou l'expiration de la relation de travail précédente, si elle dispose d'un certificat médical valide attestant qu'il n'y a pas de contre-indication à travailler dans les conditions de travail décrites dans la référence à l'examen médical et que l'employeur constate que les conditions de travail correspondent à celles qui prévalent sur le poste précédent; cette exclusion n'est pas applicable aux personnes acceptées pour un travail particulièrement dangereux.

Outre le type d'examen préventif (préliminaire, périodique, de contrôle) à effectuer et le(s) poste(s) de travail, la référence à l'examen médical doit comprendre une description des conditions de travail, y compris des informations sur la présence, sur le(s) poste(s), de facteurs dangereux, de facteurs nocifs pour la santé ou onéreux et d'autres facteurs résultant de la manière dont le travail est effectué, avec une indication de l'ampleur de l'exposition et des résultats actuels des tests et des mesures des facteurs nocifs pour la santé effectués sur ces postes de travail. La fréquence et l'étendue des examens préventifs, en fonction des facteurs de l'environnement de travail, sont précisées dans les directives méthodologiques sur la conduite des examens préventifs des travailleurs, à l'annexe n° 1 du règlement du ministre de la Santé et de la Protection sociale du 30 mai 1996 sur la conduite des examens médicaux des travailleurs, à l'étendue des soins de santé préventifs des travailleurs et aux certificats médicaux délivrés aux fins prévus par le Code du travail. La fréquence des examens périodiques est décidée par le médecin du travail au cas par cas et sur la base de guides méthodologiques et en fonction des facteurs de l'environnement de travail particulier. En particulier, le médecin peut prévoir des examens plus fréquents que résultant des orientations méthodologiques et procéder à des examens plus approfondis.

Un travailleur a le droit, après notification préalable à son supérieur, de s'abstenir d'effectuer un travail nécessitant une aptitude mentale et physique particulière si son état mental et physique ne lui permet pas d'effectuer le travail en toute sécurité et s'il représente un danger pour autrui. Cette disposition s'applique au travail à tout moment, y compris la nuit.

À la demande écrite du travailleur, l'employeur doit informer l'inspecteur du travail régional de l'emploi de travailleurs la nuit. Le travailleur a également le droit, en cas de doute sur l'application correcte de la législation ou de suspicion de violation du droit du travail, de demander conseil à l'inspection du travail.

La détermination des horaires de travail relève de l'employeur et il ne découle pas du droit du travail qu'un travailleur non visé par l'interdiction du travail de nuit ait le droit d'exiger que l'employeur modifie l'horaire de sorte qu'il ne soit pas employé la nuit ou que l'employeur réduise le nombre d'heures de ce travail. Seul un travailleur visé par l'interdiction relative au travail de nuit dispose d'un tel droit.

Dans certains cas, comme dans les établissements à fonctionnement continu, il n'est pas possible de refuser le travail de nuit et de passer au travail de jour. Dans les établissements à fonctionnement continu on fait recours au travail posté plutôt qu'au travail effectué la nuit exclusivement.

Tout travailleur qui effectue un travail de nuit a droit à un supplément de salaire pour chaque heure de travail de nuit, égal à 20% du taux horaire sur base du salaire minimum.

L'employeur doit consulter les travailleurs ou leurs représentants sur toutes les activités relatives à la santé et à la sécurité au travail. Au cours de la consultation, l'employeur consulte les travailleurs effectuant des travaux particulièrement dangereux ou des travaux exigeant un effort physique ou mental important sur la nécessité et les conditions de ce travail de nuit.

L'employeur qui occupe plus de 250 travailleurs met en place un comité de santé et de sécurité. Ce comité a pour mission d'examiner les conditions de travail, d'évaluer périodiquement l'état de la santé et de la sécurité au travail, de donner un avis sur les mesures prises par l'employeur pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, de formuler des propositions en vue d'améliorer les conditions de travail et de coopérer avec l'employeur à la mise en œuvre de ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail. Le comité de santé et de sécurité se réunit au moins une fois par trimestre.

ARTICLE 3 – DROIT A LA SECURITE ET A L'HYGIENE DANS LE TRAVAIL

PARAGRAPHE 1. DEFINIR, METTRE EN ŒUVRE ET REEXAMINER PERIODIQUEMENT UNE POLITIQUE NATIONALE COHERENTE EN MATIERE DE SECURITE, DE SANTE DES TRAVAILLEURS ET DE MILIEU DE TRAVAIL. CETTE POLITIQUE AURA POUR OBJET PRIMORDIAL D'AMELIORER LA SECURITE ET L'HYGIENE PROFESSIONNELLES ET DE PREVENIR LES ACCIDENTS ET LES ATTEINTES A LA SANTE QUI RESULTENT DU TRAVAIL, SONT LIES AU TRAVAIL OU SURVIENNENT AU COURS DU TRAVAIL, NOTAMMENT EN REDUISANT AU MINIMUM LES CAUSES DES RISQUES INHERENTS AU MILIEU DE TRAVAIL – *nouvelle disposition dans la Charte révisée*

La Pologne a mis en œuvre les directives de l'UE:2007/30, 83/477, 91/383, 92/29, 94/33.

Les obligations de l'employeur et des travailleurs en matière de santé et de sécurité sont énoncées dans la section X « Santé et sécurité au travail » du Code du travail, ainsi que dans ses sections:

- I – dispositions générales,
- IV – obligations de l'employeur et du travailleur découlant de la relation de travail,
- VIII – droits des travailleurs liés à la parentalité,
- IX – emploi des mineurs,
- XIII – responsabilité en cas d'infraction aux droits des travailleurs, y compris résultant du non-respect des règles en matière de santé et de sécurité au travail.

Il incombe au ministre chargé du travail de déterminer les règles généralement applicables en matière de santé et de sécurité au travail pour les travaux effectués dans les différentes branches de l'économie. Le Code du travail contient également des autorisations permettant aux ministres compétents d'édicter des actes juridiques définissant des solutions spécifiques en matière de santé et de sécurité au travail pour des branches d'activité ou des types de travail particuliers.

Le Code pénal prévoit des sanctions pour les infractions aux droits des personnes exerçant une activité rémunérée, y compris les droits liés à la santé et à la sécurité au travail.

Selon le Code du travail, l'employeur est tenu de protéger la santé et la vie des travailleurs en leur assurant des conditions de travail sûres et hygiéniques, en tenant compte de progrès de la science et de la technologie. En particulier, l'employeur est tenu d'évaluer et de documenter les risques professionnels liés au travail et d'appliquer les mesures préventives nécessaires pour réduire ces risques, de répondre aux besoins en matière de santé et de sécurité au travail et d'adapter les mesures prises pour adapter les mesures de protection de la santé et de la vie des travailleurs à l'évolution des conditions de travail.

La stratégie nationale dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail est le programme gouvernemental pluriannuel « Amélioration de la sécurité et des conditions de travail » (jusqu'à la fin de 2022 « Amélioration de la sécurité et de la santé au travail »), qui garantit la poursuite d'une politique cohérente et globale dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. L'objectif principal du programme est de mettre au point des solutions organisationnelles et techniques innovantes visant à développer les ressources humaines et les nouveaux produits, technologies, méthodes et systèmes de gestion, dont l'utilisation contribuera à une réduction significative du nombre de personnes travaillant en exposition à des facteurs dangereux, nocifs et pénibles, ainsi qu'à la réduction d'incidence des accidents du travail et des maladies professionnelles et des pertes économiques et sociales qui en résultent.

La phase V du programme a été mise en œuvre entre 2020 et 2022. Les mesures prises devaient permettre d'accroître la capacité de travail et de prolonger la vie professionnelle :

- en réduisant l'exposition à des facteurs de risque dans l'environnement de travail, résultant de l'évolution dynamique des technologies et des processus de travail,
- en améliorant la qualité du travail et de la vie,
- en renforçant la culture de la sécurité dans l'environnement de travail et de vie, résultant en la réduction du nombre des accidents du travail et des maladies liées au travail.

En ce qui concerne les services de l'État, leurs tâches ont été réalisées en relation avec les questions suivantes:

- l'établissement de normes dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail,

- le développement de méthodes et d'outils pour la prévention et la réduction des risques professionnels dans l'environnement de travail,
- le développement d'un système de test des machines et autres équipements techniques, des outils et des moyens de protection collective et individuelle,
- le développement d'un système de formation, d'information et de promotion dans le domaine de la sécurité et de la protection de la santé.

Les projets de R&D comprenaient des activités telles que:

- le maintien de la capacité de travail,
- les facteurs de risque nouveaux et émergents associés aux nouvelles technologies et aux nouveaux processus de travail,
- l'ingénierie des matériaux et les technologies avancées pour la santé et la sécurité au travail,
- le développement d'une culture de la sécurité.

La phase V du programme comprenait également des tâches et des projets sur la prévention des risques liés aux nouvelles formes de travail, l'évaluation des risques psychophysiques et la prévention de l'exclusion sociale, l'évaluation de la santé psychophysique et la promotion des comportements favorables à la santé. En particulier, des activités concernant la prévention du stress au travail, le renforcement de l'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle ont été mises en œuvre ainsi que des activités impliquant des employeurs visant à prévenir et à combattre des comportements indésirables tels que l'agression, l'intimidation et la cyberintimidation. Dans le cadre de l'évaluation de l'impact des conditions psychosociales de travail sur les troubles dépressifs chez les travailleurs, les associations entre la dépression et les variables individuelles et les conditions psychosociales de travail ont été analysées 6 mois avant l'apparition de la pandémie et également pendant la pandémie. Certains changements positifs ont été observés dans l'environnement de travail au cours de cette période, y compris une expansion significative des activités et procédures organisationnelles visant à améliorer le bien-être psychique des travailleurs. En ce qui concerne la santé mentale des travailleurs, la prévalence de l'épuisement professionnel et de la dépression chez les infirmières et les pompiers a été évaluée et comparée, et des prédicteurs individuels (sociodémographiques et de personnalité) et organisationnels (exigences au travail et ressources au travail) de l'épuisement professionnel ont été identifiés.

Les principales activités dans le cadre du programme liées au diagnostic et à la prévention des risques psychosociaux comprenaient:

- comprendre les mécanismes par lesquels l'épuisement professionnel contribue à la dépression et les tendances suicidaires (indicateurs de santé mentale) et le manque de capacité au travail (indicateur d'efficacité professionnelle), tenant compte de l'influence de facteurs psychosociaux tels que le sentiment de solitude et les troubles du sommeil,
- élaborer des lignes directrices sur les méthodes de prévention de la santé mentale et de l'efficacité au travail et identifier les cibles potentielles des interventions visant à lutter contre l'épuisement professionnel, la dépression, les tendances suicidaires et le manque d'efficacité au travail chez les infirmières et les pompiers,
- développer des stratégies de prévention et d'élimination de la cyberintimidation, tant au niveau de l'organisation (réduction des facteurs de stress au travail) qu'au niveau individuel (stimulation des stratégies adaptatives de régulation des émotions).

Des fonds provenant du budget de l'État d'un montant de 101,5 millions de zł ont été alloués à la mise en œuvre du programme.

La mise en œuvre du programme a permis d'obtenir les connaissances nécessaires pour identifier les défis et les menaces résultant de l'introduction de nouvelles technologies et de nouveaux matériaux, ainsi que de nouvelles formes de travail. En outre, les connaissances acquises et les résultats obtenus, sous forme de solutions techniques et organisationnelles, permettent aux employeurs, y compris ceux du secteur des petites et moyennes entreprises, de mener des actions plus efficaces pour réduire l'exposition des travailleurs à des facteurs dangereux, nocifs et pénibles, ainsi que les accidents du

travail et les maladies professionnelles qui y sont liés, et les pertes économiques et sociales qui en résultent.

Les résultats du programme permettent également de lancer des activités de diffusion, en coopération avec le Forum of Safe Work Leaders, le réseau d'experts sur la sécurité et la santé au travail, les centres régionaux pour la sécurité et la santé au travail, ainsi que leur diffusion à travers des publications, les sites web, l'organisation d'expositions, de campagnes et de séminaires.

La phase VI du programme, pour 2023-2025, est conforme aux objectifs de la politique socio-économique aux niveaux européen et national, ainsi qu'aux priorités du cadre stratégique de l'UE pour la sécurité et la santé au travail pour 2021-2027. L'objet des projets et des tâches correspond aux problèmes actuels liés à la sécurité et la santé au travail en Pologne, et tient compte de la structure démographique de la population économiquement active et des secteurs économiques dans lesquels des contraintes physiques et psychosociales excessives pèsent sur les travailleurs. Le programme comprend les analyses scientifiques et les activités de recherche visant à élaborer des solutions pour réduire l'émission de facteurs chimiques, physiques et biologiques nocifs, pour améliorer les conditions de travail dans le cadre des nouvelles formes d'emploi résultant du changement technologique, ainsi que pour prolonger l'activité professionnelle grâce à l'adaptation des postes de travail et des processus à l'évolution des capacités des travailleurs liée à l'âge, et à une promotion plus efficace de la santé sur le lieu de travail. Le programme aborde, entre autres, les risques liés à l'utilisation des technologies modernes résultant de la numérisation et de l'automatisation croissantes et des formes alternatives de travail (travail à distance, travail occasionnel, travail sur plateforme).

Il convient de noter une nouvelle approche à la mise en œuvre des résultats de la recherche, définie comme leur application dans la pratique socio-économique, y compris, en particulier, leur introduction sur le marché et aux entreprises sous forme de produits ou de services spécifiques.

Le système de certification et d'accréditation (d'équipements, de matériaux, de processus de production) est défini dans la loi du 30 août 2002 sur le système d'évaluation de la conformité. Cette loi définit les principes de fonctionnement du système d'évaluation de la conformité aux exigences essentielles et spécifiques des produits, les principes et la procédure d'octroi de l'accréditation et de l'autorisation, ainsi que les modalités de notification des organismes et laboratoires à la Commission européenne et aux états membres de l'Union européenne, les missions du Centre polonais d'accréditation et les principes du système de contrôle des produits mis sur le marché.

Le système de protection du travail est complété par la législation suivante: lois sur la construction, l'énergie, le nucléaire, la géologie et l'exploitation minière, ainsi que les lois régissant les activités des organes de surveillance et de contrôle des conditions de travail.

PARAGRAPHE 4. PROMOUVOIR L'INSTITUTION PROGRESSIVE DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL POUR TOUS LES TRAVAILLEURS, AVEC DES FONCTIONS ESSENTIELLEMENT PREVENTIVES ET DE CONSEIL – *nouvelle disposition dans la Charte révisée*

La Pologne a ratifié la convention n° 161 de l'OIT et a mis en œuvre la directive européenne 89/391.

Les tâches, l'organisation et les conditions de fonctionnement des services de médecine du travail sont régies par la loi du 27 juin 1997 sur le service de médecine du travail. Ce service a été créé pour protéger la santé des travailleurs contre l'impact des conditions défavorables résultant de l'environnement de travail et de la manière dont le travail est effectué, et pour fournir des soins de santé préventifs aux travailleurs. Le service de médecine du travail est compétent pour mener à bien les tâches suivantes:

- réduire les effets nocifs du travail sur la santé, notamment par:
 - la détection et l'évaluation des facteurs du milieu de travail et des modes d'exécution du travail qui peuvent avoir un effet négatif sur la santé,
 - la détection et l'évaluation des risques professionnels dans le milieu de travail et en informant les employeurs et les travailleurs de la possibilité d'effets néfastes sur la santé qui en résultent,
 - la fourniture aux employeurs et aux travailleurs des conseils sur l'organisation du travail, l'ergonomie, la physiologie et la psychologie du travail,

- les soins de santé préventifs pour la population active, notamment par:
 - la conduite des examens initiaux, périodiques et de contrôle prévus par le Code du travail,
 - la certification médicale aux fins prévues par le Code du travail et les règlements d'exécution,
 - l'évaluation de l'aptitude à effectuer un travail ou des études, en tenant compte de l'état de santé et des risques présents sur le lieu de travail ou d'études,
 - les activités de consultation, de diagnostic et de décision dans le domaine de la pathologie professionnelle,
 - le conseil aux patients souffrant de maladies professionnelles ou d'autres maladies liées au travail,
 - l'exécution de vaccinations préventives,
 - le suivi de l'état de santé des travailleurs appartenant à des groupes particulièrement exposés, notamment ceux qui travaillent dans des conditions dépassant les normes d'hygiène, les jeunes, les personnes handicapées, les femmes en âge de procréer et les femmes enceintes,
 - la réalisation d'examens permettant un diagnostic précoce des maladies professionnelles et d'autres maladies liées au travail,
- la réadaptation médicale en ambulatoire,
- l'organisation et la fourniture des premiers secours en cas de maladie soudaine ou d'accident survenant sur le lieu de travail, de service ou d'étude,
- l'initiative et la mise en œuvre des activités en matière de promotion de la santé et en particulier de programmes préventifs de promotion de la santé résultant de l'évaluation de la santé au travail,
- l'initiative et l'assistance aux employeurs dans la mise en œuvre de mesures de protection de la santé des travailleurs, en particulier en ce qui concerne:
 - l'information aux travailleurs sur les principes de réduction des risques professionnels,.
 - la mise en œuvre des principes de prévention en matière de santé à l'adresse des travailleurs appartenant à des groupes à risques particuliers,
 - la création des conditions d'une réadaptation professionnelle,
 - la mise en œuvre des programmes de promotion de la santé,
 - l'organisation des soins médicaux d'urgence,
- les analyses de l'état de santé des travailleurs, en particulier de l'incidence et des causes des maladies professionnelles et des accidents du travail,
- la collecte, le stockage et le traitement d'informations sur l'exposition professionnelle, les risques professionnels et l'état de santé des personnes bénéficiant de soins de santé préventifs.

Le service de santé au travail effectue des tâches adressées aux:

- travailleurs,
- personnes en une relation de service,
- personnes exécutant un travail dans le cadre d'un contrat de travail à façon,
- candidats aux écoles secondaires ou supérieures et aux cours de qualification professionnelle, les élèves de ces écoles, les étudiants et les élèves des cours de qualification professionnelle qui, au cours de la formation professionnelle pratique, sont exposés à des facteurs nocifs, pénibles ou dangereux pour la santé,
- participants à des études de doctorat qui, au cours de leurs études, sont exposés à des facteurs nocifs, pénibles ou dangereux pour la santé,
- personnes qui travaillent alors qu'elles purgent une peine de prison dans un établissement pénitentiaire, qui sont en détention ou qui travaillent dans le cadre d'une peine restrictive de liberté.

Les dispositions relatives aux examens médicaux initiaux, périodiques et de suivi ne s'appliquent pas aux personnes travaillant sur une base autre que l'emploi, ni aux travailleurs indépendants. Les personnes qui travaillent dans le cadre de contrats atypiques, de l'économie parallèle et de l'économie de plateforme (gig economy, platform economy) ne sont non plus couvertes par les examens.

L'examen médical des personnes qui sont prestataires des services dépend du type de travail qu'elles effectuent et du degré de risque découlant des conditions de travail. Si le type de travail effectué et le degré de risque lié aux conditions de travail (risque d'accident du travail, présence de facteurs nocifs

pour la santé ou pénibilité) indiquent l'opportunité de ne laisser travailler que des personnes dans un état de santé adéquat, le commettant peut exiger de la personne avec laquelle il conclut un contrat de droit civil qu'elle se soumette à des examens médicaux (examens préliminaires, périodiques, de contrôle). Le commettant n'est pas tenu de prendre en charge les frais d'examen du prestataire des services. Les obligations en matière de santé et de sécurité au travail, y compris la question de la réalisation des examens médicaux et de la prise en charge de leurs coûts, doivent être précisées dans le contrat.

Les tâches du service de santé au travail sont assurées par des médecins, des infirmières, des psychologues et d'autres personnes possédant les qualifications professionnelles nécessaires à l'exécution de ces tâches service. Les praticiens de la médecine du travail sont indépendants des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants, ainsi que des autres entités pour le compte desquelles ils effectuent des tâches.

Les unités organisationnelles des services de médecine du travail sont:

- les établissements de soins médicaux fournissant des soins de santé préventifs aux travailleurs, appelés « unités primaires de soins de santé au travail »»,
- les centres de médecine du travail des voïvodies.

Les tâches du service de médecine du travail sont également accomplies par les instituts de recherche et des établissements d'enseignement supérieur médical qui sont actifs dans le domaine de la médecine du travail.

Unités de base de soins de santé au travail

	2017	2019	2021
Établissements publics de soins de santé	586	601	592
Établissements du prestataire de soins de santé	2.788	2.793	2.587
Médecins à pratique individuelle	2.654	2.556	2.423
Médecins pratiquant dans le cadre de cabinets médicaux de groupe	24	24	27

En 2017, les centres de médecine du travail des voïvodies ont employé:

- 830 médecins,
- 86 psychologues,
- 375 infirmières,
- 491 autres membres du personnel médical.

En 2019, les centres de médecine du travail des voïvodies ont employé:

- 908 médecins,
- 84 psychologues,
- 354 infirmières,
- 553 autres membres du personnel médical.

En 2021, les centres de médecine du travail des voïvodies ont employé:

- 907 médecins,
- 73 psychologues,
- 326 infirmières,
- 613 autres membres du personnel médical.

En 2022, les centres de médecine du travail des voïvodies ont employé:

- 885 médecins,
- 82 psychologues,
- 342 infirmières,
- 1.010 autres membres du personnel médical.

Le service de santé au travail interagit avec:

- les employeurs et leurs organisations,
- les travailleurs et leurs représentants, en particulier les syndicats,
- les médecins fournissant des services de soins de santé primaires aux travailleurs,

- l'Institut d'assurance sociale (ZUS), le Fonds d'assurance sociale agricole (KRUS) et Plénipotentiaire du Gouvernement pour les Personnes Handicapées, les commissions d'évaluation des handicaps et le Fonds national de la santé (NFZ),
- l'Inspection nationale du travail, l'Inspection sanitaire nationale et d'autres organismes chargés de superviser et de contrôler les conditions de travail,
- les instituts de recherche, les universités et les autres organisations et institutions dont les activités servent à la protection de la santé au travail.

Les activités du service de médecine du travail sont financées par les employeurs et le budget de l'administration de voïvodies. Le budget de l'État peut financer, en tout ou en partie, des programmes de prévention des risques pour la santé résultant des conditions défavorables du milieu de travail et de l'exécution du travail, notamment telles qu'elles ressortent des études épidémiologiques.

Des travaux d'analyse sont en cours en vue de mettre à jour, conformément à l'état actuel des connaissances médicales, le règlement du ministre de la Santé et de la Protection sociale du 30 mai 1996 sur les examens médicaux des travailleurs, l'étendue des soins de santé préventifs dispensés aux travailleurs et les certificats médicaux délivrés aux fins prévues par le Code du travail, ainsi que d'étendre le champ d'activité du médecin dispensant des soins de santé préventifs aux travailleurs (activités de conseil et de prévention).

La législation actuelle permet d'orienter un travailleur, avec son consentement, vers un programme de santé ou un programme de politique de santé approprié en raison de facteurs de risque professionnels et d'aspects non professionnels de la santé susceptibles d'affecter la capacité d'accomplir le travail.

Conformément aux documents stratégiques conditionnant le soutien aux projets dans le domaine de la santé par le Fonds européen pour les investissements stratégiques 2014-2020 (« Cadre stratégique national. Document d'orientation pour les soins de santé 2014-2020 » et « Lignes directrices pour la mise en œuvre de projets impliquant le Fonds social européen dans le domaine de la santé pour 2014-2020 ») des activités de soutien indirect des médecins du travail (dans le cadre de projets sur la prévention de la santé) peuvent être mises en œuvre.

Dans le domaine de la promotion de la santé et de la diffusion de programmes de prévention, le programme pilote « Prévention 40 PLUS » (2021-2023) est mis en œuvre. Il vise à évaluer l'organisation et l'efficacité du programme des diagnostics préventifs pour les problèmes de santé les plus courants chez les personnes âgés de 40 ans et plus. Les patients peuvent bénéficier de l'ensemble des examens sans en être référé par un médecin. Les examens préventifs proposés dans le cadre du programme « Prévention 40 PLUS » sont divisés en trois groupes: pour les femmes, pour les hommes et un groupe commun.

La législation impose à l'employeur l'obligation de créer un lieu de travail sûr, y compris en ce qui concerne les facteurs psychosociaux. En outre, le médecin, en cas de diagnostic d'épuisement professionnel, peut prescrire des consultations et des tests diagnostiques, y compris des tests psychologiques.

ARTICLE 4 – DROIT A UNE REMUNERATION EQUITABLE

PARAGRAPHE 1. RECONNAITRE LE DROIT DES TRAVAILLEURS A UNE REMUNERATION SUFFISANTE POUR LEUR ASSURER, AINSI QU'A LEURS FAMILLES, UN NIVEAU DE VIE DECENT – *disposition de la Charte de 1961 non ratifiée par la Pologne, non modifiée par la Charte révisée*

Le Code du travail définit le droit des travailleurs à une rémunération équitable sans définir la rémunération équitable.

Les questions relatives au salaire minimum sont régies par la loi du 10 octobre 2002 sur le salaire minimum. La loi prévoit une procédure de négociations au sein du Conseil du dialogue social pour déterminer le montant du salaire minimum. Si le Conseil ne parvient pas à se mettre d'accord sur le montant du salaire minimum dans le délai légal, la décision sur le montant du salaire minimum est prise par le Conseil des ministres.

La loi garantit une augmentation du montant du salaire minimum à un taux qui n'est pas inférieur à l'indice moyen annuel des prix de l'ensemble des biens et services de consommation (ci-après: l'indice des prix) prévu pour une année donnée. Si l'indice des prix réel diffère de l'indice prévu, la loi prévoit, pour déterminer le montant du salaire minimum de l'année suivante, l'application d'un mécanisme de correction garantissant au moins le maintien de la valeur réelle du salaire minimum. Le taux d'augmentation du salaire minimum est en outre majoré de 2/3 du taux prévu de croissance réelle du produit intérieur brut si, au premier trimestre de l'année au cours de laquelle les négociations ont lieu, le montant du salaire minimum est inférieur à la moitié du salaire moyen dans l'économie nationale.

La date de modification du montant du salaire minimum dépend de l'indice projeté de l'échelle des prix de l'année pour laquelle le montant du salaire minimum est fixé. Le montant du salaire minimum est augmenté le 1er janvier d'une année donnée si l'indice projeté des prix est inférieur à 5%. Si l'indice des prix projeté est d'au moins 5%, le montant du salaire minimum est révisé deux fois: le 1er janvier et le 1er juillet.

Outre le salaire minimum pour les personnes travaillant dans le cadre d'une relation de travail, il existe un taux horaire minimum pour les personnes travaillant sur base de contrats de droit civil. Le montant du taux horaire minimum est valorisé chaque année au même taux que le salaire minimum. En 2017, le taux horaire était de 13 zł, en 2022 – 19,70 zł, en 2023 jusqu'au 30 juin – 22,80 zł et à partir du 1er juillet 2023 – 23,50 zł, dès le 1er janvier 2024 le taux est de 27,70 zł, et à partir du 1er juillet 2024, il sera de 28,19 zł (montants bruts).

Le Conseil des ministres est tenu de soumettre au Conseil du dialogue social, avant le 15 juin de chaque année, une proposition concernant le montant du salaire minimum et le taux horaire minimal pour l'année suivante, ainsi que la date de la modification du montant du salaire minimum et des informations concernant:

- l'indice des prix de l'année précédente et les prévisions pour l'année suivante: l'indice des prix et l'indice du salaire moyen,
- le salaire moyen du premier trimestre de l'année au cours de laquelle les négociations ont lieu,
- les dépenses des ménages de l'année précédente et l'indicateur de la part des revenus provenant du travail rémunéré et le nombre moyen de personnes à charge d'une personne exerçant un travail rémunéré, au cours de l'année précédente,
- le montant des salaires mensuels moyens de l'année précédente par type d'activité,
- le niveau de vie des différents groupes sociaux,
- les conditions économiques de l'État, en tenant compte de la situation du budget de l'État, des exigences du développement économique, du niveau de productivité du travail et de la nécessité de maintenir un niveau d'emploi élevé.

Le montant du salaire minimum est déterminé en termes bruts, c'est-à-dire il inclut l'impôt sur le revenu des personnes physiques et les cotisations d'assurance sociale (pension de retraite, rente et assurance maladie) payées par le travailleur.

Salaire, zł,
brut

	Minimum	Moyen	Relation, %
2017	2.000	4.284	46,69
2019	2.250	4.920	45,73
2021	2.800	5.683	49,27
2022	3.010	6.346	47,43

net

	Minimum	Moyen	Relation, %
2017	1.459	3.050	47,84
2019	1.634	3.510	46,55
2021	2.062	4.095	50,3
2022	2.364	4.656	50,77

En 2017 et 2019, 1,5 million de personnes, soit 13% des travailleurs de l'économie nationale, ont perçu un salaire ne dépassant pas le salaire minimum, en 2020 et 2021, 1,6 million de personnes, représentant respectivement 13,6% et 13,1% des travailleurs de l'économie nationale, en 2022, 1,4 million de personnes et 11,8% des travailleurs de l'économie nationale, respectivement.

La valeur du salaire minimum dépasse largement le seuil d'extrême pauvreté (minimum vital) pour un ménage d'une personne et un ménage de deux adultes, qui s'élevait en 2022 à 775,42 zł et 1.338,25 zł, respectivement. Dans le cas d'un ménage de trois personnes (2 adultes et un enfant âgé de 4 à 6 ans), le seuil d'extrême pauvreté a été estimé à 1.934,07 zł, ce qui est également inférieur à la valeur du salaire minimum pour une personne.

Tous les travailleurs en Pologne sont soumis à l'assurance maladie obligatoire et ont donc droit à des soins de santé gratuits dans le cadre du Fonds national de santé. Dans le cas des familles avec enfants, un soutien supplémentaire sont des prestations du programme « Famille 500+ » (500 zł par mois pour chaque enfant jusqu'à l'âge de 18 ans, à partir du 1er janvier 2024 – 800 zł), le programme « Bon départ » (300 zł pour un enfant d'âge scolaire pour la rentrée scolaire), le Capital familial de soins (500 zł par mois pendant 2 ans ou 1.000 zł par mois pour un deuxième enfant et les suivants âgés de 1 an à 3 ans), le cofinancement du séjour d'un enfant dans une crèche (400 zł par mois), la Carte de la famille nombreuse (allègements pour les familles avec au moins 3 enfants). Les familles avec enfants bénéficient également d'une aide supplémentaire sous forme d'avantages dans les transports publics pour les enfants et de crédits d'impôt pour les enfants.

ARTICLE 6 – DROIT DE NEGOCIATION COLLECTIVE

PARAGRAPHE 4. [RECONNAISSENT] LE DROIT DES TRAVAILLEURS ET DES EMPLOYEURS A DES ACTIONS COLLECTIVES EN CAS DE CONFLITS D'INTERET, Y COMPRIS LE DROIT DE GREVE, SOUS RESERVE DES OBLIGATIONS QUI POURRAIENT RESULTER DES CONVENTIONS COLLECTIVES EN VIGUEUR – *disposition de la Charte de 1961 non ratifiée par la Pologne, non modifiée par la Charte révisée*

Le droit des employeurs de prendre des mesures en cas de conflit d'intérêts (lock-out) n'est pas prévu par la loi.

Selon la loi du 23 mai 1991 sur la résolution des conflits collectifs, le droit d'organiser des grèves et d'autres formes de protestation, dans les limites de la loi, est dévolu aux syndicats.

Pour défendre les droits et les intérêts des travailleurs, des formes d'action syndicale autres que la grève, qui ne mettent pas en danger la vie ou la santé des personnes, peuvent être utilisées sans l'interruption du travail, sous réserve du respect de la législation applicable. Les travailleurs qui n'ont pas le droit de grève peuvent recourir à ces formes de défense de leurs droits. En outre, pour défendre les droits et les intérêts des travailleurs qui n'ont pas le droit de grève, un syndicat opérant dans une autre entreprise peut organiser une grève de solidarité, pour une période ne dépassant pas la moitié d'une journée de travail.

Les travailleurs des services essentiels (transports, approvisionnement en eau, gaz, électricité, etc.) et les employés civils de l'armée ont le droit de grève, pour autant que l'arrêt du travail sur les postes de travail, les équipements et les installations ne mette pas en danger la vie et la santé des personnes ou la sécurité de l'État.

Pour des raisons du bien public, il n'est pas permis d'arrêter le travail, dans le cadre d'un mouvement de grève, sur les postes de travail, les équipements et les installations si l'arrêt du travail mettrait en danger la vie et la santé des personnes ou la sécurité de l'État – l'interdiction ne s'applique pas à l'ensemble de l'entreprise, mais uniquement aux postes de travail individuels.

N'ont pas de droit de grève les membres du corps de la fonction publique (employés, fonctionnaires), les employés des bureaux de l'État, de l'administration gouvernementale, de l'administration des collectivités locales, des tribunaux et du ministère public, quelque soit le poste et le type de tâches accomplies. Le facteur décisif est le fait de travailler dans une institution donnée et non pas dans quelle mesure le poste occupé implique l'exécution de tâches liées à l'ordre public, la sécurité nationale, la protection de la santé publique ou les bonnes mœurs.

N'ont pas de droit de grève, en raison des missions et du statut spécifiques, les fonctionnaires et les employés civils de l'Agence de sécurité intérieure, de l'Agence de renseignement, du Service de contre-espionnage militaire, du Service de renseignement militaire, du Bureau central de lutte contre la corruption, du Service de protection de l'État, du Service douanier et fiscal, de la Police et des Forces Armées de la République de Pologne, de l'Administration pénitentiaire, du Corps des gardes-frontières, du Corps des Maréchaux (corps auprès des présidents de deux chambres du Parlement) et des unités organisationnelles de protection contre les incendies.

ARTICLE 7 – DROIT DES ENFANTS ET DES ADOLESCENTS A LA PROTECTION

PARAGRAPHE 1. FIXER A 15 ANS L'AGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI, DES DEROGATIONS ETANT TOUTEFOIS ADMISES POUR LES ENFANTS EMPLOYES A DES TRAVAUX LEGERS DETERMINES QUI NE RISQUENT PAS DE PORTER ATTEINTE A LEUR SANTE, A LEUR MORALITE OU A LEUR EDUCATION – *disposition de la Charte de 1961 non ratifiée par la Pologne, non modifiée par la Charte révisée*

La Constitution prévoit que l'emploi permanent d'enfants de moins de 16 ans est interdit, tandis que les formes et la nature de l'emploi autorisé sont déterminées par la loi. Selon le Code du travail, il est interdit d'employer une personne qui n'a pas atteint l'âge de 15 ans. Les exceptions suivantes à cette règle sont prévues:

- une personne qui a achevé une scolarité primaire de huit ans et qui n'a pas atteint l'âge de 15 ans peut être employée, selon les règles prévues pour les mineurs, au cours de l'année civile durant laquelle elle atteint l'âge de 15 ans,
- une personne qui a achevé une scolarité primaire de huit ans et qui n'a pas atteint l'âge de 15 ans peut être employée, dans les conditions prévues pour les mineurs, à des fins de préparation professionnelle sous forme d'une formation en apprentissage,
- une personne qui n'a pas achevé une scolarité primaire de huit ans et qui n'a pas atteint l'âge de 15 ans peut être employée, dans les conditions prévues pour les mineurs, à des fins de préparation professionnelle sous forme d'un apprentissage en vue de l'exécution d'un travail spécifique.

Dans les deuxième et troisième cas, la conclusion d'un contrat de travail à des fins de préparation professionnelle d'un adolescent est autorisée avec le consentement du représentant légal ou du tuteur légal de l'adolescent et si le centre de conseil psychologique et pédagogique a donné un avis positif.

L'emploi d'un adolescent (personne ayant atteint l'âge de 15 ans mais qui n'a pas atteint l'âge de 18 ans) sur la base d'un contrat de travail, à des fins autres que la préparation professionnelle, ne peut consister qu'en exécution de travaux légers. La liste des travaux légers est déterminée par l'employeur, avec l'accord du médecin du travail. La liste des travaux légers est approuvée par l'inspecteur du travail. Il appartient également à l'employeur de déterminer les conditions d'exécution des travaux légers, notamment la durée maximale du travail.

Lorsqu'il emploie un adolescent, l'employeur a des obligations telles que:

- référer l'adolescent à un examen médical initial avant de l'autoriser à travailler à un poste particulier, puis le référer à des examens périodiques et de contrôle,
- tenir le dossier personnel de l'adolescent dans lequel les certificats médicaux doivent être conservés,
- tenir un registre des résultats des tests et des mesures des facteurs nuisibles à la santé sur les postes de travail des jeunes travailleurs, si ces facteurs sont présents dans l'entreprise,
- introduire dans le règlement de travail une liste des travaux interdits aux mineurs, le type de travaux et la liste des emplois autorisés aux travailleurs mineurs à des fins de préparation professionnelle, la liste des travaux légers autorisés aux adolescents employés à des fins autres que la préparation professionnelle.

Le Code du travail permet à un enfant, jusqu'à l'âge de 16 ans, d'effectuer un travail ou d'autres activités rémunérées pour une entité d'activités culturelles, artistiques, sportives ou publicitaires. Un enfant ne peut entreprendre une telle activité qu'avec le consentement de son représentant légal ou de son tuteur, et avec l'autorisation de l'inspecteur du travail. Cela signifie que le commencement d'un travail ou d'une autre activité rémunérée (conclusion d'un contrat de travail ou d'un contrat de droit civil) doit toujours être précédé par la délivrance d'une autorisation par l'inspecteur du travail. La demande d'autorisation est introduite par l'entité d'activités culturelles, artistiques, sportives ou publicitaires. La demande est accompagnée:

- du consentement écrit du représentant légal ou du tuteur de l'enfant à l'exercice d'un travail ou d'une autre activité rémunérée par l'enfant,
- d'un avis d'un centre de conseil psychopédagogique indiquant qu'il n'y a pas de contre-indication à l'exercice d'un travail ou d'une autre activité rémunérée par l'enfant,

- d'un certificat médical attestant qu'il n'y a aucune contre-indication à l'exercice d'un travail ou d'une autre activité rémunérée par l'enfant,
- si l'enfant est soumis à l'obligation scolaire, un avis du directeur de l'école fréquentée par l'enfant concernant la capacité de l'enfant à remplir l'obligation scolaire tout en exerçant un travail ou une autre activité rémunérée.

Si l'inspecteur du travail, sur la base des documents, conclut que l'exercice d'un travail ou d'autres activités rémunérées par l'enfant peut entraîner un risque pour la vie, la santé et le développement psychophysique de l'enfant ou compromettre l'accomplissement de la scolarité obligatoire de l'enfant, il refuse de délivrer l'autorisation. La décision peut faire l'objet d'un recours auprès de l'inspecteur régional du travail.

L'autorisation délivrée par l'inspecteur du travail contient les données personnelles de l'enfant et de son représentant légal ou tuteur, ainsi que la désignation de l'entité exerçant l'activité en question. L'inspecteur précise dans l'autorisation le type de travail ou d'activité rémunérée que l'enfant peut exercer. L'inspecteur détermine également la durée du travail ou de l'activité rémunérée ainsi que le nombre d'heures de travail ou d'activité rémunérée autorisé par jour.

En vertu des dispositions du Code civil, les mineurs âgés de 13 à 15 ans peuvent travailler avec le consentement de leur représentant légal. Ces mineurs ne sont pas en relation de travail et, à la lumière du droit de travail, ne sont pas des travailleurs. Les dispositions du Code du travail ne s'appliquent pas au travail qu'ils prestent, y compris en ce qui concerne les heures de travail. Le travail effectué dans le cadre d'un contrat de droit civil n'est pas soumis aux contrôles de l'Inspection nationale du travail.

Les dispositions du Code du travail ne s'appliquent pas au travail des enfants dans les exploitations agricoles familiales, qui consiste à apporter une aide à la famille. Ce travail n'est pas non plus soumis au contrôle de l'Inspection nationale du travail. Conformément à la loi du 13 avril 2007 sur l'Inspection nationale du travail, l'inspection du travail n'est pas habilitée à effectuer des contrôles auprès de personnes physiques qui n'exercent pas d'activité économique si ces personnes n'ont pas le statut d'employeur, c'est-à-dire si elles n'emploient pas au moins un travailleur sur la base d'une relation de travail (contrat de travail). Selon la jurisprudence et la doctrine, l'exploitation d'une ferme individuelle n'est pas une activité économique au sens de la loi du 6 mars 2018 – Droit des entrepreneurs. La personne qui exploite une telle ferme n'est donc pas un entrepreneur, mais a le statut de personne physique.

PARAGRAPHE 2. FIXER A 18 ANS L'ÂGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI POUR CERTAINES OCCUPATIONS DETERMINEES, CONSIDEREES COMME DANGEREUSES OU INSALUBRES – *disposition de la Charte de 1961 ratifiée par la Pologne, modifiée par la Charte révisée*

Un travailleur adolescent est un travailleur qui a atteint l'âge de 15 ans mais n'a pas encore atteint l'âge de 18 ans.

Selon le Code du travail, il est interdit d'employer des adolescents à des travaux interdits, dont la liste figure à l'annexe n° 1 du règlement du Conseil des ministres du 19 juin 2023 sur la liste des travaux interdits aux mineurs et aux conditions de leur emploi pour certains de ces travaux. Les travaux interdits aux adolescents comprennent les travaux:

- demandant un effort physique excessif, une position corporelle forcée et qui mettent en danger leur bon développement mental,
- exposant à des agents chimiques, physiques et biologiques nocifs,
- présentant un risque d'accident.

L'annexe 2 au règlement précise les travaux interdits auxquels les adolescents de plus de 16 ans peuvent être employés, mais uniquement dans la mesure du nécessaire à leur préparation professionnelle. L'emploi ne peut être permanent et doit se limiter à familiariser les adolescents avec les activités de base nécessaires à la préparation professionnelle.

Afin d'assurer une protection particulière de la santé des jeunes, l'employeur doit établir des listes des travaux effectués sur son lieu de travail:

- une liste des travaux interdits aux adolescents,

- une liste des travaux interdits aux adolescents, pour lesquels il est permis d'employer des adolescents à des fins de préparation professionnelle.

Le médecin qui assure la prévention médicale du jeune doit être associé à l'établissement des listes.

L'admission des adolescents à des travaux interdits, à des fins de préparation professionnelle, peut se faire sur la base d'une évaluation des risques du travail effectuée avant que les adolescents ne commencent à travailler ou à chaque fois de changement significatif des conditions dans lesquelles le travail est effectué. L'évaluation des risques doit prendre en compte:

- l'évaluation de l'équipement et de l'organisation des lieux de travail et des postes de travail des adolescents,
- l'organisation des processus de travail et leur interdépendance,
- la nature, le degré et la durée de l'exposition aux agents physiques, biologiques et chimiques,
- la forme, l'étendue et le mode d'utilisation des équipements du lieu de travail, y compris les machines, les outils et les équipements,
- l'étendue et le niveau de la formation et de l'instruction données aux adolescents.

L'employeur qui emploie des adolescents de plus de 16 ans à certains types de travaux interdits aux mineurs est tenu d'assurer une protection particulière de leur santé, en tenant compte des risques découlant de leur inexpérience, manque de conscience des risques existants ou potentiels et d'une maturité physique et mentale incomplète, notamment:

- veille à ce que les adolescents effectuent leur travail et leurs activités à des postes de travail et dans des conditions qui ne présentent pas de risques pour leur sécurité et leur santé,
- s'assure que les enseignants, les instructeurs de formation professionnelle pratique ou les autres personnes autorisées à dispenser une formation professionnelle pratique supervisent l'exécution du travail par les adolescents,
- informe les adolescents des risques éventuels et des mesures prises pour protéger leur santé,
- organise des pauses de travail à des fins de repos dans des locaux isolés des facteurs nuisibles à la santé ou pénibles.

Le temps de travail d'un adolescent qui a été admis, à des fins de préparation professionnelle, à effectuer les travaux énumérés à l'annexe 2 du règlement est déterminé en fonction du type de travaux effectués et ne doit absolument pas être dépassé.

Un travailleur adolescent ne peut être autorisé à effectuer de tels travaux que sur présentation d'un certificat médical indiquant l'absence de contre-indications à exécuter ces travaux (examen préalable). Chaque adolescent est également soumis à des examens médicaux périodiques. Le moment de l'examen médical est déterminé par le médecin chargé des soins de santé préventifs des adolescents. Si le médecin déclare que le travail en question met en danger la santé de l'adolescent, l'employeur est tenu de modifier (en concertation avec le médecin) le type de travail. Si cela n'est pas possible, l'employeur doit résilier le contrat de travail avec le mineur et lui verser des dommages-intérêts (correspondant au salaire pour la période de préavis).

La surveillance et le contrôle du respect des dispositions relatives à l'emploi des mineurs incombent à l'Inspection nationale du travail.

PARAGRAPHE 3. INTERDIRE QUE LES ENFANTS ENCORE SOUMIS A L'INSTRUCTION OBLIGATOIRE SOIENT EMPLOYES A DES TRAVAUX QUI LES PRIVENT DU PLEIN BENEFICE DE CETTE INSTRUCTION – *disposition de la Charte de 1961 non ratifiée par la Pologne, non modifiée par la Charte révisée*

À la lumière de la Constitution de la République de Pologne et de la loi du 14 décembre 2016 – Droit de l'éducation, l'éducation est obligatoire jusqu'à l'âge de 18 ans. L'éducation obligatoire d'un enfant commence au début de l'année scolaire de l'année civile au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de 7 ans et dure jusqu'à la fin de l'école primaire, mais pas plus longtemps que jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 ans. L'enseignement obligatoire prend forme de la fréquentation d'une école primaire publique ou non publique. Après avoir accompli l'école primaire, l'obligation scolaire est remplie sous forme de fréquentation d'une école post-primaire publique ou non publique, des cours dans des formes extrascolaires dans des établissements publics et non publics, des cours dans le cadre

d'activités éducatives menées par des personnes morales ou physiques, d'une formation professionnelle auprès d'un employeur. Un élève qui a terminé ses études post-primaires avant d'avoir atteint l'âge de 18 ans peut également satisfaire à l'obligation d'éducation en fréquentant un établissement d'enseignement supérieur ou en suivant des cours de formation professionnelle.

Le Code du travail stipule qu'un travailleur adolescent est tenu de suivre une formation continue jusqu'à l'âge de 18 ans, et en particulier:

- de suivre une formation continue dans le cadre de l'école primaire et de l'école secondaire, s'il n'a pas terminé une telle école,
- de suivre une formation complémentaire dans une école post-primaire ou sous des formes non scolaires.

Le Code du travail impose à l'employeur l'obligation de permettre au mineur de remplir l'obligation de suivre une formation complémentaire, y compris en le libérant de son travail pendant le temps nécessaire pour participer aux cours de formation.

L'employeur qui emploie des adolescents à des fins de préparation professionnelle, sous forme d'une formation professionnelle, et qui les dirige vers une formation théorique, doit, lors de la planification des horaires de travail, tenir compte des cours à l'école et s'efforcer de faire en sorte que les heures de travail n'interfèrent pas avec ces cours.

L'emploi des adolescents sur la base d'un contrat de travail à des fins autres que la formation professionnelle ne peut comporter que l'exécution de travaux légers dont la liste est fixée par l'employeur, sur l'accord du médecin exerçant les missions du service de médecine du travail et après approbation de l'inspecteur du travail. L'employeur détermine l'étendue et la répartition du temps de travail de l'adolescent affecté à des travaux légers, en tenant compte du nombre hebdomadaire d'heures d'apprentissage résultant du programme d'études, ainsi que de l'emploi du temps scolaire de l'adolescent.

Le temps de travail hebdomadaire d'un adolescent qui n'a pas atteint l'âge de 16 ans, pendant l'année scolaire, ne doit pas dépasser 12 heures et le temps de travail quotidien ne doit pas dépasser 6 heures. Le jour de l'école, le temps de travail d'un adolescent ne peut excéder 2 heures. Le temps de travail d'un adolescent pendant les vacances scolaires ne peut dépasser 7 heures par jour et 35 heures par semaine.

Le temps de travail d'un adolescent âgé de 16 à 18 ans ne peut dépasser 8 heures par jour. Le temps de travail inclut le temps d'étude résultant du programme scolaire obligatoire.

Un adolescent a droit à au moins 48 heures de repos ininterrompu par semaine, comprenant le dimanche.

Une interruption de travail, y compris de nuit, doit être d'une durée continue d'au moins 14 heures. Pour un adolescent, la période nocturne se situe entre 22h00 et 6h00 et, s'il est âgé de moins de 15 ans, entre 20h00 et 6h00.

L'obligation d'observer une période de repos quotidien s'applique aussi bien aux travailleurs adolescents employés pour la formation professionnelle qu'à ceux qui effectuent des travaux légers. Il est absolument interdit d'employer des travailleurs adolescents pendant les heures supplémentaires et les heures de nuit, et il ne peut y être dérogé par le consentement de l'adolescent. En cas de violation de cette interdiction, l'employeur est tenu responsable pour d'une infraction aux droits du travailleur (infractions pénales/administratives).

Au bout de 6 mois à compter du début du premier travail, l'adolescent acquiert le droit à un congé de 12 jours ouvrables et, à la fin de l'année de travail, le droit à un congé de 26 jours ouvrables. Au cours de l'année civile où l'adolescent atteint l'âge de 18 ans, il a droit au congé de 20 jours ouvrables si le droit au congé a été acquis avant l'âge de 18 ans. Le Code du travail stipule qu'au moins une partie du congé doit être de 14 jours civils consécutifs au moins. Un adolescent fréquentant l'école doit bénéficier d'un congé pendant les vacances scolaires. Un adolescent qui n'a pas de droit au congé peut, à sa demande, bénéficier d'un congé anticipé pendant les vacances scolaires.

À la demande d'un mineur, élève d'une école pour les personnes qui travaillent, l'employeur est tenu de lui accorder un congé non rémunéré pendant les vacances scolaires, dont la durée ne peut excéder,

avec le congé annuel, 2 mois. Le congé est sans solde mais est considérée comme une période de travail dont dépendent les droits du travailleur.

Les élèves d'une lycée technique et les élèves d'un établissement d'enseignement professionnel du 1^{er} degré qui ne sont pas de jeunes travailleurs peuvent, pendant leurs études, suivre un apprentissage dans des conditions réelles de travail, dénommé « apprentissage d'élève ». Ce stage peut également avoir lieu pendant les vacances d'été ou d'hiver. La durée quotidienne d'un stage pour les élèves de moins de 16 ans ne peut excéder 6 heures par jour et pour les élèves de plus de 16 ans - 8 heures par jour. Dans des cas justifiés, résultant du fonctionnement spécifique d'un élève handicapé de plus de 16 ans, il est permis de réduire la durée quotidienne du stage à 7 heures.

L'exercice d'un travail ou d'autres activités rémunérées par un enfant jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 16 ans n'est permis que pour le compte d'une entité d'activités culturelles, artistiques, sportives ou publicitaires et nécessite le consentement préalable du représentant légal ou du tuteur de cet enfant, ainsi que l'autorisation de l'inspecteur du travail compétent. Afin de garantir le respect de l'obligation scolaire, l'entité culturelle, artistique, sportive ou publicitaire joint à la demande d'autorisation, entre autres, un avis du directeur de l'école fréquentée par l'enfant concernant la capacité de l'enfant à respecter cette obligation pendant son travail ou toute autre activité rémunérée. Dans le permis de travail, l'inspecteur précise la durée journalière de travail ou d'activité rémunérée autorisée.

Sur la base des dispositions du Code civil, il est possible d'employer des personnes âgées de 13 à 15 ans sur la base d'un contrat de mandat. Les contrats de droit civil conclus sur la base des dispositions du Code civil ne sont pas soumis aux dispositions du Code du travail. La réglementation ne précise pas les heures de travail autorisées pour les enfants travaillant dans le cadre de ces contrats.

Les dispositions du Code du travail ne s'appliquent pas au travail des enfants dans les exploitations agricoles familiales consistant en une aide apportée à la famille. Ce type de travail n'est pas soumis au contrôle de l'Inspection nationale du travail.

PARAGRAPHE 4. LIMITER LA DUREE DU TRAVAIL DES TRAVAILLEURS DE MOINS DE 18 ANS POUR QU'ELLE CORRESPONDE AUX EXIGENCES DE LEUR DEVELOPPEMENT ET, PLUS PARTICULIEREMENT, AUX BESOINS DE LEUR FORMATION PROFESSIONNELLE – *disposition ratifiée par la Pologne de la Charte de 1961, modifiée par la Charte révisée*

Selon le Code du travail, le temps de travail d'un adolescent de moins de 16 ans ne doit pas dépasser 6 heures par jour, et celui d'un mineur de plus de 16 ans - 8 heures par jour. Si le temps de travail quotidien dépasse 4,5 heures, il a droit à une pause de 30 minutes, comprise dans le temps de travail. Le jour de la fréquentation de l'école, le temps de travail d'un adolescent ne peut excéder 2 heures.

La durée hebdomadaire de travail d'un adolescent affecté à des travaux légers ne doit pas dépasser 12 heures pendant l'année scolaire. La limitation de la durée du temps de travail d'un adolescent employé à des travaux légers, telle que spécifiée ci-dessus, s'applique également si l'adolescent est employé par plus d'un employeur.

La durée du travail d'un adolescent pendant les vacances scolaires ne peut dépasser 7 heures par jour et 35 heures par semaine. Cette règle est renforcée par l'interdiction d'employer des adolescents dans des heures supplémentaires.

L'employeur est tenu de libérer l'enfant de son travail pour le temps nécessaire à la participation à des cours de formation dans le cadre de la formation continue.

Ces règles sont de nature universelle et s'appliquent à tous les cas d'emploi d'adolescents. Elles concernent tant le temps de travail que de l'apprentissage.

Selon la loi du 14 décembre 2016 – Droit de l'éducation, les heures d'enseignement des élèves de moins de 16 ans ne peuvent excéder 6 heures par jour et celles des élèves de plus de 16 ans - 8 heures. Dans des cas justifiés, résultant du fonctionnement spécifique d'un élève handicapé de plus de 16 ans, il est permis de réduire la durée du stage à 7 heures par jour.

Le total journalier des activités éducatives effectuées par un élève dans une école et un lieu de stage ne dépasse pas 8 heures et le total hebdomadaire des activités éducatives - 40 heures.

PARAGRAPHE 5. RECONNAITRE LE DROIT DES JEUNES TRAVAILLEURS ET APPRENTIS A UNE REMUNERATION EQUITABLE OU A UNE ALLOCATION APPROPRIEE – *disposition de la Charte de 1961 non ratifiée par la Pologne, non modifiée par la Charte révisée*

Selon le règlement du Conseil des ministres du 28 mai 1996 sur la préparation professionnelle des adolescents et à leur rémunération, les adolescents ont droit, pendant la période d'apprentissage, à une rémunération calculée en pourcentage du salaire mensuel moyen dans l'économie nationale. À partir du 1er septembre 2023, la rémunération des adolescents est, au cours des années de formation, d'au moins 8%, 9% et 10% de la rémunération moyenne, respectivement, et dans le cas d'un apprentissage pour effectuer un travail spécifique – d'au moins 7% de la rémunération moyenne.

Selon la loi du 14 décembre 2016 – Droit de l'éducation, un étudiant effectuant un stage reçoit une indemnité mensuelle, sauf si les parties au contrat de stage conviennent que le stage n'est pas rémunéré. Le montant de l'indemnité mensuelle en espèces ne peut excéder le montant du salaire minimum, fixé conformément à la loi du 10 octobre 2002 sur le salaire minimum.

PARAGRAPHE 7. FIXER A QUATRE SEMAINES AU MINIMUM LA DUREE DES CONGES PAYES ANNUELS DES TRAVAILLEURS DE MOINS DE 18 ANS – *disposition de la Charte de 1961 ratifiée par la Pologne, modifiée par la Charte révisée*

Au bout de 6 mois à compter du début du premier travail, l'adolescent acquiert le droit à un congé de 12 jours ouvrables et, à la fin de l'année de travail, le droit à un congé de 26 jours ouvrables. Au cours de l'année civile où l'adolescent atteint l'âge de 18 ans, il acquiert le droit à un congé de 20 jours ouvrables si le droit au congé a été acquis avant l'âge de 18 ans.

Le congé est accordé les jours qui sont des jours ouvrables pour le travailleur, conformément à son horaire de travail.

Le Code du travail stipule qu'un jeune fréquentant l'école doit bénéficier d'un congé pendant les vacances scolaires. En outre, l'employeur est tenu, à la demande d'un jeune qui est élève d'une école, de lui accorder un congé non rémunéré pendant les vacances scolaires, dont la durée ne peut excéder, avec le congé annuel, 2 mois. La période de congé sans solde est considéré comme la période de travail dont dépendent les droits du travailleur.

Un travailleur, y compris un jeune travailleur, ne peut pas renoncer à son congé.

Ces dispositions s'appliquent à tous les travailleurs de moins de 18 ans.

ARTICLE 8 – DROIT DES TRAVAILLEUSES A LA PROTECTION DE LA MATERNITE

PARAGRAPHE 1. ASSURER AUX TRAVAILLEUSES, AVANT ET APRES L'ACCOUCHEMENT, UN REPOS D'UNE DUREE TOTALE DE QUATORZE SEMAINES AU MINIMUM, SOIT PAR UN CONGE PAYE, SOIT PAR DES PRESTATIONS APPROPRIEES DE SECURITE SOCIALE OU PAR DES FONDS PUBLICS – *disposition de la Charte de 1961 ratifiée par la Pologne, modifiée par la Charte révisée*

La durée du congé de maternité dépend du nombre d'enfants nés d'une même naissance. Elle est de:

- 20 semaines en cas de la naissance d'un enfant,
- 31 semaines en cas de naissance de deux enfants,
- 33 semaines en cas de naissance de trois enfants,
- 35 semaines en cas de naissance de quatre enfants,
- 37 semaines en cas de naissance de cinq enfants ou plus en une seule fois.

Sur les 20 semaines de congé, la mère de l'enfant doit en prendre 14, les six semaines restantes peuvent être prises par la mère ou le père, à condition qu'il soit travailleur ou couvert par l'assurance sociale pour la maladie et la maternité et qu'il ait interrompu son activité rémunérée pour s'occuper de l'enfant.

Le de congé de maternité donne droit à une allocation de maternité équivalente à 100% du salaire antérieur.

Le congé parental est de 41 ou 43 semaines, selon le nombre d'enfants nés d'une même naissance, dont neuf semaines sont la partie du congé de chaque travailleur-parent non transférable. Pour le congé parental, l'allocation de maternité est de 70% de la base de calcul de l'allocation, mais si la travailleuse en fait la demande au plus tard 21 jours après l'accouchement, l'allocation de maternité pour la période de congé de maternité et de congé parental est de 81,5% de la base de calcul de l'allocation. Le travailleur-père de l'enfant a droit à une allocation de 70% de la base de calcul de l'allocation pour la partie non transférable du congé, soit neuf semaines.

PARAGRAPHE 2. CONSIDERER COMME ILLEGAL POUR UN EMPLOYEUR DE SIGNIFIER SON LICENCIEMENT A UNE FEMME PENDANT LA PERIODE COMPRISE ENTRE LE MOMENT OU ELLE NOTIFIE SA GROSSESSE A SON EMPLOYEUR ET LA FIN DE SON CONGE DE MATERNITE, OU A UNE DATE TELLE QUE LE DELAI DE PREAVIS EXPIRE PENDANT CETTE PERIODE – *disposition de la Charte de 1961 ratifiée par la Pologne, modifiée par la Charte révisée*

Pendant la grossesse et le congé de maternité, et à partir de la date de la demande de congé de maternité ou d'une partie de ce congé, du congé équivalent au congé de maternité ou d'une partie de ce congé, du congé de paternité ou d'une partie de ce congé, du congé parental ou d'une partie de ce congé, jusqu'à la date de fin du congé, l'employeur ne peut pas:

- procéder à préparer le licenciement ou la résiliation sans préavis de la relation de travail avec une travailleuse/un travailleur,
- licencier ou résilier la relation de travail avec une travailleuse/un travailleur, sauf s'il existe des raisons justifiant la résiliation de la relation de travail sans préavis pour cause de faute de la travailleuse/du travailleur et si l'organisation syndicale d'entreprise représentant la travailleuse/le travailleur donne son accord.

La résiliation par l'employeur d'un contrat de travail avec préavis pendant la grossesse, le congé de maternité, le congé équivalent au congé de maternité, le congé de paternité ou le congé parental ne peut avoir lieu qu'en cas de faillite ou de liquidation de l'employeur. L'employeur est tenu de convenir avec l'organisation syndicale d'entreprise représentant le travailleur ou la travailleuse de la date de résiliation du contrat de travail.

Une travailleuse bénéficiant d'une protection spéciale, dans les situations prévues par la loi du 13 mars 2003 loi sur les règles particulières pour mettre fin aux relations de travail pour des raisons indépendantes des travailleurs (licenciements collectifs), peut se voir la résiliation du contrat de travail uniquement en partie qui concerne les conditions de travail et de rémunération (avis de modification). Si la modification entraîne une réduction de la rémunération, la travailleuse a droit, jusqu'à la fin de la

période pendant laquelle elle bénéficierait de la protection spéciale contre la résiliation ou le licenciement, à une indemnité compensatoire.

Les dispositions relatives au licenciement s'appliquent, mutatis mutandis, à la modification des conditions d'emploi et de rémunération. Une modification (conditions de travail ou de rémunération) est réputée avoir été effectuée si de nouvelles conditions sont proposées par écrit au travailleur. Si le travailleur refuse d'accepter les nouvelles conditions de travail ou de rémunération proposées, le contrat de travail est résilié à la fin de la période de préavis. Le refus de la travailleuse d'accepter l'avis de modification signifie qu'elle n'a pas voulu profiter de la protection que lui offre la loi. L'employeur doit prouver qu'il a été motivé par des raisons autres que la grossesse de la travailleuse lorsqu'il met fin aux conditions de travail et de rémunération en vigueur.

Un contrat de travail conclu pour une durée déterminée supérieure à un mois, qui prendrait fin après la fin du troisième mois de grossesse, est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement.

Toutefois, un contrat à durée déterminée conclu en vue de remplacer un travailleur pendant son absence justifiée n'est pas prolongé jusqu'à la date de l'accouchement. Cela se justifie par la nature spécifique d'un tel contrat de remplacement, résultant du fait qu'il est conclu pour remplacer le travailleur pendant son absence du travail, par exemple pour cause de maladie, de maternité ou de congé sans solde.

En ce qui concerne le travail à l'essai l'employeur ne peut pas licencier le travailleur en état de grossesse ou résilier son contrat de travail, si ce contrat a été conclu pour une période ne dépassant pas un mois. Le contrat est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement.

En vertu de la loi du 9 juillet 2003 sur l'emploi des travailleurs temporaires, le contrat de travail à durée déterminée conclu avec une travailleuse temporaire qui prendrait fin après l'écoulement du troisième mois de grossesse est prolongé de plein droit jusqu'à la date de l'accouchement. La condition est que la travailleuse ait été chargée d'effectuer le travail pendant au moins 2 mois.

En ce qui concerne une travailleuse employée sur la base d'une nomination, en cas de son révocation pendant la période de grossesse, l'employeur est tenu de lui offrir un autre travail tenant compte de ses qualifications professionnelles. En cas de modification du montant de la rémunération causée par l'attribution d'un autre travail, la travailleuse a droit à une compensation au montant égal à la différence entre la rémunération antérieure et actuelle, pendant une période égale à la période de préavis. Si la travailleuse n'accepte pas un nouvel travail, la relation prend fin à l'issue d'une période égale à la période de préavis, cette période commence à courir à la date à laquelle un autre travail lui a été proposé par écrit.

PARAGRAPHE 4. REGLEMENTER LE TRAVAIL DE NUIT DES FEMMES ENCEINTES, AYANT RECEMMENT ACCOUCHE OU ALLAITANT LEURS ENFANTS – *disposition de la Charte de 1961 ratifiée par la Pologne, modifiée par la Charte révisée*

Le Code du travail n'utilise pas le terme « femme ayant récemment accouché ». En revanche, il stipule qu'une femme doit prendre au moins 14 semaines de congé de maternité après l'accouchement. Cela permet à la femme de régénérer ses forces et de se remettre de l'accouchement et de s'occuper de son enfant dans les premières semaines de sa vie. Lorsqu'elle reprend le travail après son congé de maternité, une femme qui allaite son enfant est couverte par les dispositions de protection énoncées ci-dessus. L'étendue de la protection des femmes qui allaitent a une justification médicale.

Une travailleuse enceinte ne peut pas travailler la nuit. Un travailleur qui s'occupe d'un enfant jusqu'à ce que celui-ci ait atteint l'âge de huit ans ne peut pas, sans son consentement, travailler la nuit.

Selon le Code du travail, l'employeur qui emploie une travailleuse pour le travail de nuit est tenu de modifier son horaire de travail pendant sa grossesse afin de lui permettre de travailler en dehors de la période nocturne ou, si cela est impossible ou inopportun, de transférer la travailleuse à un autre travail dont l'exécution n'exige pas de travail de nuit. Si la modification de l'horaire de travail ou le transfert de la travailleuse vers un autre travail entraîne une réduction de la rémunération, la travailleuse a droit à une indemnité compensatoire. S'il n'est pas possible de modifier l'horaire de travail ou de passer à un autre travail, l'employeur libère la travailleuse, pour le temps nécessaire, de son obligation de travail. La travailleuse conserve le droit à son salaire antérieur.

Après que les raisons justifiant le transfert de la travailleuse à un autre travail, la modification de son horaire de travail ou l'exemption de l'obligation de fournir du travail ont cessé d'exister, l'employeur est tenu d'employer la travailleuse au travail et à l'horaire de travail spécifiés dans le contrat de travail.

PARAGRAPHE 5. INTERDIRE L'EMPLOI DES FEMMES ENCEINTES, AYANT RECEMMENT ACCOUCHE OU ALLAITANT LEURS ENFANTS A DES TRAVAUX SOUTERRAINS DANS LES MINES ET A TOUS AUTRES TRAVAUX DE CARACTERE DANGEREUX, INSALUBRE OU PENIBLE, ET A PRENDRE DES MESURES APPROPRIEES POUR PROTEGER LES DROITS DE CES FEMMES EN MATIERE D'EMPLOI – *disposition de la Charte de 1961 non ratifiée par la Pologne, modifiée par la Charte révisée*

Les droits liés à la grossesse sont acquis par la travailleuse au moment où elle devient enceinte. Selon le Code du travail, la grossesse doit être confirmée par un certificat médical.

Les femmes enceintes et les femmes qui allaitent ne peuvent pas effectuer de travaux pénibles, dangereux ou nuisibles susceptibles d'avoir un effet néfaste sur leur santé, le déroulement de leur grossesse ou l'allaitement. La liste de ces travaux est fixée dans le règlement du Conseil des ministres du 3 avril 2017 sur la liste des travaux pénibles, dangereux ou nuisibles pour la santé des femmes enceintes et des femmes qui allaitent un enfant. L'annexe au règlement définit les normes relatives à l'emploi des femmes enceintes et des femmes qui allaitent un enfant, en particulier pour les travaux:

- qui impliquent un effort physique excessif, y compris la manutention manuelle de charges (y compris le travail en position debout, le travail à des postes équipés d'écrans de contrôle),
- dans des microclimats froids, chauds et fluctuant,
- exposant au bruit ou aux vibrations,
- exposant à des champs électromagnétiques de 0 Hz à 300 GHz et à des radiations ionisantes,
- exposant à la pression accrue ou réduite,
- en contact avec des agents biologiques nocifs,
- en cas d'exposition à des substances chimiques nocives,
- exposant au risque d'atteinte grave à l'intégrité physique ou mentale.

Le règlement fixe des normes concernant l'effort physique et les poids que peuvent porter les femmes enceintes et les femmes qui allaitent, et précise les types de travaux exigeant un effort physique important qui ne peuvent être effectués par ces femmes. Des normes relatives à l'exposition à des facteurs nocifs ou pénibles particuliers sont également établies. Le règlement précise en plus les types de travaux (par exemple, les travaux exposant à la pression élevée ou réduite, les travaux dans les tranchées, les réservoirs et les canaux, les travaux souterrains dans tous les types de mines) qui ne peuvent pas être effectués par les femmes enceintes et les femmes qui allaitent.

L'employeur qui emploie une travailleuse enceinte ou allaitante:

- aux travaux interdits à cette travailleuse, quel que soit le degré d'exposition à des facteurs nocifs pour la santé ou facteurs dangereux, est tenu de la transférer à un autre travail ou, si cela est impossible, de la libérer de l'obligation d'effectuer un travail, pendant le temps nécessaire,
- dans le cas d'autres travaux interdits, il est tenu d'adapter les conditions de travail aux exigences fixées par la réglementation ou de réduire le temps de travail de manière à éliminer les risques pour la santé ou la sécurité de la travailleuse; s'il est impossible ou inopportun d'adapter les conditions de travail ou de réduire le temps de travail, l'employeur est tenu de transférer la travailleuse à un autre travail ou, si cela n'est pas possible, de la libérer de l'obligation de fournir le travail, pour le temps nécessaire.

Ces dispositions s'appliquent, mutatis mutandis, si les contre-indications de santé au travail antérieur sont indiquées dans un certificat médical.

Si la modification des conditions de travail, une réduction du temps de travail ou le transfert d'une travailleuse vers un autre travail entraîne une réduction de la rémunération, la travailleuse a droit à une indemnité compensatoire. Si la travailleuse doit arrêter de travailler, elle conserve le droit à son salaire antérieur.

ARTICLE 10 – DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

PARAGRAPHE 3. ASSURER OU A FAVORISER, EN TANT QUE DE BESOIN:

**A. DES MESURES APPROPRIÉES ET FACILEMENT ACCESSIBLES EN VUE DE LA FORMATION DES TRAVAILLEURS ADULTES,
B. DES MESURES SPÉCIALES EN VUE DE LA REÉDUCATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS ADULTES, RENDUE NECESSAIRE PAR L'ÉVOLUTION TECHNIQUE OU PAR UNE ORIENTATION NOUVELLE DU MARCHÉ DU TRAVAIL –
*disposition de la Charte de 1961 non ratifiée par la Pologne, non modifiée par la Charte révisée***

La loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail énumère les groupes de personnes qui peuvent bénéficier d'une formation organisée par les services publics du travail:

- les chômeurs,
- les personnes à la recherche d'un emploi, y compris:
 - en période de préavis pour des raisons liées à l'entreprise,
 - employées par un entrepreneur qui a été déclaré en faillite ou qui est en liquidation, à l'exclusion de la liquidation à des fins de privatisation,
 - bénéficiant d'une prestation sociale en raison d'un congé minier ou d'une allocation sociale minière,
 - participant à un programme d'intégration sociale,
 - les militaires de réserve,
 - bénéficiant d'une pension de formation,
 - bénéficiant d'une prestation de formation accordée par leur employeur pour la participation à une formation après la résiliation du contrat de travail pour des raisons liées à l'employeur,
 - assujettis à l'assurance sociale des agriculteurs,
 - les travailleurs et les personnes exerçant une autre activité professionnelle ou économique, âgés de 45 ans et plus, voulant obtenir une aide au développement professionnel,
 - les étrangers titulaires d'un permis de séjour temporaire accordé pour exercer un travail ou pour effectuer un travail impliquant l'exercice des fonctions de gestion d'une personne morale inscrite au registre des entrepreneurs, dont l'étranger ne détient pas de parts ou d'actions, pour effectuer des études, la recherche scientifique ou la mobilité à long terme d'un chercheur, soit un permis accordé en raison du regroupement familial, la protection des victimes de la traite des êtres humains, en raison d'autres circonstances, en raison de la détention d'un visa national aux fins d'études ou de formation dans une école doctorale, avec la mention „étudiant”, ou d'un visa délivré aux fins d'accueil pour des raisons humanitaires, et encore en raison de l'intérêt de l'État ou d'obligations internationales.

L'initiative d'orienter une personne vers un cours de formation peut être prise par un office du travail de powiat, un demandeur d'emploi, un travailleur ou un étranger. Les offices du travail des powiat organisent des formations en groupe selon des plans de formation élaborés en tenant compte du diagnostic des besoins de formation sur les marchés du travail locaux. Les plans de formation contiennent des informations sur le sujet de la formation, les dates de la formation, les exigences relatives aux candidats à la formation et les principes de recrutement. Ils sont affichés dans les bureaux des offices du travail et dans les entreprises qui prévoient des licenciements collectifs, dans les maisons d'assistance sociale et dans d'autres institutions d'aide aux chômeurs. Des informations sur les cours sont également affichées dans les offices du travail de powiat et des réunions sont organisées avec les candidats intéressés par une formation, au cours desquelles les personnes intéressées reçoivent des informations sur les critères et les formes de recrutement pour la formation. Un demandeur d'emploi ou un travailleur peut également choisir lui-même une formation parmi les offres de formation sur le marché et demander à l'office du travail de l'orienter vers une formation. Dans ce cas, il peut bénéficier d'une subvention du Fonds du travail, à hauteur de 300% du salaire moyen.

Les chômeurs qui

	ont commencé une formation	ont achevé une formation	ont occupé un emploi pendant ou après leur formation
2017	50.183	48.742	34.277
2019	33.953	33.403	24.490
2021	29.989	28.986	18.413
2022	43.004	41.975	23.740

La loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail oblige le ministre chargé du travail à définir des instruments stimulant le développement de l'apprentissage tout au long de la vie et le développement des ressources humaines, notamment par la mise en place d'un système de registres des établissements de formation (la loi subordonne l'octroi de fonds publics pour la mise en œuvre de la formation à l'inscription d'un établissement de formation dans le registre tenu par l'office du travail de voïvodie).

La loi oblige les collectivités de voïvodies à coordonner les activités dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie et à coopérer avec les autorités éducatives pour harmoniser l'apprentissage tout au long de la vie avec les besoins du marché du travail. Les collectivités de voïvodies et de powiat sont également tenues de suivre les pénuries et les excédents de main-d'œuvre.

La loi prévoit des instruments pour stimuler le développement de l'éducation et de la formation des travailleurs. Les ressources du Fonds national de formation sont utilisées pour financer la formation tout au long de la vie des travailleurs et des employeurs, y compris les étrangers, les cours, les études postuniversitaires, les examens entrepris à l'initiative ou avec l'accord de l'employeur. Elles peuvent également être dépensées pour faire état des besoins de formation chez l'employeur, pour financer les examens médicaux et psychologiques avant la formation et pour financer l'assurance accident en raison de la participation à la formation. Le fonds est demandé par l'employeur à l'office du travail de powiat.

Les ressources du Fonds du travail affectées à la mise en œuvre des tâches du Fonds national de formation sont précisées dans le plan du Fonds du travail pour une année donnée, pour un montant correspondant à 2% des recettes du Fonds du travail provenant des contributions obligatoires au Fonds du travail au cours de l'année précédant l'année pour laquelle le plan financier du Fonds du travail est établi¹.

En outre, les ressources du Fonds (dans une mesure limitée, déterminée en accord avec le Conseil du marché du travail) sont affectées à des activités supplémentaires menées par le ministère de la Famille, du Travail et de la Politique sociale et les offices du travail de voïvodies, telles que: la promotion du Fonds, la consultation et le conseil aux employeurs sur l'utilisation du Fonds, la recherche sur l'efficacité du soutien accordé à partir des ressources du Fonds, la détermination de la demande d'emplois sur le marché du travail. Ces mesures peuvent également être prises par les office d travail de powiat, dans les limites du budget qui leur est alloué.

Financement de l'apprentissage tout au long de la vie par le Fonds national de formation

	2017	2019	2021	2022	2023
Employeurs qui ont obtenu les moyens financiers du Fonds	18.715	23.197	25.769	23.991	27.221
Employeurs soutenus par le Fonds	5.000	7.005	8.887	7.834	8.507
Travailleurs soutenus par le Fonds	105.353	101.350	106.723	89.411	102.846

Les travailleurs et les personnes exerçant un autre travail rémunéré ou une activité économique, âgés de 45 ans et plus, en vue de leur développement professionnel, après s'être inscrits auprès de l'office du travail, peuvent bénéficier d'une formation en groupe ou individuelle organisée par l'office du travail.

¹ En 2023, les ressources du Fonds ont été fixées dans le plan financier du Fonds du travail à un montant correspondant à 4% des recettes du Fonds du travail générées par les contributions obligatoires au Fonds du travail en 2021.

Travailleurs âgés de 45 ans et plus participant à des cours de formation sur la base d'une recommandation par l'office du travail

	2017	2019	2021	2022
Travailleurs enregistrés	1.835	1.731	2.000	1.700
Travailleurs qui ont suivi une formation	114	58	157	281
% de travailleurs qui ont suivi une formation par rapport au total des travailleurs de cet âge	6,2	3,4	7,9	16,5

Les étrangers (citoyens d'autres états, apatrides) peuvent bénéficier de la formation professionnelle organisée par les offices du travail s'ils sont enregistrés comme chômeurs ou demandeurs d'emploi, ainsi que s'ils résident en Pologne sur la base d'un permis de résidence temporaire, d'un permis de résidence temporaire et de travail, d'un permis de résidence temporaire à des fins de recherche scientifique, d'un visa de travail ou s'ils possèdent une carte bleue de l'UE.

PARAGRAPHE 4. ASSURER OU A FAVORISER, EN TANT QUE DE BESOIN, DES MESURES PARTICULIERES DE RECYCLAGE ET DE REINSERTION DES CHOMEURS DE LONGUE DUREE – nouvelle disposition dans la Charte révisée

	2017	2019	2021	2022
Chômeurs qui ont suivi une formation	48.742	33.403	28.986	41.975
Chômeurs de longue durée qui ont suivi une formation	12.118	6.165	7.0864	9.198
% de chômeurs de longue durée qui ont suivi une formation par rapport au nombre total de chômeurs qui ont suivi une formation	24,9	18,5	24,4	21,9

Chômeurs de longue durée qui ont repris un emploi pendant ou après la formation

	2017	2019	2021	2022
	6.901	3.563	3.409	3.866

Les chômeurs de longue durée sont, conformément à la loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail, des personnes inscrites auprès d'un office du travail pendant plus de 12 mois au cours des deux dernières années.

Les chômeurs de longue durée ont le droit de demander l'assistance des offices du travail, en particulier l'orientation professionnelle, les services de formation, les programmes de préparation professionnelle et les stages auprès d'employeurs. En vertu de leur statut de « personnes en situation particulière sur le marché du travail », ils sont orientés en priorité vers des programmes spéciaux (qui comprennent des éléments spécifiques de soutien à l'emploi) et peuvent participer à des mesures d'activation, dans le cadre d'un accord conclu entre le maréchal de la voïvodie, office du travail de powiat et agence de l'emploi. Elles peuvent également être invitées par l'office du travail de powiat à participer aux activités menées par une agence de l'emploi, dans le cadre d'un accord conclu entre le starosta et l'agence, afin de trouver un emploi à ces personnes.

Les chômeurs, y compris les chômeurs de longue durée, qui bénéficient de prestations d'assistance sociale peuvent participer au programme d'activation et d'intégration, qui comprend des mesures d'activation professionnelle et d'intégration sociale.

L'offre de formation de l'office du travail comprend:

- l'orientation vers un établissement de formation, le paiement des frais de formation et le versement d'allocations aux stagiaires; dans le cas d'une orientation vers un cours de formation choisi par un client de l'office du travail parmi l'offre de cours sur le marché, il est possible de financer les frais de formation jusqu'à 300% du salaire moyen,
- l'octroi d'un prêt pour le financement des coûts de formation – jusqu'à 400% du salaire moyen,
- financement des coûts des examens et des coûts d'obtention d'une licence – jusqu'à 300% du salaire moyen,
- financement des frais d'études post-graduation – jusqu'à 300% du salaire moyen.

Un stage est une solution qui permet aux chômeurs à acquérir des connaissances et des compétences pratiques tout au cours d'exécution de tâches professionnelles sur le lieu de travail. Il est effectué sur la base d'un programme déterminé par l'employeur et notifié à l'office du travail. L'employeur peut également indiquer la personne (chômeur) qu'il souhaite accueillir en tant que stagiaire. L'employeur indique le superviseur du stagiaire et précise la profession, l'étendue des tâches accomplies par le stagiaire et les compétences ou qualifications à obtenir, ainsi que la manière dont elles seront

confirmées. À la fin du programme, l'employeur émet un avis et, sur la base de cet avis, l'office du travail délivre au chômeur un certificat d'achèvement du stage. Les conditions du stage sont déterminées par un accord entre l'employeur et le starosta (l'office du travail).

Stagiaires

	2017	2019	2021	2022
Chômeurs qui ont effectué un stage	139.190	95.434	82.729	95.702
y compris les chômeurs de longue durée	42.161	22.574	20.217	24.145

Le bon de stage, délivré par le starosta (l'office du travail) à la demande d'un chômeur de moins de 30 ans, est une garantie d'orientation vers un stage auprès d'un employeur indiqué par le chômeur, pour 6 mois, à condition que l'employeur s'engage à employer le chômeur à la fin du stage et pendant 6 mois. Le starosta verse une prime à l'employeur qui emploie le chômeur pendant la période déclarée. Dans le cadre du bon de stage, le starosta finance l'allocation de stage, les frais de déplacement vers et depuis le lieu de stage et les coûts des examens médicaux ou psychologiques nécessaires.

La préparation professionnelle des adultes est un instrument qui permet l'acquisition de qualifications formelles (qualifications dans une profession ou titre de compagnon/maître confirmés par un certificat/diplôme ou compétences professionnelles confirmées par un certificat). Cette forme d'activation est mise en œuvre sur la base d'un accord entre le starosta (l'office du travail) et l'employeur et, éventuellement, l'institution de formation, sur la base d'un programme développé par l'employeur ou avec la participation de l'institution de formation. Il existe deux variantes de cette forme d'activation: la « formation professionnelle pratique des adultes », d'une durée de 6 à 12 mois, et « l'apprentissage des adultes », d'une durée de 3 à 6 mois. « La formation professionnelle pratique des adultes » se termine par un examen confirmant les qualifications obtenues ou le titre de compagnon/maître. Les examens sont organisés par les commissions d'examen régionales des chambres de métiers. « L'apprentissage des adultes » se termine par un examen organisé par les commissions d'examen des chambres de métiers ou de l'établissement de formation.

	2017	2019	2021	2022
Chômeurs qui ont suivi une préparation professionnelle	173	45	23	433
y compris les chômeurs de longue durée	47	10	4	x

Le programme de préparation professionnelle des adultes est réalisé principalement chez les employeurs et prévoit qu'au moins 80% du temps est consacré à l'acquisition de compétences pratiques. Les 20% restants sont consacrés à l'apprentissage théorique, soit dans les locaux de l'employeur, soit dans un établissement de formation. L'employeur est tenu de désigner un tuteur pour l'apprenant, le tuteur doit posséder des qualifications appropriées.

La formation des chômeurs peut également être organisée sur la base de conventions de formation tripartites (conclues entre le starosta, l'employeur et l'établissement de formation). L'employeur spécifie alors l'éventail des compétences et des qualifications requises et l'établissement de formation, en fonction de ces exigences, détermine le programme de formation. L'employeur est obligé d'embaucher le chômeur après la formation.

À la demande du chômeur, le starosta (l'office du travail) peut également financer les coûts des études de troisième cycle.

L'emploi social est défini dans la loi du 13 juin 2003 sur l'emploi social comme offrant aux personnes menacées d'exclusion sociale (y compris les chômeurs restant au chômage pendant plus de 36 mois) la possibilité de participer à des cours organisés par des centres d'intégration sociale et de bénéficier d'un emploi assisté. Le centre, en tant qu'unité organisationnelle pour la réalisation de la réinsertion professionnelle et sociale, peut mener des activités de fabrication, commerciale ou offrir des services, ainsi que des activités de fabrication dans l'agriculture qui ne sont pas des activités économiques au sens des dispositions sur l'activité économique. Le centre peut bénéficier d'un financement du Fonds du travail pour la mise en œuvre d'activités d'intégration sociale. À l'issue des cours, le participant peut être orienté par l'office du travail de powiat vers un emploi auprès d'un employeur. Les membres du centre ont également la possibilité de créer une entreprise commune en vertu de la loi du 16 septembre 1982 sur les coopératives.

Il existe également l'emploi soutenu, dont l'objectif est de favoriser l'accès à l'emploi (dans le cadre d'une relation de travail) ou à une activité économique (sous forme d'une coopérative). Dans le cadre de l'emploi soutenu aux des travaux d'intervention, le starosta conclut un contrat avec l'employeur, qui s'engage à employer le travailleur pendant au moins 18 mois. Le starosta est tenu de rembourser, sur les ressources du Fonds du travail, une partie de la rémunération pour les 6 ou 12 premiers mois ou, dans le cas d'un emploi de 18 mois, le remboursement couvre les coûts encourus un mois sur deux.

PARAGRAPHE 5. ENCOURAGER LA PLEINE UTILISATION DES MOYENS PREVUS PAR DES DISPOSITIONS APPROPRIÉES TELLES QUE:

A. LA REDUCTION OU L'ABOLITION DE TOUS DROITS ET CHARGES

B. L'OCTROI D'UNE ASSISTANCE FINANCIERE DANS LES CAS APPROPRIES,

C. L'INCLUSION DANS LES HEURES NORMALES DE TRAVAIL DU TEMPS CONSACRE AUX COURS SUPPLEMENTAIRES DE FORMATION SUIVIS PENDANT L'EMPLOI PAR LE TRAVAILLEUR A LA DEMANDE DE SON EMPLOYEUR,

D. LA GARANTIE, AU MOYEN D'UN CONTROLE APPROPRIE, EN CONSULTATION AVEC LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS ET DE TRAVAILLEURS, DE L'EFFICACITE DU SYSTEME D'APPRENTISSAGE ET DE TOUT AUTRE SYSTEME DE FORMATION POUR JEUNES TRAVAILLEURS, ET, D'UNE MANIERE GENERALE, DE LA PROTECTION ADEQUATE DES JEUNES TRAVAILLEURS – *disposition de la Charte de 1961 non ratifiée par la Pologne, non modifiée par la Charte révisée*

La formation professionnelle est organisée par les offices du travail et se déroule dans le cadre de l'enseignement secondaire et supérieur, ainsi que dans le cadre de la préparation professionnelle (sur la base d'un contrat de préparation professionnelle). La formation est gratuite.

Les personnes bénéficiant d'une aide à la formation de la part des offices du travail ont droit:

- à la prise en charge des frais de formation,
- au versement de bourses de formation,
- à un prêt pour financer les frais de formation, jusqu'à 400% du salaire moyen,
- au financement des frais d'examens et des frais d'obtention d'une licence, jusqu'à 300% du salaire moyen,
- au financement des frais d'études post-graduation, jusqu'à l'équivalent de 300% du salaire moyen.

Le travailleur qui améliore ses qualifications professionnelles a droit à un congé de formation, à être exempté de tout ou partie de la journée de travail, pour le trajet au lieu de la formation et pour la durée de celle-ci. Pendant le congé de formation et de la dispense de tout ou partie de la journée de travail, le travailleur conserve son droit à la rémunération. L'employeur peut accorder des avantages supplémentaires au travailleur qui améliore ses qualifications professionnelles, notamment pour couvrir les frais de formation, de déplacement, de manuels et d'hébergement.

Le travailleur qui acquiert ou complète des connaissances et des compétences dans le cadre autre que prévu par le Code du travail (sans l'accord de l'employeur) peut bénéficier d'une dispense de tout ou partie de la journée de travail, sans droit à la rémunération, ainsi que d'un congé sans solde, dont la durée est fixée par un accord conclu entre l'employeur et le travailleur.

L'apprenti a droit, pendant l'apprentissage, à une rémunération calculée en pourcentage du salaire mensuel moyen dans l'économie nationale au cours du trimestre précédent.

En vertu de la loi du 7 septembre 1991 sur le système éducatif, un élève a droit à une aide matérielle. Cette aide est accordée aux élèves afin de réduire les inégalités dans l'accès à l'éducation, de permettre de surmonter les obstacles à l'accès à l'éducation résultant de la situation matérielle difficile de l'élève et de soutenir l'éducation les élèves doués. Les prestations sont les suivantes:

- la bourse d'études,
- l'allocation scolaire.

Une bourse scolaire peut être accordée à un étudiant qui se trouve dans une situation matérielle difficile vu un faible revenu par personne dans la famille, en particulier lorsque la famille est confrontée aux situations suivantes: chômage, handicap, maladie grave ou de longue durée, nombreux enfants, incapacité à remplir les fonctions de soins et d'éducation, alcoolisme ou toxicomanie, ainsi que lorsque

la famille est incomplète ou qu'un événement fortuit se produit. La bourse peut être accordée aux étudiants sous forme:

- d'une prise en charge totale ou partielle des frais de participation aux activités éducatives,
- d'une aide éducative en nature, y compris l'achat de manuels scolaires.

La bourse versée à un étudiant varie de 99,20 zł à 248,00 zł par mois.

L'allocation scolaire est destinée aux élèves qui se trouvent temporairement dans une situation matérielle difficile en raison d'un événement fortuit, par exemple quand la situation matérielle s'est détériorée en raison de la maladie ou du décès d'un parent. L'allocation peut être accordée sous forme d'une prestation en espèces destinée à couvrir les frais de scolarité ou en nature. L'allocation scolaire peut être accordée une ou plusieurs fois par an, indépendamment de la bourse scolaire, elle ne peut pas dépasser cinq fois le montant de l'allocation familiale à laquelle un enfant âgé de 5 à 18 ans a droit en vertu de la loi du 28 novembre 2003 sur les allocations familiales.

Les étudiants à temps plein et à temps partiel qui font des études dans des universités publiques et non publiques, ainsi que dans des universités et des séminaires supérieurs gérés par des églises et communautés religieuses, peuvent bénéficier d'une assistance sous forme de:

- bourse sociale,
- bourses pour les personnes handicapées,
- allocation unique.

Une bourse sociale peut être accordée à un étudiant en situation matérielle difficile dont le revenu mensuel par personne en famille ne dépasse pas le seuil de revenu fixé par l'université. Le montant de la bourse sociale est déterminé par chaque université.

Une bourse pour les personnes handicapées peut être accordée à un étudiant qui a un certificat de handicap, un certificat de degré de handicap ou un certificat délivré par le médecin certificateur de l'Institution d'assurance sociale, un certificat sur le classement dans l'un des groupes d'invalidité, un certificat d'incapacité permanente ou de longue durée de travailler dans une exploitation agricole. Une bourse peut être accordée à un étudiant dont le revenu mensuel par personne en famille ne dépasse pas le seuil de revenu fixé par l'université. Le montant de la bourse est déterminé par chaque université.

Une allocation unique peut être accordée à un étudiant qui se trouve temporairement dans une situation difficile. Il s'agit d'une aide ponctuelle. Le montant du soutien financier est déterminé par l'université.

Les étrangers (ressortissants de états tiers et apatrides) titulaires d'un permis de séjour temporaire, d'un permis de séjour temporaire aux fins de travail ou d'un visa délivré aux fins de travail ont le droit de bénéficier de la formation professionnelle organisée par les offices de travail. Toutefois, ils n'ont pas droit à l'allocation du Fonds du travail à laquelle un chômeur a droit pendant la formation, ni au remboursement des frais de participation à la formation, ni à un prêt pour financer les frais de formation, ni à une subvention du Fonds du travail pour les frais d'études postuniversitaires.

Les enfants citoyens d'autres états et apatrides ont droit à un enseignement primaire et secondaire gratuit. Ils ont droit à l'aide matérielle prévue par la loi du 7 septembre 1991 sur le système éducatif, à savoir la bourse scolaire et l'allocation scolaire.

Les ressortissants étrangers et les apatrides ont droit à l'enseignement supérieur gratuit et à l'accès au soutien financier pour des études si:

- ils ont obtenu un permis de séjour permanent,
- ils ont le statut de réfugié accordé en Pologne,
- ils bénéficient d'une protection temporaire,
- ils sont des travailleurs migrants, citoyens d'un Etat membre de l'UE, de la Confédération suisse ou d'un Etat membre de l'Accord européen de libre-échange (AELE) – une partie à l'Accord EEE, ainsi que les membres de leur famille s'ils vivent en Pologne,
- ils ont obtenu un permis de séjour de résident de longue durée de l'Union européenne,
- ils ont obtenu un permis de séjour temporaire:
 - pour exercer une profession hautement qualifiée,

- en raison du regroupement familial,
- en raison d'autres circonstances: permis de séjour d'un résident de longue durée de l'UE accordé par un autre État membre de l'Union européenne, intention de travailler ou d'exercer une activité économique, d'entreprendre des études ou une formation professionnelle, autres circonstances justifiant le séjour, séjour d'un membre de la famille d'un étranger qui réside en Pologne pour les raisons susmentionnées,
- ils bénéficient de la protection subsidiaire,
- ils sont citoyens des États membres de l'UE, des États membres de l'Association européenne de libre-échange (AELE) – parties à l'accord EEE ou de la Confédération suisse, ainsi que les membres de leur famille ayant le droit de résidence permanente.

Le droit à l'enseignement supérieur gratuit et aux avantages financiers liés aux études ne s'applique pas aux étrangers résidant en Pologne sur la base:

- d'un droit de séjour à des fins d'études (exception autorisée dans le cadre de la Charte),
- d'un permis de séjour,
- d'un permis de séjour temporaire pour exercer le travail en Pologne,
- d'un visa délivré pour travailler en Pologne.

ARTICLE 11 – DROIT A LA PROTECTION DE LA SANTE

PARAGRAPHE 3. PREVENIR, DANS LA MESURE DU POSSIBLE, LES MALADIES EPIDEMIQUES, ENDEMIQUES ET AUTRES, AINSI QUE LES ACCIDENTS – *disposition de la Charte de 1961 ratifiée par la Pologne, modifiée par la Charte révisée*

La police mène des activités d'information et d'éducation sur la sécurité, destinées à différents groupes de destinataires (par exemple, enfants, jeunes, adultes, propriétaires de jardins familiaux, entrepreneurs, chauffeurs de taxi).

Les spécialistes de la prévention sociale, les spécialistes de la jeunesse et les policiers de quartier mènent des activités de prévention, entre autres, dans le domaine de la sécurité des enfants et des jeunes, de la sécurité dans les lieux publics et sur le lieu de résidence, et des dépendances. En 2020, les policiers ont mené 499 de telles activités de prévention, en 2021 – 1.166 (627.653 participants), en 2022 – 1.306 (1.450.864 participants).

En ce qui concerne la sécurité à la maison et dans les lieux publics, 398 activités de prévention ont été menées en 2020, en 2021 – 728 activités (186.541 participants), en 2022 – 485 activités (287.991 participants).

Chaque année, le Bureau de la prévention du Quartier général de la Police mène des activités, à l'échelle nationale, concernant la sécurité sur les pistes de ski (action « Je me préoccupe de la sécurité sur les pistes ») et dans les lieux de loisirs aquatiques (action « Je me préoccupe de la sécurité sur les plans d'eau »). Leur objectif est de promouvoir des attitudes responsables parmi les skieurs, les snowboarders et les personnes qui se détendent sur l'eau.

En ce qui concerne la dépendance aux drogues, aux nouvelles drogues et à l'alcool, le ministère de l'Intérieur et de l'Administration, le ministère de l'Education et des Sciences, le Quartier général de la Police et l'Inspection générale sanitaire ont conclu en 2020 un accord de coopération en vue de créer une politique cohérente de prévention de la toxicomanie chez les enfants et les jeunes. La Police organise des cours pour les élèves, les enseignants et les parents à l'aide de valises de prévention pour faciliter, entre autres, la reconnaissance des substances psychoactives et des symptômes de leur consommation. Les policiers ont mené en 2020 – 329 activités de prévention, en 2021 – 1.164 (378.092 participants), en 2022 – 1.003 (551.176 participants).

Dans le cadre de l'action « Académie de la sécurité » de la Fondation de la Compagnie d'assurance nationale, les policiers organisent des cours éducatifs dans les écoles (ateliers, présentations multimédias, cours pratiques) avec la participation, entre autres, d'auxiliaires médicaux, et consacrés à la participation adéquate au trafic routier, à la réaction appropriée dans les situations dangereuses et aux compétences en matière d'assistance prémédicale.

L'action « Académie de l'ourson en sécurité » est un programme concernant la sécurité des élèves des premières classes des écoles primaires dans cinq domaines: sur la route, à la maison, à l'école, sur l'internet et dans les relations avec les pairs. Il est mis en œuvre depuis 15 ans et le matériel développé est mis gratuitement à la disposition de tous les participants au projet. Plus de 200.000 enfants et près de 13.000 enseignants de 10.000 écoles primaires y participent chaque année.

Les activités de sécurité routière se concentrent sur cinq domaines principaux:

- contrôle-surveillance – activités de contrôle-prévention à l'échelle nationale (« Excès de vitesse »), « Mesure de la vitesse en cascade », « Usagers de la route non protégés », « Camions et bus », « Smog », « Route E-30 », « Uber/Bolt », équipes « Speed »), des programmes concernant la sécurité des piétons, des cyclistes et des motocyclistes,
- législatif – participation à la rédaction et à la modification de la législation sur la sécurité routière,
- préventif – mise en œuvre des programmes « Vacances d'hiver en toute sécurité », « Vacances en toute sécurité », « Chemin sûr vers l'école », « Montrer l'exemple – Être visible », « Penser sobrement », « Journée nationale des réflecteurs », « Vos lumières – notre sécurité »,

- coopération internationale – coopération avec l'organisation européenne de police routière ROADPOL, participation de la police routière aux activités dans le cadre des journées de la sécurité ROADPOL SAFETY DAYS,
- soutien logistique – achat d'équipements spécialisés, formation spécialisée des officiers de police.

Sécurité routière

	Accidents de la route	Morts	Personnes blessées	Collisions routières
2020	23.540	2.491	26.463	382.046
2021	22.816	2.245	26.415	422.627
2022	21.322	1.896	24.743	362.266

L'Inspection générale des transports routiers mène des projets éducatifs et d'information sur la sécurité routière et le transport, destinés aux conducteurs professionnels et aux autres participantst à la circulation routière, y compris les écoliers et les jeunes, les jeunes ou futurs conducteurs et les personnes âgées. Les initiatives éducatives comprennent, entre autres, les projets suivants:

- « L'école sûre de Crocodile Tirk » – un projet destiné aux enfants d'age préscolaire et aux élèves des classes 1 à 3 des écoles primaires. En 2023, plus de 29.000 élèves ont participé aux activités, sur place et en ligne. Les réunions portent notamment sur le Code de la route et le respect des feux de signalisation, la sécurité lors des déplacements, y compris dans les transports publics, la nécessité de porter des éléments réfléchissants, l'identification et comment éviter des dangers, l'identification des services d'urgence et comment à les avertir. L'objectif principal est de sensibiliser les enfants à la sécurité routière et de promouvoir le respect des règles de sécurité routière,
- « Respecter les règles, protéger la vie » – un projet destiné aux élèves de l'enseignement secondaire titulaires d'un permis de conduire ou s'apprêtant à l'obtenir. Il est réalisé en collaboration avec l'administration pénitentiaire, les réunions se déroulent dans les établissements pénitentiaires. Les jeunes sont mis en garde contre, entre autres, la bravade, les excès de vitesse, la conduite sous l'influence de l'alcool et des drogues et les conséquences d'un comportement inapproprié sur la route sont exposées. Lors de ces rencontres, une personne purgeant une peine de prison pour une infraction au Code de la route raconte son histoire aux participants. En 2023, 1.700 personnes ont participé à de telles activités,
- « La sécurité routière pour tous » – un projet destiné aux seniors-participants à la circulation routière. Les réunions abordent notamment la réglementation relative aux piétons, les principes de création de couloirs de vie, les mouvements des véhicules quand la vitesse monte, la sécurité dans les transports publics et l'impact de l'état psychomoteur du conducteur sur la sécurité,
- « En sécurité à l'école et après l'école » – un projet éducatif destiné aux élèves des classes 4 à 6 des écoles primaires. Au cours de ces ateliers, les enfants apprennent les règles et règlements pour se déplacer en toute sécurité, en tant que piétons, cyclistes, utilisateurs de scooters, et les dangers liés à l'utilisation de téléphones, tablettes et écouteurs quand on circule sont présentés. En 2023, 4.800 élèves ont participé aux réunions.

Parallèlement aux activités éducatives, des activités d'information cycliques sont organisées, en utilisant les nouveaux médias, y compris:

- « Le saviez-vous ? » – qui familiarise les conducteurs professionnels avec les réglementations relatives au transport routier et à la sécurité routière,
- « Celui qui demande n'erre pas – conseils de l'Inspection générale des transports routiers » – le matériel sous forme de vidéo aborde des questions de la sécurité routière et du transport lourd, tandis que des experts de l'Inspection générale des transports routiers répondent aux questions des téléspectateurs,
- « Soyez présents sur la route » – une série de graphiques préventifs et un spot avec des photos d'accidents de la route, attirant l'attention des conducteurs sur les dangers du non-respect du Code de la route et des règles de sécurité.

Dans le cadre de l'éducation scolaire, au niveau de l'éducation de la petite enfance, des habitudes et des comportements corrects sont développés dans des domaines tels que la sécurité personnelle et collective (la capacité à prendre soin de sa propre sécurité et de celle des autres membres du groupe,

y compris la sécurité dans la communication à l'aide des nouvelles technologies et la sécurité dans la circulation routière).

Aux niveaux II et III de l'enseignement, l'éducation à la sécurité sert à préparer les élèves à se comporter et à réagir de manière appropriée dans des situations qui mettent la santé et la vie en danger, ainsi que dans des situations d'urgence – des contenus sur la sécurité de l'État, l'organisation des opérations de sauvetage, les premiers secours et la défense sont enseignés.

Dans le programme de base de la matière « technologie », mis en œuvre de manière obligatoire dans les classes IV-VI des écoles primaires, il y a un sujet « éducation routière », dans le cadre duquel les élèves sont initiés aux principes d'une participation en sécurité à la circulation routière en tant que piétons, passagers, cyclistes, conducteurs de scooters électriques (ou d'autres engins de transport personnel).

L'école doit offrir aux élèves de plus de 10 ans la possibilité d'obtenir une carte de cycliste.

Les écoles coopèrent avec les personnes et les institutions qui soutiennent l'éducation routière, en particulier dans le domaine des premiers secours, de l'amélioration des techniques cyclistes et de l'examen pour l'obtention d'une carte de cycliste (villes de circulation routière, équipes de circulation routière de la Police, centres de circulation des voïvodies, ambulanciers, gardes municipaux, pompiers, inspections locales des transports routiers). Les écoles participent aux campagnes éducatives organisées au niveau local et à plus grande échelle, en particulier aux tournois nationaux annuels sur les connaissances en matière de sécurité.

En ce qui concerne la sécurité au cours de l'activité physique, l'éducation scolaire comprend des contenus sur l'organisation d'un lieu sûr pour l'exercice physique, la sélection et l'utilisation d'équipements sportifs, allant d'auto-activités à des formes d'action collectives, pour prendre conscience de la responsabilité envers la santé des autres.

ARTICLE 12 – DROIT A LA SECURITE SOCIALE

PARAGRAPHE 2. MAINTENIR LE REGIME DE SECURITE SOCIALE A UN NIVEAU SATISFAISANT, AU MOINS EGAL A CELUI NECESSAIRE POUR LA RATIFICATION DU CODE EUROPEEN DE SECURITE SOCIALE – *disposition de la Charte de 1961 ratifiée par la Pologne, modifiée par la Charte révisée*

En raison de la complexité des calculs, les calculs effectués en 2022, sur la base des données de 2020, sont présentés. Les proportions du montant des prestations par rapport à la rémunération antérieure n'ont pas changé depuis le début des analyses de la conformité du droit polonais avec les dispositions du Code de la sécurité sociale au point d'affecter l'évaluation de la possibilité d'être lié par des parties particulières du Code.

Si une condition stipulée par le Code de la sécurité sociale, autre que le montant de la prestation, n'est pas remplie pour un type de prestation, le calcul du montant a été omis.

Désignations:

- PWb – salaire mensuel brut moyen dans l'économie nationale,
- PWn – salaire mensuel brut moyen dans l'économie nationale moins les cotisations de sécurité sociale obligatoires versées par l'assuré,
- PWno – salaire mensuel net moyen dans l'économie nationale (PWb moins les cotisations de sécurité sociale obligatoires versées par l'assuré et moins l'impôt sur le revenu des personnes physiques),
- Prnb – salaire mensuel brut moyen d'un travailleur non qualifié,
- Prnn – salaire mensuel brut moyen d'un travailleur non qualifié moins les cotisations de sécurité sociale obligatoires versées par l'assuré,
- Prnno – salaire mensuel moyen net estimé d'un travailleur non qualifié (PRNb moins les cotisations de sécurité sociale obligatoires versées par l'assuré et moins l'impôt sur le revenu des personnes physiques),
- UZb – salaire brut antérieur du bénéficiaire ou de son soutien de famille,
- UZn – salaire brut antérieur du bénéficiaire ou de son soutien de famille moins les cotisations de sécurité sociale obligatoires versés par l'assuré,
- UZno – salaire antérieur net du bénéficiaire ou de son soutien de famille (UZb moins les cotisations de sécurité sociale obligatoires versées par l'assuré et moins l'impôt sur le revenu des personnes physiques),
- KB – montant de base,
- A – total des prestations du bénéficiaire-type et des allocations familiales (prestations de garde de l'enfant) auxquelles il a droit lors de la réalisation du risque couvert par l'assurance; en raison d'une transformation fondamentale du système de soutien familial, une prestation de garde de l'enfant est prise en compte au lieu d'une allocation familiale,
- B – total du salaire précédent du bénéficiaire ou de son soutien de famille et des allocations familiales (prestations de garde de l'enfant) versées à une personne assurée ayant les mêmes responsabilités familiales que le bénéficiaire,
- C – montant total des prestations familiales servies aux enfants,
- D – valeur minimale des prestations servies aux personnes protégées conformément à l'article 44 du Code,
- ZCH – allocation de maladie,
- ZM – allocation de maternité,
- ZR – prestations de garde de l'enfant,
- Os – périodes de cotisation,
- Oh – périodes d'ancienneté hypothétique,
- PWZ – base de calcul de l'allocation de maladie.
- E – pension de retraite,
- Rlc – rente d'incapacité totale,
- RlcZ – rente d'incapacité partielle,

- RR – pension de survie,
- PWZ – base de calcul de l'allocation de maladie ou de maternité.

Hypothèses:

1. Les calculs ont été effectués pour le quatrième trimestre de 2020.
2. Dans le cas de l'application de l'article 65, on a adopté, aux fins des calculs, la possibilité de vérifier le montant des prestations dus à une personne dont le salaire est égal à 125% du salaire moyen de toutes les personnes protégées.
3. Pour les calculs la catégorie statistique la plus proche du salaire moyen de toutes les personnes protégées a été adoptée:
 - salaire mensuel moyen dans l'économie nationale moins les cotisations de sécurité sociale obligatoires versées par l'assuré et moins l'impôt sur le revenu des personnes physiques² – option 1 et
 - salaire mensuel moyen dans l'économie nationale moins les cotisations de sécurité sociale obligatoires versées par l'assuré – option 2,

Ce salaire en 2020 était de:

$PWno_{2020} = 3.936,82 \text{ zł}^3$ $PWn_{2020} = 4.779,98 \text{ zł}^4$
--

Selon l'Office central des statistiques, le salaire brut moyen d'un ouvrier masculin travaillant à temps plein effectuant un travail simple (un travailleur non qualifié) était de 4.117,99 zł⁵ en octobre 2020. Comme il n'y a pas de données sur le salaire d'un tel travailleur pour le quatrième trimestre 2020, et cela sans les cotisations de sécurité sociale versées par l'assuré, il a été nécessaire de procéder à une estimation⁶. Méthode d'estimation:

- la part du montant du salaire mensuel moyen moins les cotisations de sécurité sociale obligatoires versées par l'assuré en 4^e trimestre de 2020 dans le montant du salaire brut a été déterminée, cette part était de 86,29% (4.779,98/5.457,98 zł),
- le salaire d'un travailleur masculin non qualifié, moins les cotisations de sécurité sociale obligatoires versées par l'assuré effectuant des travaux simples dans l'industrie manufacturière, a été estimé en tant que pourcentage de son salaire brut moyen en octobre 2020, telle que calculée ci-dessus: $4.117,99 \text{ zł} * 87,58\% = 3.606,45 \text{ zł}$,
- le montant du salaire moins les cotisations de sécurité sociale obligatoires versées par l'assuré en novembre 2020 a été estimé, sur la base de l'augmentation du salaire mensuel moyen dans l'industrie manufacturière d'octobre 2020 à novembre 2020 ($5.335,28 \text{ zł}/5.250,90 \text{ zł} = 101,6\%$)⁷
 $Prnn = 3.606,45 \text{ zł} * 101,6\% = 3.664,40 \text{ zł}$
 $Prnb = 4.117,99 \text{ zł} * 101,6\% = 4.184,16 \text{ zł}$
 $Prnn = 3.664,40 \text{ zł}$
 $Prnb = 4.184,16 \text{ zł}$
- le salaire brut moins les cotisations de sécurité sociale obligatoires versées par l'assuré en décembre 2020 et le salaire brut en décembre 2020 ont été estimés, sur la base de l'augmentation du salaire mensuel moyen dans l'industrie manufacturière de novembre 2020 à décembre 2020 ($5.563,86 \text{ zł}/5.335,28 \text{ zł} = 104,3\%$)⁸
 $Prnn = 3.664,40 \text{ zł} * 104,3\% = 3.821,39 \text{ zł}$
 $Prnb = 4.184,16 \text{ zł} * 104,3\% = 4.363,43 \text{ zł}$
 $Prnn = 3.821,39 \text{ zł}$

² Estimation du Département des statistiques et des prévisions actuarielles de l'Institution d'assurance sociale

³ Estimation du Département des statistiques et des prévisions actuarielles de l'Institution d'assurance sociale (montant du PWn 4^e trimestre de 2020 moins l'impôt sur le revenu et la contribution à l'assurance maladie)

⁴ Données de l'Office central des statistiques

⁵ Structure des salaires par profession, octobre 2020

⁶ Estimation du Département des statistiques et des prévisions actuarielles de l'Institution d'assurance sociale

⁷ Bulletin statistique de l'Office central des statistiques.

⁸ Bulletin statistique de l'Office central des statistiques.

- estimation du montant du salaire moins les cotisations de sécurité sociale obligatoires versées par l'assuré au 4^e trimestre 2020 et du salaire brut au 4^e trimestre 2020 comme moyenne des mois d'octobre, novembre et décembre 2020.

$$\text{Prnn2020} = (3.606,45 \text{ zł} + 3.664,40 \text{ zł} + 3.821,39 \text{ zł})/3 = 3.697,41 \text{ zł.}$$

$$\text{Prnb2020} = (4.117,99 \text{ zł} + 4.184,16 \text{ zł} + 4.363,43 \text{ zł})/3 = 4.221,86 \text{ zł.}$$

4. Autres montants applicables conformément aux dispositions sur le système de sécurité sociale:

- montant de base (KB) applicable au 4^e trimestre 2020 – 4.294,67 zł,
- salaire mensuel brut moyen dans l'économie nationale au 4^e trimestre 2020 – PWbIV2020 = 5.457,98 zł⁹,
- salaire mensuel brut moyen dans l'économie nationale, moins les cotisations de sécurité sociale obligatoires versées par l'assuré et moins l'impôt sur le revenu des personnes physiques en 2019 – PWno2019¹⁰ (pour la détermination du droit aux allocations familiales (prestation de garde de l'enfant),
- prestation de garde de l'enfant pour le premier et le deuxième enfant (ZR) – 1.000 zł (2x 500 zł)
- montant des prestations les plus basses (du 1.03.2020 au 28.02.2021):
 - pension de vieillesse, pension d'incapacité totale de travail, pension de survie – 1.200 zł,
 - pension d'invalidité partielle – 900 zł,
 - pension d'incapacité totale de travail à la suite d'un accident et pension de survie à la suite d'un accident – 1.440 zł,
 - pension d'incapacité partielle de travail due à un accident – 1.080 zł.

Soins médicaux (partie II du Code)

Nombre de travailleurs couverts par l'assurance santé (décembre 2020) – 11,27 millions.

Nombre de personnes travaillant dans le cadre d'une relation de travail: 11,84 millions.

Les membres de la famille sont couverts par l'assurance santé quand:

- ils ne sont pas obligatoirement couverts par l'assurance santé (ils ne sont ni travailleurs, ni entrepreneurs, ni travailleurs indépendants, ni chômeurs),
- ils n'ont pas droit aux soins de santé en vertu des dispositions sur la coordination des systèmes de sécurité sociale en ce qui concerne les soins de santé.

Le Code exige que des groupes établis de salariés, représentant au moins 50% du nombre total de travailleurs soient couvertes par l'assurance, ainsi que les conjoints et enfants des salariés.

En ce qui concerne le champ d'application personnel des prestations fournies et la période de couverture, celles-ci sont conformes aux exigences du Code.

Allocations de maladie (partie III du Code)

Nombre de travailleurs couverts par l'assurance maladie (décembre 2020) – 11.774,3 milliers.

Nombre de personnes travaillant dans le cadre d'une relation de travail – 11.842,6 milliers¹¹.

Montant des allocations

L'allocation mensuelle de maladie s'élève à:

- 80% de la base de calcul de l'allocation,
- 70% de la base de calcul de l'allocation en cas de hospitalisation (du 01.01.2022, l'allocation de maladie pour la période d'hospitalisation est de 80% de la base de calcul l'allocation),
- 100% de la base de calcul de l'allocation (même si la personne malade est hospitalisée) si l'incapacité au travail survient pendant la grossesse, est due à un accident sur le chemin du travail, à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à des examens médicaux prévus pour les candidats à un don de cellules, de tissus et d'organes ou à une procédure de don de cellules, de tissus et d'organes.

⁹ Données de l'Office central des statistiques.

¹⁰ Estimation du Département des statistiques et des prévisions actuarielles de l'Institution d'assurance sociale (montant du KB moins l'impôt sur le revenu des personnes physiques et la cotisation à l'assurance maladie).

¹¹ Annuaire statistique du travail de l'Office central des statistiques, 2021.

L'assiette de calcul est le revenu qui est la base des cotisations à l'assurance maladie ou assurance accident de travail des 12 mois précédant le début de l'incapacité de travail ou, si la période d'assurance a été plus courte, de la période effective d'assurance.

Le Code recommande d'examiner le montant de la prestation pour un bénéficiaire type (un homme avec une épouse et deux enfants). Le montant de l'allocation de maladie, y compris les allocations familiales (prestations de garde de l'enfant) auxquelles l'allocataire type a droit, doit être au moins égal à 45% de ses revenus antérieurs, y compris les allocations familiales (prestations de garde de l'enfant).

Vérification conformément à l'article 65:

Une personne en une relation de travail ayant des responsabilités familiales et des revenus comparables à ceux d'un bénéficiaire type ($1,25 * PW_{no}$) a droit aux prestations de garde de l'enfant en vertu de la législation en vigueur.

Montant mensuel de l'allocation de maladie pendant le traitement hospitalier¹²:

Au cours de la période requise pour la base de calcul de l'allocation de maladie, l'ayant droit a toujours perçu un salaire comme au 4^e trimestre de 2020.

$$ZCH = 0,7 * PWZ = 0,7 * 1,25 * PW_{n2020} + ZR = 0,7 * 1,25 * 4.779,98 + 1.000 \text{ zł} = 5.182,48 \text{ zł}$$

$$\text{Salaire antérieur: } UZn = 1,25 * PW_{n2020} + ZR = 1,25 * 4.779,98 \text{ zł} + 1.000 \text{ zł} = 6.974,98 \text{ zł}$$

$$A = ZCH = 5.182,48 \text{ zł}$$

$$B = UZn = 6.974,98 \text{ zł}$$

Exigences du Code conformément à l'article 65, paragraphe 1:

$A : B \geq 45\%$, soit:

$$A : B = 5.182,48 \text{ zł} : 6.974,98 \text{ zł} = 0,70 \text{ (70\%)}$$

Prestations de chômage (partie IV du Code)

Montant des prestations à partir du 1er juin 2021

L'article 65, alinéa 1, point c, du Code a été appliqué (le bénéficiaire type des prestations gagnant 125% du salaire moyen) – un homme avec une femme et deux enfants.

$$\text{Pendant la période de travail, le revenu antérieur: } 1,25 * 5.457,98 \text{ zł} + 1.000 \text{ zł} = 7.822,47 \text{ zł}$$

Pendant le versement d'allocation de chômage:

Allocation de chômage de base: 1.240,80 zł, y compris la prestation de garde de l'enfant 1.000 zł, soit 2.240,80 zł.

Selon le Code: $A : B \geq 45\%$

$$A : B = 2.240,80 \text{ zł} : 7.822,47 \text{ zł} = 0,29 \text{ (29\%)}$$

Montant des prestations à partir du 1.06.2022

L'article 65, alinéa 1, point c, du Code a été appliqué (le bénéficiaire type des prestations gagnant 125% du salaire moyen) – un homme avec une femme et deux enfants.

Pendant la période de travail, le revenu antérieur:

$$1,25 * 5.995,09 \text{ zł} + 1.000 \text{ zł} = 8.493,86 \text{ zł}$$

Pendant le versement de l'allocation de chômage:

Allocation de chômage de base: 1.304,10 zł et la prestation de garde de l'enfant 1.000 zł, soit 2.304,10 zł.

Selon le code: $A : B \geq 45\%$

$$A : B = 2.304,10 \text{ zł} : 8.493,86 \text{ zł} = 0,27 \text{ (27\%)}$$

Pension de retraite (partie V du Code)

Pension selon les règles actuelles

Variante 1

(calcul sur base du salaire net, c'est-à-dire du salaire brut, moins des cotisations pour la sécurité sociale obligatoires versées par l'assuré et moins de l'impôt sur le revenu des personnes physiques – PW_{no})

¹² L'allocation de maladie est accordée à un taux de 80% et en cas d'hospitalisation à un taux de 70%, de sorte que la condition pour le montant le plus bas, c'est-à-dire 70%, est vérifiée.

Vu les critères de l'article 65 du Code, le montant de la pension de retraite du bénéficiaire, l'allocation familiale due à son épouse comprise, par rapport à son revenu antérieur, l'allocation familiale due comprise, doit être d'au moins 40%.

Le Code, pour le calcul du montant de la pension requis à l'article 29, paragraphe 1, point a) prévoit l'octroi d'une pension de retraite de ce montant à une personne protégée ayant cotisé ou travaillé pendant 30 ans; par conséquent, le calcul suppose 30 années de cotisation.

La législation polonaise ne prévoit pas le versement d'une allocation familiale pour le conjoint qui a atteint l'âge de la retraite.

Montant de la pension de retraite:

$$E = 0,24 * KB + (Os * 0,013) * (1,25 * PWb/PWb) * KB$$

$$E = 0,24 * 4.294,67 \text{ zł} + (30 * 0,013) * 1,25 * 4.294,67 \text{ zł}$$

$$E = 3.124,37 \text{ zł}$$

$$\text{Pension: } E = 3.124,37 \text{ zł}$$

$$\text{Salaire antérieur: } UZn_{2020} = 1,25 * PWn_{2020} = 1,25 * 3.936,82 \text{ zł} = 4.921,03 \text{ zł}$$

$$A = E = 3.124,37 \text{ zł}$$

$$B = UZn_{2020} = 4.921,03 \text{ zł}$$

Exigences du Code au titre de l'article 65, paragraphe 1:

A : B ≥ 40%, soit:

$$3.124,37 \text{ zł} : 4.921,03 \text{ zł} = 0,63 \text{ (63\%)}$$

La pension répond aux exigences du Code.

Variante 2

(calcul sur base du salaire brut moins les cotisations pour la sécurité sociale obligatoires versées par l'assuré – PWno)

En adoptant les critères de l'article 65 du Code, le montant de la pension de retraite du bénéficiaire, l'allocation familiale due à son épouse comprise, par rapport à son revenu antérieur, l'allocation familiale comprise, doit être d'au moins 40%.

Le Code, pour le calcul du montant de la pension requis à l'article 29, paragraphe 1, point a), prévoit l'octroi d'une pension de retraite de ce montant à une personne protégée qui compte 30 années de cotisations ou d'emploi; par conséquent, le calcul suppose 30 années de cotisation.

Montant de la pension:

$$E = 0,24 * KB + (Os * 0,013) * (1,25 * PWb/PWb) * KB$$

$$E = 0,24 * 4.294,67 \text{ zł} + (30 * 0,013) * 1,25 * 4.294,67 \text{ zł}$$

$$E = 3.124,37 \text{ zł}$$

$$\text{Pension: } E = 3.124,37 \text{ zł}$$

$$\text{Salaire antérieur: } UZn_{2020} = 1,25 * PWn_{2020} = 1,25 * 4.779,98 \text{ zł} = 5.974,98 \text{ zł}$$

$$A = E = 3.124,37 \text{ zł}$$

$$B = UZn_{2020} = 5.974,98 \text{ zł}$$

Exigences du Code en vertu de l'article 65, paragraphe 1:

A : B ≥ 40%, soit:

$$3.124,37 \text{ zł} : 5.974,98 \text{ zł} = 0,52 \text{ (52\%)}$$

La pension répond aux exigences du Code.

Vérification du montant des pensions octroyées en vertu des nouvelles règles

En adoptant les critères de l'article 65 du Code, le montant de la pension de retraite du bénéficiaire, l'allocation familiale due à son épouse comprise, par rapport à ses revenus antérieurs avec l'allocation familiale due, doit être d'au moins 40%.

En calculant le montant de pension requis à l'article 29, paragraphe 1, point a), le Code prescrit l'octroi d'une prestation correspondant à ce montant à une personne protégée comptant 30 années de cotisation ou d'emploi.

Variante 1

(calcul par rapport au salaire net, c'est-à-dire salaire brut moins les cotisations de sécurité sociale obligatoires versées par l'assuré et moins l'impôt sur le revenu des personnes physiques – PWno)

Pour calculer la pension de retraite selon les nouvelles règles pour un homme passant à la retraite en décembre 2020 et ayant 30 ans de cotisation, il a été supposé que l'homme:

- prend sa retraite à l'âge de 65 ans et 6 mois,
- n'est pas affilié à un fonds de pension ouvert,
- a commencé à travailler en décembre 1990 et a travaillé sans interruption jusqu'en novembre 2020,
- n'a pas de périodes non contributives,
- a cotisé à l'assurance pension de retraite tout au long de sa vie professionnelle sur une assiette de cotisation égale à 125% du salaire moyen.

Sur la base des hypothèses ci-dessus, il a été estimé que le montant de la pension calculée selon les nouvelles règles au moment de son attribution (décembre 2020) est de 3.249,07 zł.

Pension: $E = 3.249,07 \text{ zł}$

Salaire antérieur: $UZn_{2020} = 1,25 * PWn_{2020} = 1,25 * 3.936,82 \text{ zł} = 4.921,03 \text{ zł}$

$A = E = 3.249,07 \text{ zł}$

$B = UZn_{2020} = 4.921,03 \text{ zł}$

Exigences du Code en vertu de l'article 65, paragraphe 1:

$A : B \geq 40\%$, soit:

$3.249,07 \text{ zł} : 4.921,03 \text{ zł} = 0,66 \text{ (66\%)}$

La pension répond aux exigences du Code.

Variante 2

(calculs effectués sur la base du salaire brut moins les cotisations sociales obligatoires versées par l'assuré PWn)

Par analogie avec l'option 1, le montant de la pension selon les nouvelles règles au moment de sa liquidation (décembre 2020) est de 3.249,07 zł.

Pension: $E = 3.249,07 \text{ zł}$

Salaire antérieur: $UZn_{2020} = 1,25 * PWn_{2020} = 1,25 * 4.779,98 \text{ zł} = 5.974,98 \text{ zł}$

$A = E = 3.249,07 \text{ zł}$

$B = UZn_{2020} = 5.974,98 \text{ zł}$

Exigences du Code en vertu de l'article 65, paragraphe 1:

$A : B \geq 40\%$, soit:

$3.249,07 \text{ zł} : 5.974,98 \text{ zł} = 0,54 \text{ (54\%)}$

La pension répond aux exigences du Code.

Prestations pour accidents du travail et maladies professionnelles (partie VI du Code)

Nombre de travailleurs couverts par l'assurance accident – 11.662,1 milliers (31 décembre 2020).

Nombre de personnes travaillant dans le cadre d'une relation de travail – 11.842,6 milliers¹³.

Suspension des pensions (article 38 du Code)

Les pensions d'accident sont couvertes par les règles générales de suspension. Le Code ne prévoit pas cette possibilité. Cette exigence du Code n'étant pas remplie, il n'est plus nécessaire de procéder au calcul des prestations.

Prestations familiales (partie VII du Code)

Montant des prestations

Comme le recommande le Code, l'examen du respect des normes en la matière doit être effectué sur la base de l'article 44, qui définit la valeur totale minimale des prestations familiales servies aux personnes protégées comme suit: 1,5% du salaire d'un travailleur masculin adulte non qualifié (tel que défini à l'article 66), multiplié par le nombre total d'enfants de tous les résidents. Selon la définition du Code, le terme « enfant » signifie « un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de la scolarité obligatoire ou un enfant de moins de quinze ans, selon ce qui sera déterminé ».

Comme la législation polonaise prévoit une scolarité obligatoire qui se termine à l'âge de 18 ans, les personnes âgées de moins de 18 ans ont été considérées comme des « enfants ».

¹³ Annuaire statistique du travail de l'Office central des statistiques, 2021.

Fin 2020, le nombre d'enfants de moins de 18 ans ¹⁴ était de 6.997.500

Vérification des exigences du Code:

C > D

C = 3.320,42 millions de zł (dépenses mensuelles moyennes pour les prestations de garde de l'enfant au 4^e trimestre 2020¹⁵)

D = 0,015 * PRnn * nombre d'enfants de moins de 18 ans = 0,015 * 3.664,40 zł * 6.997.500

D = 384,6 millions de zł

PRnn – rémunération mensuelle brute moyenne d'un travailleur non qualifié moins les cotisations pour la sécurité sociale obligatoires versées par l'assuré (3.664,40 zł – calcul effectué par l'Institution d'assurance sociale).

Prestations de maternité (Partie VII du Code)

Nombre de travailleurs couverts par l'assurance maladie – 11.774,3 milliers.

Nombre de personnes travaillant dans le cadre d'une relation de travail – 11.842,6 milliers¹⁶.

En termes de prestations de santé, toutes les femmes en Pologne, y compris celles qui ne sont pas assurées, bénéficient de services de santé gratuits (y compris les soins préventifs) liés à la grossesse, à l'accouchement et au post-partum.

Montant des prestations

Le Code prend une femme comme bénéficiaire type de la prestation, tout en fixant le montant minimum de cette prestation à 45% de ses revenus antérieurs.

Vérification conformément à l'article 65, paragraphe 1.

A : B ≥ 45%

Le montant de l'allocation de maternité est égal à 100% de la base de calcul de l'allocation. La base de calcul des prestations est déterminée sur la base des revenus antérieurs et remplit les conditions de revenus antérieurs déterminées conformément à l'article 65, paragraphe 2 du Code. En supposant que la personne éligible ait perçu le même salaire pendant la période requise pour établir la base de l'allocation de maternité qu'au 4^e trimestre 2020:

Montant mensuel de l'allocation de maternité:

ZM = 1 * PWz = 1 * 1,25 * PWn = 1 * 1,25 * 4.779,98 zł = 5.974,98 zł

Rémunération antérieure: UZn = 1,25 * PWn = 1,25 * 4.779,98 zł = 5.974,98 zł

Une personne travaillant dans le cadre d'une relation de travail ayant des responsabilités familiales et des revenus comme un bénéficiaire de prestations type (une femme) a droit à la prestation de garde de l'enfant, par conséquent:

A = UZn = 6.474,98 zł

B = ZM = 5.974,98 zł

A : B = 6.474,98 zł : 5.974,98 zł = 1,08 (108%)

Rentes d'incapacité de travail (partie IX du Code)

Suspension des prestations (article 58 du Code)

Les rentes d'incapacité sont couvertes par les règles générales de suspension. Le Code ne prévoit pas cette possibilité. Cette exigence du Code n'étant pas remplie, il n'est plus nécessaire de procéder au calcul des prestations.

Pensions de survie (partie X du Code)

Nombre de travailleurs couverts par l'assurance pension et d'invalidité – 11.437,8 milliers

Nombre de personnes travaillant dans le cadre d'une relation de travail – 11.842,6 milliers¹⁷.

Suspension des prestations (articles 60 et 64 du Code)

Les pensions de survie sont couvertes par les règles générales de suspension. Le Code permet la suspension de la prestation même si le bénéficiaire a des revenus provenant du travail.

Montant des prestations (article 63 du Code)

¹⁴ Annuaire statistique de l'Office central des statistiques – 2021 – Population par sexe et par âge

¹⁵ Données du ministère du Travail et de la politique sociale

¹⁶ Annuaire statistique du travail de l'Office central des statistiques 2021.

¹⁷ Annuaire statistique du travail de l'Office central des statistiques 2021.

Selon les recommandations du Code, l'examen du montant de la pension de survie devrait être effectué pour un bénéficiaire type tel qu'une veuve avec deux enfants. Le montant de la prestation, y compris les allocations familiales, les allocations familiales comprises, comme dans le cas de la pension d'incapacité, devrait être d'au moins 40% des revenus antérieurs du soutien de famille.

En vertu de la législation polonaise, la pension de survie pour une veuve avec deux enfants (c'est-à-dire pour trois ayants droit) s'élève à 95% de la prestation à laquelle le défunt aurait eu droit, en supposant qu'il ait été totalement incapable de travailler.

Variante 1

(calcul par rapport au salaire net, c'est-à-dire salaire brut moins les cotisations de sécurité sociale obligatoires versées par l'assuré et moins l'impôt sur le revenu des personnes physiques – PWno)

A : B ≥ 40%

Montant de la pension de survie:

$$RR = 0,95 * Rlc = 0,24 * KB + (Os * 0,013 + Oh^{18} * 0,007) * (1,25 * PWb/PWb) * KB$$

$$RR = 0,95 * \{0,24 * 4.294,67 \text{ zł} + (15 * 0,013 + 7,3 * 0,007) * 1,25 * 4.294,67 \text{ zł}\} = 2.234,28 \text{ zł}$$

Pendant la période de travail:

Nombre de personnes – 4

Chaque enfant donne droit à une prestation de garde de l'enfant, d'un montant total de 1.000 zł.

Pendant le versement de la pension de survie:

Nombre de personnes – 3

Chaque enfant donne droit à une prestation de garde de l'enfant, d'un montant total de 1.000 zł.

$$\text{Salaire antérieur: } UZno_{2020} = 1,25 * PWno_{2020} = 1,25 * 3.936,82 \text{ zł} + 1.000 \text{ zł} = 5.921,03 \text{ zł}$$

$$A = RR = 2.234,28 \text{ zł} + 1.000 \text{ zł} = 3.234,28 \text{ zł}$$

$$B = UZno_{2020} = 5.921,03 \text{ zł}$$

$$A = 3.234,28 \text{ zł}$$

$$\frac{A}{B} = \frac{3.234,28}{5.921,03} = 0,54 \text{ (54\%)}$$

$$B = 5.921,03 \text{ zł}$$

Les exigences du Code sont respectées.

Variante 2

(calcul par rapport à la rémunération brute moins les cotisations de sécurité sociale obligatoires versées par l'assuré – PWN)

A : B ≥ 40%

Montant de la pension de survie:

$$RR = 0,95 * Rlc = 0,24 * KB + (Os * 0,013 + Oh^{19} * 0,007) * (1,25 * PWb/PWb) * KB$$

$$RR = 0,95 * \{0,24 * 4.294,67 \text{ zł} + (15 * 0,013 + 7,3 * 0,007) * (1,25 * 4.294,67 \text{ zł})\} = 2.234,28 \text{ zł}$$

$$\text{Pension de survie: } RR = 2.234,28$$

Pendant la période de travail:

Nombre de personnes – 4

Chaque enfant donne droit à une prestation de garde de l'enfant, d'un montant total de 1.000 zł.

Pendant le versement de la pension

Nombre de personnes – 3

Chaque enfant donne droit à une prestation de garde de l'enfant, d'un montant total de 1.000 zł.

$$\text{Rémunération antérieure: } UZn_{2020} = 1,25 * PWN_{2020} + ZR = 1,25 * 4.779,98 \text{ zł} + 1.000 \text{ zł} = 6.974,98 \text{ zł}$$

$$A = RR = 2.234,28 \text{ zł} + 1.000 \text{ zł} = 3.234,28 \text{ zł}$$

$$B = UZn_{2020} = 6.974,98 \text{ zł}$$

$$A = 3.234,28 \text{ zł}$$

$$\frac{A}{B} = \frac{3.234,28}{6.974,98} = 0,46 \text{ (46\%)}$$

$$B = 6.974,98 \text{ zł}$$

¹⁸ L'ancienneté hypothétique moyenne d'une personne ayant 15 années d'affiliation et dont le décès a donné lieu à l'octroi d'une pension de survie en 2020 est de 7,3 ans.

¹⁹ L'ancienneté hypothétique moyenne d'une personne ayant 15 années d'affiliation et dont le décès donne lieu à l'octroi d'une pension de survie en 2020 est de 7,3 ans.

Les exigences du Code sont respectées.

Synthèse

La législation polonaise est conforme aux parties II, III, VII, VIII et X du Code. La législation polonaise n'est pas conforme au Code en ce qui concerne:

- partie IV – chômage – prestations de montant trop bas,
- partie V – pensions – prestations réduites ne sont pas prévues par la législation,
- partie VI – accidents du travail et maladies professionnelles – le Code ne prévoit pas la possibilité de suspendre le versement des prestations,
- partie IX – incapacité de travail – le Code ne prévoit pas la possibilité de suspendre le versement des prestations.

PARAGRAPHE 4. PRENDRE DES MESURES, PAR LA CONCLUSION D'ACCORDS BILATERAUX OU MULTILATERAUX APPROPRIÉS OU PAR D'AUTRES MOYENS, ET SOUS RÉSERVE DES CONDITIONS ARRÊTÉES DANS CES ACCORDS²⁰, POUR ASSURER:

A. L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE LES NATIONAUX DE CHACUNE DES PARTIES ET LES RESSORTISSANTS DES AUTRES PARTIES EN CE QUI CONCERNE LES DROITS À LA SÉCURITÉ SOCIALE, Y COMPRIS LA CONSERVATION DES AVANTAGES ACCORDÉS PAR LES LEGISLATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE, QUELS QUE PUISSENT ÊTRE LES DÉPLACEMENTS QUE LES PERSONNES PROTÉGÉES POURRAIENT EFFECTUER ENTRE LES TERRITOIRES DES PARTIES

B. L'OCTROI, LE MAINTIEN ET LE RETABLISSEMENT DES DROITS À LA SÉCURITÉ SOCIALE PAR DES MOYENS TELS QUE LA TOTALISATION DES PÉRIODES D'ASSURANCE OU D'EMPLOI ACCOMPLIES CONFORMEMENT À LA LEGISLATION DE CHACUNE DES PARTIES

– *disposition de la Charte de 1961 ratifiée par la Pologne, son champ d'application modifiée par la Charte révisée*

Les accords bilatéraux de sécurité sociale conclus par la Pologne s'appliquent à toutes les personnes qui sont ou ont été soumises à la législation de l'une ou des deux parties contractantes, ainsi qu'aux membres de leur famille ayant des droits dérivés. Cela signifie que les accords ne sont pas basés sur la citoyenneté, c'est-à-dire l'acquisition du droit aux prestations en vertu de ces accords est subordonnée à la condition d'être soumis (actuellement ou dans le passé) à la législation de l'une²¹, des parties contractantes.

La totalisation des périodes d'assurance accomplies en Pologne avec les périodes d'assurance accomplies dans d'autres États membres de l'UE est également possible, en raison du champ d'application personnel du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil, qui indique clairement (article 2) que le règlement s'applique également aux apatrides.

L'accès aux soins de santé est garanti exclusivement aux les citoyens des parties contractantes dans:

- l'accord du 4 septembre 1991 entre le ministère de la Santé et de la Protection sociale de la République de Pologne et le ministère de la Santé de la République d'Albanie sur la coopération dans le domaine des soins de santé et des sciences médicales,
- l'accord du 16 janvier 1958 sur l'assurance sociale entre le gouvernement de la République populaire de Pologne et le gouvernement de la République populaire fédérative de Yougoslavie (actuellement mis en œuvre par la République de Pologne et la Bosnie-et-Herzégovine, la Serbie et le Monténégro) avec l'accord (administratif) sur la mise en œuvre des dispositions de cet accord.

L'accord du 6 avril 2006 entre la Pologne et la République de Macédoine sur la sécurité sociale prévoit que les personnes couvertes par l'assurance maladie dans l'un des États parties (travailleurs détachés ou pensionnés résidant dans l'autre État) ont droit aux soins de santé.

²⁰ L'expression « et sous réserve des conditions arrêtées dans ces accords » signifie, entre autres, qu'en ce qui concerne les prestations qui sont disponibles indépendamment d'un régime contributif, une Partie peut exiger, avant d'accorder ces prestations aux ressortissants d'autres Parties, que soit remplie la condition d'une certaine période de résidence du ressortissant de la Partie concernée.

²¹ La législation interne polonaise ne subordonne pas le droit aux prestations de sécurité sociale à la citoyenneté polonaise; le droit aux prestations dépend des périodes d'assurance polonaises. Toute personne ayant accompli des périodes d'assurance en Pologne (y compris les apatrides) peut demander à bénéficier des prestations de sécurité sociale polonaises.

ARTICLE 13 – DROIT A L'ASSISTANCE SOCIALE ET MEDICALE

PARAGRAPHE 1. VEILLER A CE QUE TOUTE PERSONNE QUI NE DISPOSE PAS DE RESSOURCES SUFFISANTES ET QUI N'EST PAS EN MESURE DE SE PROCURER CELLES CI PAR SES PROPRES MOYENS OU DE LES RECEVOIR D'UNE AUTRE SOURCE, NOTAMMENT PAR DES PRESTATIONS RESULTANT D'UN REGIME DE SECURITE SOCIALE, PUISSE OBTENIR UNE ASSISTANCE APPROPRIEE ET, EN CAS DE MALADIE, LES SOINS NECESSITES PAR SON ETAT – *disposition de la Charte de 1961 non ratifiée par la Pologne, non modifiée par la Charte révisée*

L'objectif de l'assistance sociale est de permettre aux personnes et aux familles de surmonter les situations difficiles de la vie auxquelles ne sont pas en mesure de faire face en utilisant leurs droits, ressources et possibilités. L'assistance sociale soutient les personnes et les familles dans leurs efforts pour satisfaire les besoins nécessaires et leur permettre de vivre dans des conditions dignes.

L'assistance sociale consiste notamment à :

- l'octroi et le paiement des prestations prévues par la loi du 12 mars 2004 sur l'assistance sociale,
- le travail social,
- la gestion et le développement de l'infrastructure sociale nécessaire,
- l'analyse et l'évaluation des phénomènes à l'origine d'une demande de prestations d'assistance sociale,
- la mise en œuvre des tâches résultant de l'identification des besoins sociaux,
- le développement de nouvelles formes d'assistance sociale et d'entraide vu des besoins identifiés.

La loi du 12 mars 2004 sur l'assistance sociale indique les motifs suivants pour l'octroi de l'assistance sociale:

- pauvreté,
- orphelinat,
- sans-abrisme,
- chômage,
- handicap,
- maladie grave ou de longue durée
- violence domestique,
- protection des victimes de la traite des êtres humains,
- protection de la maternité ou d'enfants nombreux,
- impuissance en matière de soins et de gestion du ménage – en particulier dans les familles monoparentales ou les familles nombreuses,
- difficultés d'intégration des étrangers qui ont obtenu en Pologne le statut de réfugié, la protection subsidiaire ou un permis de séjour temporaire accordé dans le cadre de procédure d'octroi du statut de réfugié ou de la protection subsidiaire,
- difficulté à s'adapter à la vie après la sortie de prison,
- l'alcoolisme ou la toxicomanie,
- un événement fortuit et une situation d'urgence,
- une catastrophe naturelle ou environnementale.

Les prestations en espèces comprennent:

- l'allocation permanente,
- l'allocation périodique,
- l'allocation spéciale et l'allocation spéciale à but,
- l'allocation et le prêt pour l'indépendance économique,
- aide à l'indépendance et à la formation continue,
- allocation de subsistance et prise en charge des dépenses liées à l'enseignement de la langue polonaise pour les étrangers ayant obtenu en Pologne le statut de réfugié, la protection subsidiaire ou pour les étrangers titulaires d'un permis de séjour temporaire au titre du regroupement familial et qui sont membres de la famille d'un étranger résidant en Pologne en raison de l'octroi du statut de réfugié ou de la protection subsidiaire,
- la rémunération due au tuteur pour les soins qu'il assure, accordée par le tribunal.

Les prestations d'assistance sociale sont accordées à la demande de la personne intéressée, de son représentant légal ou d'une autre personne – avec le consentement de la personne intéressée ou de son représentant légal. L'assistance sociale peut également être accordée d'office.

Les prestations d'assistance sociale sont accordées sous forme d'une décision administrative, à l'exception des prestations sous forme d'intervention en cas de crise, de travail social, de conseil, de participation aux activités d'un club d'entraide, d'un club d'entraide pour personnes souffrant de troubles mentaux, d'hébergement sous forme d'installation de chauffage et de centre d'accueil de nuit, d'organisation d'obsèques, d'octroi d'un ticket de crédit.

La décision administrative d'octroi ou de refus d'une prestation, à l'exception de la décision de refus d'un ticket crédit et de la décision concernant les étrangers et les victimes de la traite des êtres humains, est prise à l'issue d'un entretien sur l'environnement familial.

Un entretien sur l'environnement familial est mené par un travailleur social afin d'établir la situation personnelle, familiale, de revenu et de propriété des personnes et des familles qui bénéficient ou demandent des prestations d'assistance sociale. Le fait de ne pas accepter de participer à l'entretien sur l'environnement familial ou de le mettre à jour est un motif de refus d'octroi d'une prestation, de révocation d'une décision d'octroi d'une prestation ou de suspension de versement des prestations en espèces.

Le droit aux prestations en espèces est accordé:

- à une personne seule formant un ménage dont les revenus ne dépassent pas 776 zł,
- à une personne vivant en famille dont le revenu par personne ne dépasse pas 600 zł.

En 2023, l'allocation permanente était équivalente:

- dans le cas d'une personne seule formant le ménage – à la différence entre le critère de revenu applicable à une personne seule formant un ménage et le revenu de la personne donnée, sans dépasser 719 zł par mois,
- dans le cas d'une personne vivant en famille – à la différence entre le critère de revenu par personne dans la famille et le revenu par personne de la famille donnée, sans dépasser 600 zł.

Selon la loi du 28 juillet 2023 modifiant la loi sur l'assistance sociale et certaines autres lois, le montant maximum de la prestation permanente a été augmenté le 1er janvier 2024. Dans le cas d'une personne seule formant un ménage, le montant de l'allocation permanente correspond à la différence entre un montant égal au 130% du critère de revenu aux fins de l'assistance sociale pour une personne seule formant un ménage et le revenu de la personne donnée. Dans le cas d'une personne vivant en famille, le montant de l'allocation est la différence entre le montant correspondant à 130% du critère de revenu par personne vivant en famille et le revenu par personne vivant en famille donnée. Par conséquent, le montant maximal de l'allocation permanente a été porté à 1.000 zł pour les personnes seules et à 780,00 zł pour les personnes vivant en famille. La loi a également porté le montant minimum de cette prestation à 100 zł par mois (contre 30 zł auparavant).

Le montant de l'allocation périodique est établie:

- dans le cas d'une personne seule à la tête d'un ménage – jusqu'à concurrence de la différence entre le critère de revenu pour une personne seule formant un ménage et le revenu de la personne donnée; toutefois, le montant mensuel de l'allocation ne peut être supérieur au montant du critère de revenu par personne au sein d'une famille,
- dans le cas d'une famille, jusqu'à la différence entre le critère de revenu pour une famille et le revenu de la famille donnée.

Le montant de l'allocation périodique ne peut être inférieur à 50% de la différence entre:

- le critère de revenu d'une personne seule formant un ménage et le revenu de cette personne,
- le critère de revenu pour une famille et le revenu de la famille donnée.

Le montant de l'allocation périodique ne peut être inférieur à 20 zł par mois.

En 2021, le nombre de personnes auxquelles des prestations ont été accordées par décision, indépendamment du type, de la forme, du nombre et de la source de financement, était de 975.000. Le nombre de familles couvertes par l'assistance sociale était de 926.000, dont 76.000 familles avec de nombreux enfants et 87.000 familles monoparentales.

Allocation permanente

		2017	2019	2021	2022
allocation permanente	nombre de personnes	213.948	195.077	173.918	166.588
	dynamique (année précédente 100%)	x	91,2%	89,2%	95,8%
	nombre de prestations	2.128.202	1.931.638	1.773.574	1.703.935
	nombre moyen de mois de versement de prestations	9,9	9,9	10,2	10,2
allocation permanente pour une personne seule formant un ménage	nombre de personnes	175.023	166.099	153.509	148.756
	dynamique (année précédente 100%)	x	94,9%	92,4%	96,9%
	nombre de prestations	1.765.645	1.669.506	1.580.320	1.536.212
	nombre moyen de mois de versement de prestations	10,1	10,1	10,3	10,3
allocation permanente pour une personne en famille	nombre de personnes	40.993	30.540	21.645	18.916
	dynamique (année précédente 100%)	x	74,5%	70,9%	87,4%
	nombre de prestations	362.557	262.132	193.254	167.723
	nombre moyen de mois de versement de prestations	8,8	8,6	8,9	8,9

Les prestations non pécuniaires comprennent:

- le travail social,
- la ticket crédité,
- les cotisations pour l'assurance maladie,
- les cotisations de sécurité sociale,
- l'assistance en nature, y compris pour l'autonomisation économique,
- l'organisation de funérailles,
- l'assistance d'un spécialiste,
- l'intervention en cas de crise,
- l'hébergement,
- les repas,
- les vêtements nécessaires,
- les soins à domicile, dans les centres de soutien et les maisons d'assistance familiale, ainsi que les services de proximité,
- les soins spécialisés sur le lieu de résidence et dans les centres d'assistance,
- le logement de formation et le logement accompagné,
- le séjour et les services dans la maison d'assistance sociale, y compris les services d'aide à court terme,
- l'aide à l'obtention de logement adéquate, y compris dans des logements de formation ou des logements accompagnés, l'aide à l'obtention d'un emploi, l'aide au développement – sous forme d'une aide en nature pour les personnes devenant indépendantes.

L'obtention du droit aux prestations d'assistance sociale par les étrangers (citoyens d'autres états, apatrides) dépend de leur statut en Pologne. L'obtention d'un permis de séjour spécifique peut être subordonnée à l'accomplissement d'une période de résidence spécifique en Pologne (permis de séjour permanent – de 2 à 10 ans, selon le cas, permis de séjour UE de résident de longue durée – jusqu'à 5 ans, selon le cas).

Le droit aux prestations d'assistance sociale, à moins que les accords internationaux n'en disposent autrement, est ouvert:

- aux personnes de citoyenneté polonaise et qui ont leur lieu de résidence et de séjour en Pologne,
- aux étrangers qui résident et séjournent en Pologne:
 - sur la base d'un permis de séjour permanent,
 - sur la base d'un permis de séjour pour un résident de longue durée de l'UE,
 - sur la base d'un permis de séjour temporaire accordé aux fins du regroupement familial, si le ressortissant étranger est un membre de la famille d'un ressortissant étranger résidant en Pologne en raison du statut de réfugié ou de la protection subsidiaire lui accordé,
 - sur la base d'une autorisation de séjour temporaire accordée en raison de la détention de l'autorisation de séjour UE d'un résident de longue durée accordée par un autre État membre de l'UE, s'il a l'intention de travailler ou d'exercer une activité économique en Pologne, de

commencer ou de poursuivre des études ou une formation professionnelle, ou dans d'autres circonstances justifiant son séjour en Pologne,

- en raison de l'obtention du statut de réfugié ou de la protection subsidiaire en Pologne,
- en raison de l'obtention en Pologne d'un permis de séjour pour des raisons humanitaires ou d'un permis de séjour toléré – dans un tel cas sous forme d'un abri, d'un repas, de vêtements nécessaires et d'une allocation d'objectif,
- les citoyens des Etats membres de l'UE, des Etats membres de l'Association européenne de libre-échange parties à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse qui résident et séjournent en Pologne, ainsi que les membres de leur famille ayant le droit de séjourner ou de résider de manière permanente en Pologne.

En outre, le droit aux prestations sous forme d'intervention en cas de crise, d'hébergement, de repas, de vêtements nécessaires et de prestations spécifiques est accordé aux étrangers victimes de la traite des êtres humains résidant en Pologne s'ils détiennent un certificat ou un permis pour les victimes de la traite des êtres humains visé par la loi du 12 décembre 2013 sur les étrangers. L'allocation de subsistance est accordée aux étrangers, ainsi qu'aux citoyens des États membres de l'UE, des États membres de l'Accord européen de libre-échange parties à l'Accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, et aux membres de leur famille, qui sont victimes de la traite des êtres humains et qui, pour cette raison, ont obtenu le certificat visé dans la loi du 14 juillet 2006 sur l'entrée, au séjour et à la sortie du territoire de la République de Pologne des citoyens des États membres de l'Union européenne et des membres de leur famille.

Si un étranger n'a pas droit à des prestations d'assistance sociale mais qu'il entretient une relation de fait, cohabite et vit avec une personne qui aurait droit à de telles prestations, il fait partie d'une famille à laquelle des prestations d'assistance sociale peuvent être accordées.

Le droit aux prestations d'assistance sociale n'est pas ouvert aux étrangers qui résident ou vivent en Pologne sur la base:

- d'une entrée en Pologne sans visa,
- d'un visa national ou d'un visa Schengen, délivré, entre autres, à des fins de travail, d'activité économique, d'études ou de formation professionnelle,
- d'un visa de long séjour ou d'un permis de séjour délivré par d'autres états Schengen (jusqu'à 90 jours par 180 jours),
- d'un permis de séjour et de travail temporaire,
- d'un permis de séjour pour travail saisonnier,
- d'un permis de séjour temporaire aux fins d'un emploi hautement qualifié,
- d'un permis de séjour temporaire aux fins de transfert au sein d'une entreprise,
- d'un permis de séjour temporaire pour l'exécution d'un travail par un étranger délégué par un employeur étranger en Pologne,
- d'une autorisation de séjour temporaire aux fins de mobilité à long terme d'un cadre, d'un spécialiste ou d'un stagiaire, dans le cadre d'un transfert à l'intérieur de l'entreprise,
- d'un permis de séjour portant la mention « ICT » délivré par un autre Etat membre de l'UE (mobilité à court terme d'un cadre, d'un spécialiste ou d'un stagiaire, dans le cadre d'un transfert au sein de l'entreprise vers la Pologne),
- d'un permis de séjour temporaire aux fins:
 - d'exercer une activité professionnelle,
 - d'étudier,
 - de mener des recherches scientifiques,
- d'un permis de séjour temporaire pour un stagiaire ou un bénévole,
- d'un permis de séjour temporaire en raison de circonstances nécessitant un séjour de courte durée ou d'autres circonstances, à l'exception d'un titre accordé à un étranger titulaire d'un permis de séjour de résident de longue durée dans l'UE délivré par un autre État membre de l'UE,
- d'un visa de long séjour ou un titre de séjour portant la mention « étudiant », délivré par un autre État membre de l'UE (mobilité des étudiants),

- d'un visa de long séjour ou d'un titre de séjour portant la mention « chercheur », délivré par un autre État membre de l'UE (mobilité de courte durée d'un chercheur),
- un permis de séjour aux fins du regroupement familial en provenance d'un autre État membre de l'UE (mobilité de courte durée d'un membre de la famille d'un chercheur),
- d'un permis de séjour temporaire aux fins de mobilité de longue durée d'un chercheur,
- d'un permis de séjour temporaire aux fins de mobilité de longue durée d'un membre de la famille d'un chercheur,
- d'un permis de séjour temporaire pour les membres de la famille des citoyens polonais et les membres de la famille des étrangers, à l'exception d'une autorisation de séjour temporaire aux fins du regroupement familial d'un étranger bénéficiant du statut de réfugié ou de la protection subsidiaire,

ainsi que les personnes résidant en Pologne au cours d'une procédure de prolongation d'un visa ou d'octroi d'un permis de séjour.

L'assurance santé couvre les chômeurs qui ont signé un contrat social, les sans-abri participant au programme individuel de sortie du sans-abrisme et les personnes bénéficiant d'une allocation permanente d'assistance sociale qui ne sont pas couvertes par l'assurance santé à un autre titre. L'assurance santé couvre également les personnes qui ont obtenu en Pologne le statut de réfugié ou la protection subsidiaire, participant au programme individuel d'intégration sur la base des dispositions en matière d'assistance sociale, et qui ne sont pas couvertes par l'assurance santé à un autre titre.

Les personnes qui ne sont pas assurées (citoyens polonais, citoyens d'autres états, apatrides) ont droit à des soins de santé gratuits (financés par des fonds publics) pour le traitement des dépendances à l'alcool, aux drogues et aux substances narcotiques, des maladies mentales, des maladies infectieuses (soins de santé liés à la lutte contre les maladies, les infections et les maladies infectieuses). Elles ont également droit, en cas de menace pour la santé ou la vie, à des soins médicaux gratuits fournis par des équipes médicales d'urgence.

Les citoyens polonais qui ne sont pas assurés à titre obligatoire et qui ne peuvent pas s'assurer volontairement parce que leurs revenus sont insuffisants pour payer la cotisation mensuelle d'assurance santé volontaire peuvent se voir accorder le statut de bénéficiaire non assuré pour 90 jours, à condition qu'ils remplissent le critère de revenu prévu dans la loi du 12 mars 2004 sur l'assistance sociale et qu'ils n'aient pas de moyens pour subvenir à leurs besoins. Les étrangers n'ont pas accès à cette solution.

Les étrangers qui ne sont pas soumis à l'assurance santé, mais qui ont le statut de « bénéficiaire autre que l'assuré », ont le droit de bénéficier de soins de santé financés par l'État, dans les conditions et dans la mesure prévues pour l'assuré. Ce statut peut être obtenu par un étranger vivant en Pologne s'il bénéficie du statut de réfugié ou de la protection subsidiaire en Pologne ou détient un permis de séjour temporaire en tant que membre de la famille d'un étranger bénéficiant d'un tel statut (résidant en Pologne dans le cadre du regroupement familial) et si:

- il ne perçoit pas de revenus supérieurs au critère de revenu prévu par les dispositions sur l'assistance sociale – sur la base d'une décision d'une autorité de gmina valable 3 mois ou
- il est âgé de moins de 18 ans ou est une femme – pendant la grossesse, l'accouchement ou l'accouchement.

Les étrangers non assujettis à l'assurance santé et qui n'ont pas le statut de bénéficiaire autre que l'assuré et qui ont obtenu des soins médicaux (en dehors des prestations spécifiques indiquées ci-dessus) peuvent se voir facturer l'intégralité des coûts de ces soins.

Dans le cas des demandeurs de protection internationale, les soins médicaux ne sont pas assurés par le système d'assurance maladie générale, mais sont financés par un budget séparé à la disposition du Chef de l'Office des étrangers, et sont fournis sur la base d'un contrat de droit civil conclu avec un opérateur médical. Ces soins médicaux comprennent les soins médicaux de base, les diagnostics, les soins spécialisés, les soins hospitaliers, la vaccination des enfants selon le calendrier établi, les soins dentaires, la réadaptation et les prestations supplémentaires, y compris l'examen de tous les étrangers dans le cadre du filtre épidémiologique et l'identification des personnes nécessitant un traitement

spécial.

L'assistance sociale pour les demandeurs de protection internationale comprend une aide sous forme d'hébergement et de repas dans les centres pour étrangers, et pour les étrangers séjournant en dehors des centres – une prestation en espèces pour couvrir les coûts de leur séjour en Pologne.

Le montant de l'allocation pour les coûts de séjour dépend du nombre de personnes dans la famille et est disponible dans les montants suivants:

- pour une personne seule – 25 zł par jour,
- pour une famille de deux personnes – 20 zł par jour et par personne,
- pour une famille de trois personnes – 15 zł par jour et par personne,
- pour une famille de quatre personnes ou plus – 12,5 zł par jour et par personne.

Outre le financement du séjour dans les centres pour étrangers et les prestations en espèces, l'aide aux demandeurs de protection internationale comprend également certaines autres prestations, telles que:

- l'enseignement de la langue polonaise et le matériel de base nécessaire à l'enseignement de cette langue,
- des aides pédagogiques pour les enfants qui suivent l'éducation et l'encadrement dans des institutions publiques, des écoles primaires ou des écoles secondaires,
- le financement des déplacements par le transport public dans des cas spécifiques,
- la prise en charge, dans la mesure du possible, des frais des activités extrascolaires et sportives des enfants,

et dans le cas des étrangers vivant dans les centres, en plus:

- dans certains cas, un équivalent en espèces en échange de la pension (11 zł),
- de l'argent de poche pour les petites dépenses personnelles (50 zł)
- éventuellement, de l'argent de poche supplémentaire pour le travail presté dans le centre (50 zł),
- un soutien financier permanent pour l'achat de produits d'entretien et d'hygiène personnelle (20 zł) ou de produits d'entretien et d'hygiène personnelle,
- un soutien financier ponctuel (140 zł) ou des bons pour l'achat de vêtements et de chaussures.

PARAGRAPHE 4. APPLIQUER LES DISPOSITIONS VISEES AUX PARAGRAPHES 1, 2 ET 3 DU PRESENT ARTICLE, SUR UN PIED D'EGALITE AVEC LEURS NATIONAUX, AUX RESSORTISSANTS DES AUTRES PARTIES SE TROUVANT LEGALEMENT SUR LEUR TERRITOIRE, CONFORMEMENT AUX OBLIGATIONS QU'ELLES ASSUMENT EN VERTU DE LA CONVENTION EUROPEENNE D'ASSISTANCE SOCIALE ET MEDICALE, SIGNEE A PARIS LE 11 DECEMBRE 1953 – *disposition de la Charte de 1961 non ratifiée par la Pologne, non modifiée par la Charte révisée*

Les citoyens d'autres états et les apatrides résidant légalement en Pologne ne peuvent pas obtenir d'assistance sociale et médicale sur conditions prévues par la Convention européenne d'assistance sociale et médicale²².

En vertu de la loi du 12 mars 2004 sur l'assistance sociale, le droit à l'assistance sociale, à moins que les accords internationaux n'en disposent autrement, est dévolu:

- aux personnes de citoyenneté polonaise qui ont leur lieu de résidence et de séjour en Pologne,
- aux étrangers qui résident et séjournent en Pologne:
 - sur la base d'un permis de séjour permanent,
 - sur la base d'un permis de séjour pour un résident de longue durée de l'UE,
 - sur la base d'un permis de séjour temporaire accordé en raison du regroupement familial, si le ressortissant étranger est un membre de la famille d'un ressortissant étranger résidant en Pologne en raison du statut de réfugié ou de la protection subsidiaire lui accordé,

²² La Convention sur l'assistance sociale et médicale impose à l'État l'obligation de fournir l'assistance sociale et médicale prévue par la législation en vigueur sur la partie concernée de son territoire aux ressortissants d'autres États parties à la Convention qui résident légalement sur son territoire et qui ne disposent pas de ressources suffisantes, sur un pied d'égalité avec ses propres ressortissants et dans les mêmes conditions. L'expulsion est autorisée, avec des limitations, mais le refus de l'assistance sociale et médicale nécessaire n'est pas autorisé.

- sur la base d'une autorisation de séjour temporaire accordée en raison de la détention de l'autorisation de séjour UE d'un résident de longue durée accordée par un autre État membre de l'UE, s'il a l'intention de travailler ou d'exercer une activité économique en Pologne, de commencer ou de poursuivre des études ou une formation professionnelle, ou dans d'autres circonstances justifiant son séjour en Pologne,
- en raison de l'obtention du statut de réfugié ou de la protection subsidiaire en Pologne,
- en raison de l'obtention en Pologne d'un permis de séjour pour des raisons humanitaires ou d'un permis de séjour toléré – dans un tel cas sous forme d'un abri, d'un repas, de vêtements nécessaires et d'une allocation d'objectif,
- les citoyens des États membres de l'UE, des États membres de l'Association européenne de libre-échange parties à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse qui résident et séjournent en Pologne, ainsi que les membres de leur famille, ayant le droit de séjourner ou de résider de manière permanente en Pologne.

Les étrangers résidant en Pologne qui:

- sont victimes de la traite des êtres humains – ont droit à l'assistance sociale sous forme d'une intervention de crise, d'un abri, d'un repas, des vêtements nécessaires et d'une allocation spéciale à but,
- ont obtenu un permis de séjour pour des raisons humanitaires ou un permis de séjour toléré – ont droit à l'assistance sociale sous forme d'un abri, d'un repas, des vêtements nécessaires et d'une allocation spéciale à but.

N'ont pas de droit à l'assistance sociale les étrangers qui résident en Pologne sur la base:

- d'un visa national ou d'un visa Schengen délivré, entre autres, pour un séjour touristique, un séjour à des fins de visite, de travail, d'activité économique, d'études ou de formation professionnelle, de traitement médical,
- de circulation sans visa,
- d'un visa de long séjour ou d'un permis de séjour délivré par d'autres états Schengen (jusqu'à 90 jours par 180 jours),
- d'un permis de séjour temporaire en raison de circonstances nécessitant un séjour de courte durée ou d'autres circonstances, à l'exception d'un permis accordé à un étranger titulaire d'un permis de séjour de résident de longue durée dans l'UE délivré par un autre État membre de l'UE,
- d'un permis de séjour et de travail temporaire,
- d'un permis de séjour pour travail saisonnier,
- d'un permis de séjour temporaire aux fins d'un emploi hautement qualifié,
- d'un permis de séjour temporaire aux fins de transfert au sein d'une entreprise,
- d'un permis de séjour temporaire pour l'exécution d'un travail par un étranger délégué par un employeur étranger en Pologne,
- d'un permis de séjour temporaire aux fins de mobilité à long terme d'un cadre, d'un spécialiste ou d'un stagiaire, dans le cadre d'un transfert à l'intérieur de l'entreprise,
- d'un permis de séjour portant la mention « ICT » délivré par un autre État membre de l'UE (mobilité à court terme d'un cadre, d'un spécialiste ou d'un stagiaire, dans le cadre d'un transfert au sein de l'entreprise vers la Pologne),
- d'un permis de séjour temporaire aux fins:
 - d'exercer une activité professionnelle,
 - d'étudier,
 - de mener des recherches scientifiques,
- d'un permis de séjour temporaire pour un stagiaire ou un bénévole,
- d'un visa de long séjour ou un titre de séjour portant la mention « étudiant », délivré par un autre État membre de l'UE (mobilité des étudiants),
- d'un visa de long séjour ou d'un titre de séjour portant la mention « chercheur », délivré par un autre État membre de l'UE (mobilité de courte durée d'un chercheur),

- d'un permis de séjour aux fins du regroupement avec la famille en provenance d'un autre État membre de l'UE (mobilité de courte durée d'un membre de la famille d'un chercheur),
- d'un permis de séjour temporaire aux fins de mobilité de longue durée d'un chercheur,
- d'un permis de séjour temporaire aux fins de mobilité de longue durée d'un membre de la famille d'un chercheur,
- d'un permis de séjour temporaire pour les membres de la famille des citoyens polonais et les membres de la famille des étrangers, à l'exception des autorisations de séjour temporaire aux fins du regroupement familial d'un étranger bénéficiant du statut de réfugié,

ainsi que les personnes résidant en Pologne au cours d'une procédure de prolongation d'un visa ou d'octroi d'un permis de séjour.

Un étranger se voit délivrer une décision d'expulsion de Pologne s'il ne dispose pas des fonds nécessaires pour couvrir les frais de séjour et ne peut indiquer de sources fiables pour les obtenir.

Les personnes non assurées (citoyens polonais, citoyens d'autres états) ont droit au traitement gratuit (financé par des fonds publics) en cas de dépendances à l'alcool, aux drogues et aux stupéfiants, des maladies mentales, des maladies infectieuses (soins de santé liés à la lutte contre les maladies, les infections et les maladies infectieuses). Ils ont également droit, en cas de menace pour la santé ou la vie, à des soins médicaux gratuits fournis par des équipes médicales d'urgence.

Les citoyens polonais qui ne sont pas assurés à titre obligatoire et qui ne peuvent pas s'assurer volontairement parce que leurs revenus sont insuffisants pour payer la cotisation mensuelle d'assurance santé volontaire peuvent se voir accorder le statut de bénéficiaire non assuré pour 90 jours, à condition qu'ils remplissent le critère de revenu prévu dans la loi du 12 mars 2004 sur l'assistance sociale et qu'ils n'aient pas de moyens pour subvenir à leurs besoins. Les étrangers n'ont pas accès à cette solution.

Le statut de « bénéficiaire de prestations autre que la personne assurée » peut être obtenu par un étranger vivant en Pologne, qui a le statut de réfugié ou une protection subsidiaire lui a été accordée en Pologne ou qui a un permis de séjour temporaire en tant que membre de la famille d'un étranger ayant un tel statut (réside en Pologne dans le cadre du regroupement familial), si:

- il ne perçoit pas de revenus supérieurs au critère de revenu défini dans les dispositions sur l'assistance sociale – sur la base d'une décision d'une autorité de gmina valide 3 mois ou
- il est âgé de moins de 18 ans ou est une femme – pendant la grossesse, l'accouchement ou l'accouchement.

Les étrangers non assujettis à l'assurance santé et qui n'ont pas le statut de bénéficiaire autre que celui d'assuré en cas de recours à l'assistance médicale (en dehors des prestations spécifiques indiquées ci-dessus) peuvent se voir facturer l'intégralité des coûts de ces soins.

ARTICLE 14 – DROIT AU BENEFICE DES SERVICES SOCIAUX

PARAGRAPHE 2. ENCOURAGER LA PARTICIPATION DES INDIVIDUS ET DES ORGANISATIONS BENEVOLES OU AUTRES A LA CREATION OU AU MAINTIEN DE CES SERVICES –*disposition de la Charte de 1961 non ratifiée par la Pologne, non modifiée par la Charte révisée*

En vertu de la loi du 12 mars 2004 sur l'assistance sociale, les organes de l'administration gouvernementale et locale peuvent commander l'exécution de tâches dans le domaine de l'assistance sociale aux organisations non gouvernementales visées par la loi du 24 avril 2003 sur l'activité d'utilité publique et le bénévolat ainsi qu'aux entités exerçant une activité dans le domaine de l'assistance sociale, en leur accordant des subventions pour financer ou cofinancer l'exécution de ces tâches.

La loi du 24 avril 2003 sur l'activité d'utilité publique et le bénévolat définit les principes de la coopération entre les organisations non gouvernementales et l'administration publique. Les organes de l'administration publique qui mènent des activités ressortant des tâches publiques énumérées dans la loi sont tenus de coopérer avec des organisations non gouvernementales, ainsi qu'avec les personnes morales et les unités organisationnelles agissant sur la base des dispositions relatives aux relations de l'État avec l'Église catholique et les autres églises et communautés religieuses, et aux garanties de la liberté de conscience et de religion. En outre, les organes de l'administration publique coopèrent avec les coopératives sociales, les associations de collectivités locales exerçant des activités d'intérêt public, les sociétés anonymes et les sociétés à responsabilité limitée, ainsi que les clubs sportifs qui ne poursuivent pas de but lucratif et consacrent une partie de leurs revenus à la réalisation de leurs objectifs statutaires et ne distribuent pas leurs bénéfices aux actionnaires et aux employés.

La coopération peut prendre les formes suivantes:

- confier à des organisations des tâches publiques spécifiées dans la loi,
- s'informer mutuellement sur les orientations prévues de l'activité,
- consulter des projets d'actes juridiques concernant les tâches publiques avec des organisations non gouvernementales, d'autres entités menant des activités d'intérêt public et des conseils d'activités d'intérêt public,
- créer des équipes à caractère consultatif et d'initiative, composées de représentants d'organisations non gouvernementales, d'autres entités exerçant des activités d'intérêt public et de représentants d'organes de l'administration publique,
- accord sur la mise en œuvre d'une initiative locale, conformément aux principes énoncés dans la loi,
- accords de partenariat prévus par la loi du 6 décembre 2006 sur les principes de la conduite de la politique de développement et les accords ou conventions de partenariat prévus par la loi du 11 juillet 2014 sur les principes de mise en œuvre des programmes relevant de la politique de cohésion financés dans le cadre de la perspective financière 2014-2020, ainsi que les accords ou conventions de partenariat prévus par la loi du 28 avril 2022 sur les principes de mise en œuvre des missions financées par les fonds européens dans le cadre de la perspective financière 2021-2027.

La coopération est fondée sur les principes de subsidiarité, de souveraineté des parties, de partenariat, d'efficacité, de concurrence loyale et de transparence. Conformément au principe de subsidiarité, les organes de l'administration publique, tout en respectant la spécificité et la souveraineté des communautés organisées de citoyens, reconnaissent leur droit à définir et à résoudre les problèmes de manière indépendante, soutiennent leurs activités et leur permettent d'accomplir des tâches publiques. Conformément au principe de partenariat, les organisations non gouvernementales participent à la définition et l'identification des problèmes dont la solution fait partie de tâches publiques, ainsi qu'à l'élaboration des modalités d'exécution des tâches publiques.

Lorsqu'ils confient des tâches publiques à des organisations non gouvernementales, les organes de l'administration publique, en appliquant le principe d'efficacité, choisissent la manière la plus efficace d'utiliser les fonds publics, en respectant les principes de la concurrence loyale. Conformément au principe de transparence, les organes de l'administration publique mettent à la disposition des

organisations non gouvernementales qui coopèrent avec eux des informations sur leurs intentions, leurs objectifs et les ressources allouées à la mise en œuvre des tâches publiques, ainsi que sur les coûts de la mise en œuvre des tâches, avec des informations sur la manière dont ces coûts sont calculés.

La loi prévoit deux formes de commande de l'exécution de tâches publiques à des organisations non gouvernementales et à d'autres entités exerçant une activité d'intérêt public: le soutien, associé à l'octroi d'une subvention, et le mandat, associé également à l'octroi d'une subvention. Le soutien ou le mandat sont établis après un appel d'offres ouvert et la signature d'accords avec les organisations qui ont présenté les meilleures offres. En outre, une entité peut présenter elle-même une offre pour l'exécution d'une tâche publique, sur la base de laquelle l'organe exécutif de l'unité locale d'auto-administration, reconnaissant l'opportunité d'exécuter la tâche, peut commander à cette entité, sans appel d'offres ouvert, l'exécution d'une tâche de nature locale ou régionale qui répond aux exigences énoncées dans la loi.

La loi a introduit un type d'organisation non gouvernementale qualifiée – une organisation d'intérêt public. Une telle organisation peut être une organisation non gouvernementale et des entités similaires qui répondent à des exigences spécifiques énoncées dans la loi et qui ont été enregistrées dans le Registre judiciaire national.

Les organisations d'intérêt public sont soumises au contrôle du Président du Comité pour l'intérêt public en ce qui concerne les pouvoirs, devoirs et exigences prévus par la loi. Le Président du Comité peut ordonner une inspection d'office, ainsi qu'à la demande d'un organe de l'administration publique, d'une organisation non gouvernementale et d'entités similaires, énumérées dans la loi. Il peut confier une inspection à cet égard au voïvode ou au directeur de l'Institut national de la liberté – Centre pour le développement de la société civile, qui est une personne morale de l'État compétente en matière de soutien au développement de la société civile, ainsi qu'aux activités d'intérêt public et de bénévolat. Si l'organisation ne remédie pas aux déficiences constatées lors de l'inspection ou si elle enfreint gravement la loi, ainsi qu'en cas de violation des obligations visées dans la loi, le Président peut la sommer de remédier aux déficiences constatées dans un délai déterminé. Si l'organisation ne se conforme pas à la demande, le Président du Comité pour l'intérêt public demande au tribunal d'enregistrement de supprimer les informations relatives au statut d'organisation d'intérêt public et peut également demander au tribunal d'enregistrement de supprimer l'organisation du Registre judiciaire national.

Un nombre important des organisations non gouvernementales sont des fondations et des associations, qui fonctionnent sur la base de la loi du 6 avril 1984 sur les fondations et de la loi du 7 avril 1989 - Droit des associations. Il existe également des organisations non gouvernementales établies par des actes juridiques distincts, comme la Croix-Rouge polonaise. Les activités des organisations confessionnelles sont régies par des lois distinctes. En ce qui concerne les organisations catholiques opérant dans le domaine de l'assistance sociale, il s'agit de la loi du 17 mai 1989 sur les relations de l'État avec l'Église catholique dans la République de Pologne. Les activités des organisations établies par d'autres églises et communautés religieuses sont également sujettes aux dispositions légales (loi du 4 juillet 1991 sur les relations de l'État avec l'Église orthodoxe autocéphale polonaise, loi du 13 mai 1994 sur les relations de l'État avec l'Église évangélique d'Augsbourg de la République de Pologne, loi du 13 mai 1994 sur les relations de l'État avec l'Église évangélique réformée de la République de Pologne).

La coopération entre les organisations non gouvernementales et l'administration publique dans la mise en œuvre des tâches de l'assistance sociale est soutenue par la loi du 5 août 2022 sur l'économie sociale. Les entités de l'économie sociale comprennent les organisations non gouvernementales, certains types de coopératives (par exemple, les coopératives sociales), les unités de réintégration, ainsi que les sociétés à but non lucratif (sociétés à responsabilité limitée, sociétés par actions), les clubs sportifs, les unités organisationnelles des églises et des communautés religieuses et les associations des collectivités locales. La mise en œuvre de services sociaux, y compris dans le domaine de l'assistance sociale, est l'essence de l'activité des entités de l'économie sociale. Afin de renforcer la coopération entre les entités de l'économie sociale et les collectivités territoriales, les stratégies de

résolution des problèmes sociaux, qui sont obligatoirement préparées par les autorités d'autonomie locale, doivent inclure un diagnostic concernant le secteur de l'économie sociale, ainsi qu'une indication des services sociaux et des tâches publiques à confier à ces entités. En outre, la loi a introduit une entreprise sociale, un tel statut peut obtenir une entité de l'économie sociale après avoir rempli les conditions spécifiées dans la loi. L'un des deux objectifs du fonctionnement d'une entreprise peut être la mise en œuvre de services sociaux. Les entreprises sociales ont également accès à des instruments de soutien spéciaux facilitant, entre autres, l'emploi des personnes menacées d'exclusion sociale. Il est également possible de soutenir le potentiel des entités de l'économie sociale pour la prestation de services sociaux en leur offrant le soutien et la possibilité d'obtenir un financement dans le cadre d'un programme ministériel.

Les organisations d'intérêt public, pour leurs activités d'intérêt public, bénéficient d'un certain nombre de droits énoncés dans la loi, notamment l'exonération de l'impôt sur le revenu des sociétés, de la taxe foncière, de la taxe sur les activités de droit civil, du droit de timbre et des frais de justice. En outre, les contribuables assujettis à l'impôt sur le revenu des personnes physiques peuvent faire don de 1,5% (1% jusqu'au 31 décembre 2022) de leur impôt à des organisations d'intérêt public sélectionnées.

	Contribuables faisant don de 1,5% (1% de leur impôt à des organisations d'intérêt public		Fonds accordés, millions de zł
	en millions	% du total des contribuables	
2016	13,2	49	619,1
2018	14,1	52	763,9
2020	14,8	52	908,0
2021	15,3	55	973,0
2022	15,9	57	1.115,1
2023	12,7	45	1.530,4

Les organisations non gouvernementales qui ont fait de l'assistance sociale et humanitaire leur principal domaine d'activité ont reçu des fonds publics (fonds provenant du gouvernement et des collectivités locales, fonds de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, amendes décidées par les tribunaux, fonds étrangers et de l'UE, fonds destinés à soutenir l'emploi dans ces organisations):

- 2016 – 2 milliards de zł,
- 2018 – 2,96 milliards de zł,
- 2020 r. – 3,67 milliards de zł.

Les collectivités locales ont chargé des organisations non gouvernementales d'exécuter des tâches publiques dans le domaine de l'assistance sociale pour un montant de:

- 2017 – 615 milliards de zł,
- 2019 – 824 milliards de zł,
- 2020 – 883 milliards de zł,
- 2022 – 1.008,1 milliards de zł.

La valeur estimée des fonds pour le développement de l'économie sociale par le biais des instruments prévus par la loi du 5 août 2022 sur l'économie sociale est, dans la perspective de 10 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi:

- 3,39 millions de zł du budget de l'État,
- 203,3 millions de zł du Fonds du travail,
- 205,9 millions de zł provenant du Fonds national pour la réhabilitation des personnes handicapées.

En outre, le développement de l'économie sociale est également soutenu par des fonds européens:

- Plan national de relance et de résilience – environ 200 millions de zł,
- Fonds social européen Plus – environ 1,8 milliard de zł.

ARTICLE 15 – DROIT DES PERSONNES HANDICAPEES A L'AUTONOMIE, A L'INTEGRATION SOCIALE ET A LA PARTICIPATION A LA VIE DE LA COMMUNAUTE

PARAGRAPHE 1. PRENDRE LES MESURES NECESSAIRES POUR FOURNIR AUX PERSONNES HANDICAPEES UNE ORIENTATION, UNE EDUCATION 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 SPECIALISEES PUBLIQUES OU PRIVEES – *disposition de la Charte de 1961 ratifiée par la Pologne, modifiée par la Charte révisée*

La loi du 3 décembre 2010 sur la mise en œuvre de certaines dispositions de l'UE en matière d'égalité de traitement ne contient pas d'interdiction de discrimination fondée sur le handicap dans le domaine de l'éducation et de l'enseignement supérieur.

Le préambule de la loi du 14 décembre 2016 – Droit de l'éducation précise que l'éducation est guidée par les principes contenus dans la Constitution de la République de Pologne, ainsi que par les indications contenues dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et la Convention relative aux droits de l'enfant, c'est-à-dire que tous dans le système éducatif sont égaux devant la loi et ne peuvent faire l'objet d'aucune discrimination pour un motif quelconque. Le terme „quelconque” englobe toutes les situations susceptibles de constituer un motif de discrimination. Il importe donc peu que les différents motifs de discrimination ne soient pas mentionnés dans la loi sur l'éducation, car le principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination est la règle.

La loi du décembre 2016 – Droit de l'éducation garantit la réalisation du droit à l'éducation et du droit des enfants et des jeunes à une éducation et à l'encadrement adaptés à leur âge et à leur niveau de développement. L'éducation des enfants et des jeunes handicapés est assurée par les jardins d'enfants, les autres formes d'éducation préscolaire, les écoles de tous types: ordinaires, intégrées ou spéciales, ainsi que dans les établissements du système éducatif, en fonction des besoins individuels en matière de développement et d'éducation et des prédispositions de chacun. Le processus éducatif d'un enfant/étudiant handicapé est adapté à ses besoins individuels en matière de développement et d'éducation et à ses capacités psychophysiques, quel que soit le type de jardin d'enfants ou d'établissement, ou d'école qu'il fréquente. Il appartient aux parents (tuteurs légaux) de l'enfant de décider de la forme d'éducation (ordinaire, intégrée ou spéciale).

L'inclusion des élèves handicapés dans l'éducation dans tous les types d'écoles ordinaires est garanti à travers d'un système d'éducation flexible, assurant l'égalité des chances en matière d'éducation et des conditions d'enseignement appropriées, ainsi que d'un système de soutien psychologique et pédagogique. Conformément au règlement du ministre de l'Éducation nationale du 9 août 2017 sur les conditions d'organisation de l'éducation, de l'instruction et de la prise en charge des enfants et des jeunes handicapés, enfants et jeunes socialement inadaptés, l'éducation et l'encadrement des élèves handicapés est assurée dans les jardins d'enfants, les autres formes d'enseignement préscolaire, les écoles, le plus proches du lieu de résidence de l'élève handicapé, en intégration avec les élèves non handicapés. Pour les enfants et les jeunes handicapés qui nécessitent une organisation spéciale des méthodes d'enseignement et de travail, l'éducation spéciale est organisée sur la base d'une évaluation des besoins en ce qui concerne l'éducation spéciale.

Les décisions sur le besoin d'une éducation spéciale sont rendues par des équipes d'évaluation fonctionnant dans les centres publics de conseil psychologique et pédagogique, y compris les centres publics de conseil spécialisé, conformément au règlement du ministre de l'Éducation nationale du 7 septembre 2017 sur les décisions et avis rendus par les équipes d'évaluation des centres publics de conseil psychologique et pédagogique. Tout enfant/élève ayant fait l'objet d'une telle évaluation, quel que soit le type d'établissement éducatif – jardin d'enfants, autres formes d'éducation préscolaire, école de tout niveau (école primaire, école secondaire) et type (ordinaire, intégré, spécial) – doit bénéficier d'une éducation, d'une assistance et de l'encadrement adaptés à ses besoins. Les enseignants et les spécialistes en charge des classes élaborent un programme éducatif et thérapeutique individuel pour chaque enfant/élève détenant une décision sur le besoin d'éducation spéciale, sur la base de laquelle son éducation est organisée. Le programme tient compte des recommandations contenues dans la décision sur le besoin d'une éducation spéciale et est adapté aux

besoins individuels de développement et d'éducation ainsi qu'aux capacités psychophysiques de l'enfant/élève. Le programme spécifie, entre autres, les activités intégrées à entreprendre pas des enseignants et des spécialistes, les cours de rattrapage et l'assistance psychologique et pédagogique, et indique la portée et la manière d'adapter, respectivement, le programme d'éducation préscolaire et les exigences éducatives aux besoins individuels de développement et d'éducation et aux capacités psychophysiques de l'enfant/élève, notamment par l'application de méthodes et de formes appropriées de travail avec l'enfant ou l'élève.

Chaque école maternelle et chaque école assurent aux enfants et les jeunes handicapés:

- la mise en œuvre des recommandations contenues dans la décision sur le besoin d'éducation spéciale,
- des conditions d'enseignement appropriées, des équipements spécialisés et des aides à l'enseignement,
- l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme éducatif et thérapeutique individuel, tenant compte des recommandations figurant dans la décision sur le besoin d'éducation spéciale, adapté aux besoins individuels de développement et d'éducation ainsi qu'aux capacités psychophysiques de l'élève,
- des cours spécialisés d'assistance psychologique et pédagogique et des cours de rattrapage, le cas échéant,
- la possibilité d'organiser pour un enfant/élève, en fonction de ses besoins individuels en matière de développement et d'éducation et de ses capacités psychophysiques, indiqués dans la décision sur le besoin d'une éducation spéciale ou résultant d'une évaluation multidisciplinaire du niveau de fonctionnement de l'enfant/élève – des classes d'éducation préscolaire sélectionnées ou des classes d'éducation qui sont menées individuellement avec l'enfant/élève ou dans un groupe de 5 élèves au maximum,
- l'intégration dans l'environnement des pairs, y compris des enfants/étudiants non handicapés,
- la préparation à l'indépendance dans la vie adulte.

Dans les écoles maternelles et les écoles ordinaires avec classes intégrées et dans les écoles maternelles et écoles intégrées, il est obligatoire d'employer des enseignants supplémentaires ayant des qualifications en éducation spéciale afin de co-organiser l'éducation intégrée, en tenant compte de la mise en œuvre des recommandations contenues dans les décisions sur le besoin d'éducation spéciale.

Dans les écoles maternelles ordinaires, les autres formes d'éducation préscolaire et les écoles ordinaires dans lesquelles un enseignement spécial est dispensé aux enfants et aux élèves détenant une décision sur le besoin d'une éducation spéciale en raison de l'autisme, y compris le syndrome d'Asperger, ou de handicaps associés, il est obligatoire d'employer des enseignants ayant des qualifications en matière d'éducation spéciale pour co-organiser l'éducation des élèves handicapés, ou des spécialistes ou des aides-enseignants pour mettre en œuvre les recommandations contenues dans les décisions sur le besoin d'éducation spéciale. Si l'établissement éducatifs est fréquenté par des enfants et des élèves présentant d'autres types de handicap, ces personnes peuvent être employées avec l'accord de l'autorité responsable de l'école.

Dans les écoles maternelles spéciales, les écoles maternelles ordinaires avec des divisions spéciales et dans les classes I-IV des écoles primaires spéciales et des écoles primaires ordinaires avec des divisions spéciales, pour les élèves:

- présentant des déficiences intellectuelles modérées ou sévères,
- présentant un handicap physique, y compris l'aphasie,
- atteints d'autisme, y compris du syndrome d'Asperger,
- souffrant de handicaps multiples,

un assistant pédagogique supplémentaire est employé.

Dans les écoles maternelles et les écoles suivantes: spéciales, intégrées, ordinaires avec divisions spéciales ou intégrées et si les élèves présentent d'autres handicaps que ceux indiqués ci-dessus, pour

les élèves détenant une décision sur le besoin d'une éducation spéciale en raison d'un handicap, avec l'accord de l'autorité responsable, un assistant d'enseignement peut être employé en plus.

Les enfants et les jeunes, y compris ceux qui sont handicapés, dont l'état de santé rend impossible ou entrave considérablement la fréquentation d'un jardin d'enfants, d'une autre forme d'éducation préscolaire ou d'une école, participent, respectivement, à la préparation préscolaire annuelle obligatoire individuelle ou à l'enseignement individuel, sur la base d'une décision sur le besoin d'une préparation préscolaire annuelle obligatoire individuelle ou de l'enseignement individuel. Ces questions sont régies par le règlement du ministre de l'Éducation nationale du 9 août 2017 sur la préparation préscolaire annuelle obligatoire individuelle des enfants et à l'enseignement individuel des enfants et des jeunes. Le règlement indique que diverses formes de participation de l'enfant ou de l'élève dans la vie du jardin d'enfants, d'une autre forme d'éducation préscolaire ou de l'école sont organisées, en tenant compte des recommandations incluses dans l'évaluation et de l'état de santé actuel de l'enfant ou de l'élève, en particulier la participation à des activités développant des intérêts et des talents, à des cérémonies et à des événements préscolaires ou scolaires est assurée afin de s'intégrer à l'environnement social et d'assurer un développement personnel complet.

Les enfants et les jeunes qui suivent un enseignement individuel et une préparation préscolaire annuelle obligatoire individuelle peuvent suivre ces cours en utilisant des méthodes et des techniques d'enseignement à distance.

Le règlement du ministre de l'Éducation nationale du 14 février 2017 sur la base du programme de l'enseignement préscolaire et la base du programme de l'enseignement général à l'école primaire, y compris pour les élèves présentant une déficience intellectuelle modérée ou grave, l'enseignement général à l'école industrielle du premier degré, l'enseignement général à l'école d'enseignement spécialisé et l'enseignement général à l'école postsecondaire indique que l'enseignement des élèves présentant un handicap mais qui présentent une norme intellectuelle et des élèves présentant une déficience intellectuelle légère repose sur la même base de programme de l'enseignement général que dans le cas des élèves sans handicap. Les élèves présentant des déficiences intellectuelles modérées ou graves et les élèves souffrant de handicaps multiples suivent un programme de base distinct de l'enseignement général, adapté à leurs capacités psychophysiques et à leur rythme d'enseignement.

Les enfants et les jeunes avec des handicaps mentaux profonds remplissent leur obligation de préparation préscolaire annuelle, de scolarité obligatoire et d'enseignement obligatoire en participant à des cours de rattrapage, individuels ou collectifs, organisés sur la base d'une évaluation du besoin de cours de rattrapage, conformément au règlement du ministre de l'Éducation nationale du 23 avril 2013 sur les conditions et modalités d'organisation des cours de rattrapage pour les enfants et les jeunes présentant des handicaps mentaux graves.

Conformément au règlement du ministre de l'Éducation nationale du 3 avril 2019 sur les plans d'enseignement cadre des écoles publiques, le directeur de l'école, en tenant compte du plan d'enseignement cadre précisant, entre autres, la dimension hebdomadaire minimale des cours de rattrapage pour les élèves handicapés, établit un horaire hebdomadaire pour les classes et antennes, y compris des cours de rattrapage. Pour les élèves handicapés qui étudient dans des écoles ou des classes ordinaires ou intégrés, la dimension hebdomadaire minimale de cours de rattrapage est de 2 heures par élève, et dans une antenne spéciale, de 8 à 10 heures par antenne (en fonction du type d'école).

Les activités de revalidation comprennent, en particulier, le développement des compétences en matière de communication, par:

- l'apprentissage de l'orientation spatiale et comment se déplacer et l'apprentissage du Braille ou d'autres méthodes alternatives de communication – dans le cas d'un enfant/élève aveugle,
- l'apprentissage de la langue des signes ou d'autres méthodes alternatives de communication – dans le cas d'un enfant/élève sourd ou aphasique,
- les cours visant à développer les aptitudes sociales, y compris les aptitudes à la communication – dans le cas d'un enfant/élève atteint d'autisme, y compris du syndrome d'Asperger.

Le règlement du ministre de l'Éducation nationale du 30 mars 2023 sur certains établissements publics du système éducatif prévoit, entre autres, l'organisation de centres d'éducation, d'instruction et

d'encadrement adaptés aux besoins des enfants et des jeunes souffrant de divers handicaps et qui, en raison de leur handicap, ne peuvent pas fréquenter l'école ou le jardin d'enfants de leur lieu de résidence.

Les centres spéciaux d'éducation et d'encadrement sont destinés aux enfants et les jeunes:

- sourds et malentendants,
- aveugles et malvoyants,
- présentant un handicap physique, y compris l'aphasie,
- présentant des déficiences intellectuelles légères, modérées ou graves,
- atteints d'autisme, y compris du syndrome d'Asperger,
- souffrant de handicaps multiples.

Un centre spécial d'éducation et d'encadrement comprend au moins une école primaire spéciale ou une école secondaire spéciale et peut également comprendre un jardin d'enfants spécial. Dans des cas particulièrement justifiés, après avis positif de l'équipe chargée d'élaborer un programme éducatif et thérapeutique individuel et avec l'accord de l'autorité responsable du centre d'éducation et d'encadrement spécial, un élève du centre peut fréquenter une école de second cycle fonctionnant à l'extérieur du centre. Si des places sont vacantes dans un jardin d'enfants ou une école fonctionnant dans un centre d'éducation et d'encadrement spécial, les élèves qui ne sont pas élèves de ce centre et qui détiennent une évaluation du besoin d'une éducation spéciale délivrée en raison d'un handicap peuvent, avec l'accord de l'autorité responsable de ce centre, fréquenter cet jardin d'enfants ou l'école. Un centre spécial d'éducation et d'encadrement coopère avec les écoles ordinaires pour diagnostiquer et résoudre les problèmes didactiques et éducatifs des élèves handicapés qui fréquentent ces écoles.

Le centre offre, entre autres, la possibilité de participer aux activités suivantes:

- permettant l'acquisition de compétences sociales et de vie facilitant le bon fonctionnement dans l'environnement familial et social, notamment après la sortie du centre (cours de rattrapage, de prévention et d'éducation, autres cours thérapeutiques),
 - sports, tourisme et loisirs, culture et éducation, développement des intérêts,
- et soutient les anciens élèves pendant la période précédant la sortie du centre.

Les centres spéciales d'éducation et d'encadrement sont organisés pour les enfants et les jeunes:

- sourds et malentendants,
- aveugles et malvoyants,
- présentant un handicap physique, y compris l'aphasie,
- présentant des déficiences intellectuelles légères, modérées ou graves,
- atteints d'autisme, y compris du syndrome d'Asperger,
- souffrant de handicaps multiples.

Ces centres n'organisent pas d'écoles spéciales mais le centre coopère avec l'école fréquentée par l'élève dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme éducatif et thérapeutique individuel, notamment en ce qui concerne les activités correctives ou sociothérapeutiques et les interventions éducatives.

Les centres de rattrapage et d'éducation sont destinés aux enfants et aux jeunes qui, en raison de leur handicap, ont besoin de mesures éducatives spéciales, d'une assistance psychologique et pédagogique et de cours de rattrapage. Les élèves des centres de rattrapage et d'éducation sont les suivants:

- les enfants et les jeunes souffrant de déficiences intellectuelles profondes qui disposent d'un certificat attestant de la nécessité de suivre des cours de rattrapage;
- les enfants et les jeunes souffrant de handicaps multiples, dont l'un est une déficience intellectuelle, qui ont une décision sur le besoin d'une éducation spéciale.

Le centre offre:

- aux élèves atteints de déficience intellectuelle grave la participation à des cours de rattrapage et d'encadrement, individuels ou en groupe, des cours thérapeutiques, d'amélioration de déplacements, de récréation, adaptés à leurs besoins,
- aux élèves souffrant de handicaps multiples, dont l'un est une déficience intellectuelle:

- l'identification des besoins individuels de développement et d'éducation, des capacités psychophysiques et des intérêts des enfants et des jeunes, ainsi que la participation à des activités permettant l'acquisition de compétences de vie et sociales, facilitant un bon fonctionnement dans l'environnement familial et social: activités correctives, préventives et éducatives, autres activités thérapeutiques, ainsi que des activités sportives, touristiques, récréatives et culturelles-éducatives, en tenant compte des possibilités psychophysiques des enfants et des jeunes, et en développant leurs intérêts,
- la mise en œuvre du programme de base de l'enseignement préscolaire et du programme de base de l'enseignement général, respectivement.

Le centre coopère avec les parents des élèves dans la mise en œuvre des activités d'encadrement et des soins.

Les centres d'éducation et d'encadrement spéciaux non publics, les centres d'encadrement spéciaux, les centres de rattrapage et d'encadrement sont tenus d'appliquer les règlements concernant les établissements éducatifs publics, à l'exception des règlements spécifiant le montant et les principes du paiement effectué par les parents pour le séjour de leurs enfants dans ces établissements.

L'accomplissement de l'obligation de préparation préscolaire annuelle, de scolarisation obligatoire et d'éducation obligatoire par les enfants et les jeunes handicapés résidant dans les entités thérapeutiques ou les unités d'assistance sociale est assuré conformément aux règles énoncées dans le règlement du ministre de l'Éducation nationale du 24 août 2017 sur l'organisation de l'éducation et les conditions et formes de réalisation de l'encadrement et des activités éducatives spéciaux dans les jardins d'enfants et les écoles spéciaux organisées dans les entités thérapeutiques et les unités d'assistance sociale. L'élève bénéficie d'éducation spéciale et d'encadrement et de soins dans un jardin d'enfants ou une école, selon les indications du médecin traitant. Les élèves résidant dans des entités thérapeutiques dans lesquelles une école spéciale n'a pas été organisée suivent des cours selon des méthodes et techniques d'enseignement à distance, à la demande des parents de l'élève et, pour les élèves majeurs, de ces élèves, et en accord avec le directeur de l'entité thérapeutique et l'autorité responsable de l'école que l'élève fréquentait avant son admission dans l'entité thérapeutique. Les cours sont organisés pour l'élève selon les indications du médecin traitant.

Le ministère de l'Éducation subventionne les manuels scolaires et les livres auxiliaires pour les élèves handicapés. Cette tâche est mise en œuvre de manière adaptée aux besoins des élèves présentant différents types de handicaps:

- une augmentation du montant d'une subvention ciblée du budget de l'État pour équiper les élèves handicapés fréquentant les écoles primaires et secondaires de manuels, de matériel éducatif et de cahiers d'exercices adaptés aux besoins éducatifs et aux capacités psychophysiques de ces élèves (conformément au règlement du 20 mars 2018 sur les indicateurs augmentant le montant d'une subvention ciblée pour équiper les écoles primaires de manuels, de matériel éducatif et cahiers d'exercices pour les élèves handicapés),
- le cofinancement de l'achat de manuels disponibles sur le marché dans le cadre du programme gouvernemental d'aide aux élèves handicapés,
- la réalisation, sur ordre du ministre compétent en matière d'éducation et d'encadrement, d'adaptations aux besoins des élèves sourds en langue des signes polonaise et de manuels et livres auxiliaires aux besoins des élèves aveugles (en Braille) et des élèves malvoyants (en caractères agrandis), et la subvention à l'achat et/ou à l'impression des adaptations en Braille et en caractères agrandis.

Le manuel « Les amis d'école » et le matériel d'exercice ont été mis à la disposition des élèves des classes I à III. Un cours de langue des signes polonaise a également été mis à disposition sur le site web de la Plateforme Educative.

Les manuels des matières suivantes ont été adaptés aux élèves sourds et malentendants des classes IV-VIII (niveau d'enseignement II):

- classe IV: histoire, mathématiques, langue polonaise, sciences de la nature,
- classe V: biologie, géographie, histoire, mathématiques, langue polonaise,
- classe VI: biologie, géographie, histoire, mathématiques, langue polonaise,

- classe VII: biologie, chimie, physique, géographie, histoire, mathématiques, langue polonaise,
 - classe VIII: biologie, géographie, histoire, mathématiques, langue polonaise, éducation civique.
- Outre les manuels, l'ensemble du matériel pédagogique comprend des adaptations textuelles (fichiers électroniques au format rtf), des adaptations graphiques (his), des pictogrammes – symboles PCS (Picture Communication Symbols) et des enregistrements vidéo en langue des signes polonaise (format vidéo WebM), ainsi que des listes d'étiquettes (mots-clés) correspondant à chaque matériel. Le matériel a été mis à la disposition des directeurs d'écoles primaires et des enseignants à travers du Système d'Information sur l'Education.
- fourniture de manuels adaptés aux besoins éducatifs et aux possibilités psychophysiques des élèves handicapés pour les classes de: polonais, mathématiques, sciences naturelles et éducation sociale dans les classes I-III des écoles primaires, élaborés sur ordre du ministre chargé de l'éducation et de l'encadrement, des versions imprimées de manuels adaptés aux besoins des élèves aveugles (dans le système Braille) sont fournies en fonction de la demande, aux écoles pour les enfants malvoyants (en caractères agrandis), ayant des difficultés d'enseignement et/ou de communication, y compris des déficiences intellectuelles, sourds, malentendants, autistes et aphasiques, ainsi qu'une version en langue des signes polonaise sur DVD; toutes les adaptations peuvent être téléchargées gratuitement à partir de la Plateforme d'éducation intégrée. Des lignes directrices méthodologiques à l'intention des enseignants sur l'utilisation du matériel pour adapter le processus d'enseignement aux besoins individuels des élèves handicapés, ont également été préparées sous forme électronique et mises à disposition pour un téléchargement gratuit, ainsi que des adaptations pour soutenir l'acquisition par ces élèves handicapés des connaissances et des compétences spécifiées dans le programme d'enseignement général, y compris l'acquisition des bases du système de la langue polonaise.

Le règlement du ministre de l'Éducation nationale et des Sports du 31 décembre 2002 sur la sécurité et à l'hygiène dans les écoles et établissements d'éducation publics et non publics impose une obligation d'adaptation des postes de travail aux conditions anthropométriques des élèves et, si les postes de travail sont utilisés par des élèves handicapés, une obligation d'adaptation aux besoins résultant du handicap. Pour les d'activités, manifestations et excursions en dehors de l'école ou de l'établissement, le nombre d'encadrants et les modalités d'organisation de la prise en charge sont déterminés en tenant compte, notamment, des handicaps des élèves ainsi que de la spécificité des activités, manifestations et excursions et des conditions dans lesquelles elles se déroulent.

L'adaptation des conditions et des formes d'examen aux besoins éducatifs individuels et aux capacités psychophysiques des étudiants handicapés est régie par la loi du 7 septembre 1991 le système éducatif.

Les examens de la huitième classe et du baccalauréat sont organisés sur la base de la loi du 7 septembre 1991 sur le système éducatif, du règlement du ministre de l'Éducation et des Sciences du 2 août 2022 sur les conditions détaillées et les modalités de déroulement de l'examen de la huitième classe et du règlement du ministre de l'Education et des Sciences du 1er août 2022 sur l'examen du baccalauréat. Le président de l'équipe d'examen, qui est le directeur de l'école, est responsable de l'adaptation des conditions de déroulement de l'épreuve et de l'examen. Les informations sur les adaptations possibles sont contenues dans une communication du Directeur de la Commission centrale des examens, publiée sur le site web de la Commission. Cette communication contient également des informations sur la possibilité, dans des cas justifiés (par exemple, si un étudiant présente divers dysfonctionnements), d'adapter les conditions dans lesquelles se déroule l'épreuve et des examens aux besoins de l'étudiant/diplômé, en accord avec le jury régional d'examen. L'adaptation des conditions et des formes de l'examen est également offerte aux personnes handicapées qui se présentent à l'examen extra-muros.

Conformément au règlement du ministre de l'Éducation nationale du 9 août 2017 sur les principes d'organisation et de fourniture de l'assistance psychologique et pédagogique dans les jardins d'enfants, les écoles et les établissements éducatifs publics, un jardin d'enfants, une école ou un établissement éducatif est tenu d'assurer à l'enfant ou l'élève une assistance psychologique et pédagogique afin de soutenir son potentiel de développement et de créer les conditions d'une

participation active et complète à la vie de l'école et à l'environnement social. Cette assistance consiste à reconnaître et à satisfaire les besoins individuels de l'élève en matière de développement et d'éducation et à reconnaître ses capacités psychophysiques individuelles et les facteurs environnementaux qui affectent son fonctionnement à l'école. L'assistance assurée par les unités éducatives est volontaire et gratuite.

Conformément au règlement du ministre de l'Éducation nationale du 1er février 2013 sur les modalités de fonctionnement des centres publics de conseil psychologique et pédagogique, y compris les centres publics de conseil spécialisé, les tâches des centres de conseil comprennent, en ce qui concerne les enfants et les jeunes handicapés:

- le diagnostic des enfants et des jeunes,
- l'assistance psychologique et pédagogique aux enfants et aux jeunes ainsi qu'à leurs parents,
- la prévention et le soutien des fonctions éducatives et pédagogiques des jardins d'enfants, des écoles et des établissements éducatifs, y compris l'aide aux enseignants pour résoudre les problèmes didactiques et éducatifs,
- l'organisation et le soutien aux jardins d'enfants, des écoles et des établissements éducatifs dans la réalisation des tâches dydactiques, d'encadrement et de soins,
- l'aide aux enfants et aux jeunes dans le choix de domaines de leur éducation et de leur profession et dans la planification de leur éducation et de leur carrière, ainsi que l'aide aux enseignants des jardins d'enfants, des écoles et des établissements éducatifs dans la planification et l'exécution de tâches dans le domaine de l'orientation scolaire et professionnelle.

Le résultat du diagnostic des enfants et des élèves est:

- la délivrance d'un avis et/ou d'une décision,
- le soutien psychologique et pédagogique aux enfants et aux jeunes ainsi qu'à leurs parents,
- le soutien aux enseignants dans leur travail avec les enfants, les jeunes et les parents.

Conformément au règlement du ministre de l'Éducation nationale du 7 septembre 2017 sur les décisions et avis rendus par les équipes d'évaluation des centres publics de conseil psychologique et pédagogique, les équipes d'évaluation établissent des opinions à l'égard des enfants, des élèves et des adolescents sur: le besoin d'une éducation spéciale, d'une préparation préscolaire annuelle obligatoire individuelle ou d'un enseignement individuel, la besoin de classes de rattrapage et des avis sur le besoin d'un soutien précoce au développement de l'enfant. Le recours aux activités des centres de conseil est volontaire et gratuite. Les centres de conseil emploient des psychologues, des pédagogues, des orthophonistes et des conseillers professionnels. D'autres spécialistes sont employés selon les besoins. L'assistance peut également être fournie par des bénévoles.

Du 1er mars 2022 au 20 décembre 2022, les écoles primaires publiques et non publiques, les écoles secondaires et les écoles d'art dispensant un enseignement général dans le cadre de l'école primaire et de l'école secondaire générale ont assuré l'assistance psychologique et pédagogique pendant des heures supplémentaires. Des fonds supplémentaires de 700 millions de zł ont été alloués à cette fin en 2022.

À partir du 1er septembre 2022, la première étape de la normalisation de l'emploi des enseignants spécialisés dans les jardins d'enfants et les écoles est mise en œuvre, et un nouveau poste d'éducateur spécialisé a été créé. Les normes définissent le nombre minimum des enseignants spécialisés qui doivent être employés par les jardins d'enfants et les écoles autres que les écoles spéciales. Les normes sont introduites en deux phases:

- 1ère phase: le 1er septembre 2022, le nombre de spécialistes est passé de 21.000 à 41.600, dans 70% des établissements, le nombre de spécialistes à temps plein est supérieur à celui de l'année scolaire 2021/2022,
- 2e phase: le 1er septembre 2024, le nombre de spécialistes passera à 51.000, avec un objectif d'augmentation de 143% du nombre de spécialistes travaillant à temps plein.

Les fonds alloués à cette fin par le budget de l'État s'élevaient à près de 520 millions de zł en 2022 (pour 4 mois), et à 1,87 milliard de zł en 2023, dont plus d'un milliard de zł pour l'emploi d'enseignants spécialisés dans les jardins d'enfants. Au total, entre 2022 et 2032, le financement s'élèvera à 25,6 milliards de zł.

Le soutien aux enseignants, aux éducateurs des groupes d'encadrement et aux spécialistes fournissant une assistance psychologique et pédagogique est assuré par les centres de conseil psychologique et pédagogique, y compris les centres de conseil spécialisés, les centres de formation des enseignants et les bibliothèques pédagogiques.

Les enfants et les élèves sourds ou malentendants ont la possibilité d'apprendre la langue des signes ou d'autres méthodes de communication alternatives dès la petite enfance, conformément au règlement du ministre de l'Éducation nationale du 24 août 2017 sur l'organisation du soutien au développement de la petite enfance, ainsi que dans le cadre de l'enseignement préscolaire et scolaire. L'enseignement de la langue des signes ou d'autres méthodes alternatives de communication devrait faire partie des classes de rattrapage, conformément au règlement du ministre de l'Éducation nationale du 9 août 2017 sur les conditions d'organisation de l'éducation, de l'encadrement et des soins aux enfants et des jeunes handicapés, enfants et jeunes socialement inadaptés et en risque d'inadaptation sociale. La dimension minimum hebdomadaire de cours dans chaque type et type d'école est fixé dans le règlement du ministre de l'Éducation nationale du 3 avril 2019 sur les plans d'enseignement cadre pour les écoles publiques.

L'enseignement de la langue des signes peut également être organisé à l'école, en dehors des cours obligatoires, en fonction des besoins des élèves, en particulier des enfants et des jeunes sourds – l'autorité responsable de l'école, à la demande du chef d'établissement, peut allouer 3 heures supplémentaires par semaine à l'enseignement de la langue des signes pour chaque groupe (groupe inter-antenne ou groupe inter-classe).

Un cours multimédia de langue des signes « Signez avec nous » a été développé pour faciliter l'enseignement de la langue des signes polonaise par les élèves de l'école primaire. Le cours correspond aux niveaux de compétence linguistique A1 à B2 du Cadre européen commun de référence pour les langues. Chaque partie du cours a été préparée sous forme d'une publication multimédia distincte, ce qui permet de commencer l'enseignement à n'importe quel niveau et de travailler sur un ordinateur de bureau et à l'aide d'un tableau multimédia. Le cours peut être téléchargé gratuitement à partir de la Plateforme d'éducation intégrée.

La série « Lectures accessibles » est une aide à l'éducation des élèves sourds et malentendants. Il s'agit de livres auxiliaires multimédia pour l'enseignement de la langue et de la littérature polonaise, avec le matériel d'exercice correspondant. Les lectures peuvent être téléchargées gratuitement dans leur intégralité à partir de la Plateforme d'éducation intégrée.

Les établissements d'enseignement supérieur proposent des études et des programmes de troisième cycle dans le cadre des modules éducatifs spécifiés dans le règlement du ministre des Sciences et de l'Enseignement supérieur du 5 juillet 2019 sur les normes éducatives préparant à la profession d'enseignant. Chaque diplômé d'université est censé de posséder, au moins à un niveau de base, des connaissances pédagogiques et psychologiques, notamment dans le domaine de l'éducation, y compris est préparé au travail avec des élèves ayant des besoins éducatifs particuliers.

Des supports de formation ont été élaborés, un manuel pour les directeurs de jardins d'enfants, d'écoles et d'établissements éducatifs, comprenant une analyse des dispositions légales et des lignes directrices pour le travail avec les élèves. Les matériaux sont disponibles sur le site du Centre pour le développement de l'éducation et sur Scholaris.

En vertu de la loi du 7 septembre 1991 sur le système éducatif, l'élève en situation matérielle difficile a droit à une aide matérielle afin de réduire les disparités et de faciliter le franchissement des barrières dans l'accès à l'enseignement. Une aide est également accordée aux anciens élèves des centres publics et non publics permettant aux enfants et aux jeunes présentant une déficience intellectuelle grave, ainsi qu'aux enfants présentant une déficience intellectuelle multiple, de remplir, respectivement, leur obligation scolaire et leur obligation de scolarisation. Les formes d'aide matérielle sociale pour les élèves sont: la bourse scolaire et l'allocation scolaire, cette dernière est accordée à un élève qui se trouve temporairement dans une situation matérielle difficile en raison d'un événement fortuit.

Les enfants handicapés qui étudient dans une école primaire ou secondaire reçoivent une allocation s'ils suivent leur éducation dans un lieu autre que le lieu de résidence.

Une gmina a l'obligation:

- de fournir aux enfants handicapés âgés de cinq ans et aux enfants âgés de six ans bénéficiant d'un report de la scolarité obligatoire et suivant l'éducation préscolaire, le transport gratuit et la prise en charge pendant le transport vers le jardin d'enfants le plus proche, l'antenne préscolaire d'une école primaire, une autre forme d'éducation préscolaire ou un centre de rattrapage et d'éducation,
- d'assurer aux élèves handicapés suivant l'enseignement dans le cadre du système d'éducation spéciale le transport gratuit et de la prise en charge pendant le transport jusqu'à l'école primaire la plus proche, et aux élèves souffrant de handicaps physiques et de déficiences intellectuelles modérées ou graves le transport gratuit jusqu'à l'école post-primaire la plus proche, jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 21 ans,
- d'assurer aux enfants et aux jeunes atteints de déficiences intellectuelles graves, ainsi qu'aux enfants et aux jeunes atteints de déficiences multiples, dont l'une est une déficience intellectuelle, le transport gratuit et la prise en charge pendant le transport vers un centre de rattrapage scolaire, jusqu'à la fin de l'année scolaire de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 24 ans s'ils souffrent de handicaps multiples, dont l'un est une déficience intellectuelle, et l'âge de 25 ans s'ils participent aux classes de rattrapage et d'éducation,
- le remboursement aux parents des frais de transport de leurs enfants, jeunes et élèves ainsi que des parents.

La commune peut organiser le transport gratuit et la prise en charge des enfants et des jeunes handicapés qui suivent un enseignement spécial, pendant le transport vers une école secondaire et un centre de revalidation et d'éducation, même dans les cas où il n'y a pas d'obligation de le faire.

Enfants détenant une décision sur le besoin d'une éducation spéciale dans les établissements d'enseignement préscolaire

	Nom de l'unité	2017/2018		2020/2021		2021/2022	
		établissements	anciens élèves	établissements	anciens élèves	établissements	anciens élèves
Jardin d'enfance	spécial	264	4.409	300	5.591	309	6.116
	pas de spécificité	11.882	20.717	12.896	27.955	13.153	32.405
Antenne préscolaire au sein d'une école primaire	spéciale	98	906	112	1.141	124	1.350
	pas de spécificité	7.932	2.793	7.470	3.822	7.314	4.558
Unité de l'enseignement préscolaire	pas de spécificité	76	24	63	9	56	15
Unité préscolaire	pas de spécificité	1.728	2.934	1.472	3.773	1.359	4.407

Enfants détenant une décision sur le besoin d'une éducation spéciale dans les écoles ordinaires

	2017/2018	2020/2021	2021/2022
École primaire	59.665	88.768	97.155
Collège	16.567	-	-
Ecole professionnelle	2.317	-	-
Lycée	4.419	7.824	8.847
Lycée technique	3.325	6.448	7.265
Ecole postsecondaire type études courtes	40	24	15
École de musique de premier cycle	15	26	31
École de musique de premier cycle de six ans	60	-	-
École de musique de premier cycle de quatre ans	52	-	-
École de musique de second cycle de six ans	9	-	-
École de musique de second cycle	-	12	16
École de musique de second cycle de six ans	3	-	-
École générale des beaux-arts de six ans	21	-	-
École générale des beaux-arts	-	11	5
Lycée artistique de quatre ans	42	-	118
Bednarska école réelle	4	6	8
École de métiers de premier cycle	1.190	6.153	6.483
École de métiers de second cycle	-	1	10

Elèves détenant une décision sur le besoin d'une éducation spéciale dans les écoles spéciales

	2017/2018	2020/2021	2021/2022
École primaire	27.868	39.048	40.892
Collège	11.861	-	-
Ecole professionnelle	5.939	-	-
Lycée	633	808	904
Lycée technique	760	810	804
École postsecondaire type études courtes	-	-	211
École spéciale pour les élèves présentant des déficiences intellectuelles modérées ou graves et les élèves présentant plus d'un handicap	10.539	12.607	12.832
École de métiers de premier cycle	3.058	10.280	10.136
École de métiers de second cycle	-	15	43
Total	61.027	63.779	65.822

Selon la loi du 20 juillet 2018 – Droit de l'enseignement supérieur et de la science, l'admission aux études de premier cycle ou aux études de master se fait sur la base des résultats du baccalaurat, de l'examen de maturité, de l'examen de maturité ou de baccalaurat et de l'examen ou des examens confirmant les qualifications professionnelles, de l'examen de maturité ou de baccalaurat et de l'examen ou des examens professionnels. La condition préalable à l'admission aux études de deuxième cycle est le diplôme de l'achèvement des études du premier cycle. Les conditions d'admission des candidats aux études de deuxième cycle sont établies par les établissements d'enseignement supérieur qui définit les compétences attendues du candidat. Le seul critère d'admission autorisé est basé sur une évaluation objective des connaissances et/ou des aptitudes du candidat. Un établissement d'enseignement supérieur ne peut organiser des examens d'entrée supplémentaires que s'il est nécessaire de vérifier le talent artistique, l'aptitude physique ou une prédisposition particulière pour des études dans un domaine d'études donné qui n'est pas vérifié par l'examen de baccalaurat ou si un candidat possède un diplôme de maturité obtenu à l'étranger. Les conditions et la procédure d'admission, dans le cas d'examens d'entrée supplémentaires, doivent tenir compte des besoins spécifiques des candidats handicapés aux études.

La loi du 20 juillet 2018 – Droit de l'enseignement supérieur et de la science exige des établissements d'enseignement supérieur qu'ils créent des conditions permettant aux personnes handicapées de participer pleinement au processus d'admission, à l'enseignement et à la recherche. La loi garantit la possibilité de suivre l'enseignement en utilisant des méthodes et des techniques d'enseignement à distance.

Afin de réaliser le droit des personnes handicapées à participer pleinement au processus éducatif et aux activités scientifiques:

- des bureaux pour les personnes handicapées sont créés dans les établissements d'enseignement supérieur ou des agents pour les personnes handicapées sont nommés,
- les règles d'admission adoptées par les sénats des établissements d'enseignement supérieur comprennent des dispositions adaptant la procédure d'admission aux capacités des personnes handicapées,
- les étudiants handicapés ont la possibilité de demander une organisation individuelle des études (dates des cours, principes d'évaluation des connaissances, conduite des crédits et des examens).

L'organisation individuelle des études pour les personnes handicapées est préparée en consultation avec les plénipotentiaires pour les personnes handicapées auprès des établissements d'enseignement supérieur.

Depuis 2012, les établissements d'enseignement supérieur publics et non publics reçoivent des subventions du budget de l'État pour la création de conditions permettant aux étudiants handicapés et aux doctorants de participer pleinement aux études. Les établissements d'enseignement supérieur décident eux-mêmes de l'affectation des fonds alloués. Les fonds peuvent être affectés à la formation (étudiants handicapés, personnel universitaire), à l'équipement en matériel spécialisé, au matériel d'enseignement et d'apprentissage adapté aux besoins des personnes handicapées, aux salaires des interprètes en langue des signes, aux salaires des assistants des étudiants et des doctorants handicapés, au transport entre les bâtiments de l'établissement d'enseignement supérieur.

D'importants travaux d'adaptation sont en cours pour permettre aux personnes handicapées d'accéder librement aux bâtiments des établissements d'enseignement supérieur.

Un étudiant handicapé peut bénéficier d'une aide matérielle sous forme d'une bourse pour personnes handicapées (à condition que le handicap soit attesté par un certificat délivré par une autorité compétente), ainsi que, selon les mêmes règles que les autres étudiants, d'autres bourses et allocations (bourse sociale, allocation du recteur de l'établissement d'enseignement supérieur, paiements d'aide, allocation du ministre pour réalisations importantes, etc.). La bourse pour les étudiants handicapés est attribuée indépendamment du critère de revenu, ainsi que du type d'établissement d'enseignement supérieur et du système des études.

L'aide du Fonds national pour la réhabilitation des personnes handicapées dans le domaine de l'éducation des personnes handicapées est fournie dans le cadre du module II du programme « Collectivités locales actives ». Le Fonds cofinance les coûts de l'éducation dans une école post-secondaire, un collège ou un établissements d'enseignement supérieur (études de premier cycle, études de deuxième cycle, études de maîtrise, études de troisième cycle ou de doctorat dans des établissements d'enseignement supérieur dans un système à temps plein (études de jour), y compris via l'Internet). Grâce à ce soutien, plusieurs milliers d'étudiants handicapés bénéficient chaque année d'une aide leur permettant de poursuivre des études supérieures.

« Collectivités locales actives »

mise en œuvre du module II – aide à enseignement supérieur

	Nombre de contrats	Montant payé, zł
2017	15.871	39.824.080,54
2019	12.148	51.184.485,44
2021	9.598	60.552.437,09
2022	10.617	59.184.067,63

PARAGRAPHE 2. FAVORISER LEUR ACCES A L'EMPLOI PAR TOUTE MESURE SUSCEPTIBLE D'ENCOURAGER LES EMPLOYEURS A EMBAUCHER ET A MAINTENIR EN ACTIVITE DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LE MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL ET A ADAPTER LES CONDITIONS DE TRAVAIL AUX BESOINS DE CES PERSONNES OU, EN CAS D'IMPOSSIBILITE EN RAISON DU HANDICAP, PAR L'AMENAGEMENT OU LA CREATION D'EMPLOIS PROTEGES EN FONCTION DU DEGRE D'INCAPACITE. Ces mesures peuvent justifier, le cas échéant, le recours à des services spécialisés de placement et d'accompagnement – *disposition de la Charte de 1961 ratifiée par la Pologne, modifiée par la Charte révisée*

Les solutions prévues par la loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail garantissent, y compris aux personnes handicapées, l'égalité d'accès aux services du marché du travail soutenus par les divers instruments du marché du travail.

Une personne dont le degré de handicap est attesté et qui est capable d'occuper un emploi au moins à mi-temps, après s'être inscrite comme chômeur ou comme demandeur d'emploi, peut profiter de services du marché du travail.

Une personne handicapée inscrite à l'office du travail de powiat en tant que chômeur ou en tant que demandeur d'emploi et sans emploi peut bénéficier des formes d'aide suivantes:

- stage et bon de stage,
- formation et bon de formation,
- formation sur la base de conventions de formation tripartites conclues entre un starosta, un employeur et un établissement de formation,
- préparation professionnelle des adultes,
- bourses d'études pour la poursuite de la formation,
- cofinancement d'études supérieures,
- financement des frais d'examen et de licences,
- prêt de formation,
- travaux d'intervention,
- travaux publics,
- travaux d'utilité sociale,

- le remboursement des frais de voyage entre le lieu de résidence et le lieu de travail ou d'exercice d'une autre activité lucrative, ou pendant le stage, la préparation professionnelle des adultes ou le cours d'orientation professionnelle effectué à la suite d'une orientation par l'office du travail de powiat,
- remboursement des frais d'hébergement après l'obtention d'un emploi ou d'une autre activité rémunérée, ou pendant le stage, la préparation professionnelle des adultes dans les locaux d'un employeur, après avoir été y orienté par l'office du travail de powiat,
- remboursement des frais de garde d'un enfant de moins de 7 ans ou d'une personne dépendante,
- examens médicaux ou psychologiques visant à déterminer l'aptitude à effectuer un travail, à participer à une formation ou à une préparation professionnelle des adultes, à effectuer un stage, à accomplir un travail socialement utile ou à déterminer des prédispositions psychophysiques particulières,
- financement des frais de déplacement pour des examens médicaux ou psychologiques sur recommandation de l'office du travail de powiat,
- chèque-emploi,
- chèque-établissement,
- cofinancement du démarrage d'une activité économique,
- prêt pour le démarrage d'une activité économique,
- cofinancement du démarrage d'une entreprise selon les règles applicables aux coopératives sociales,
- programmes spéciaux.

Les chômeurs handicapés sont considérés comme des personnes se trouvant dans une situation particulière sur le marché du travail et ont donc le droit d'être orientés en priorité vers des programmes spéciaux.

Pourcentage de chômeurs handicapés par rapport au nombre total de chômeurs

2017	6,2%
2019	6,6%
2021	6,8%
2022	7,3%
2023	7,7%

Solutions pour les employeurs de personnes handicapées:

- subvention mensuelle à la rémunération d'un travailleur handicapé – un employeur a droit, à partir des fonds du Fonds national pour la réhabilitation des personnes handicapées, à une subvention à la rémunération d'un travailleur handicapé gravement, modérément ou légèrement, d'un montant, respectivement, à partir du 1 janvier 2023: 2.400 zł, 1.350 zł et 500 zł. Ces montants, en ce qui concerne les personnes handicapées qui ont été diagnostiquées avec une maladie mentale, un retard mental, des troubles du développement holistique ou de l'épilepsie et les personnes aveugles de degré significatif et modéré, sont augmentés:
 - de 1.200 zł dans le cas des personnes handicapées gravement,
 - de 900 zł pour les personnes handicapées modérément,
 - de 600 zł pour les personnes classées dans la catégorie des handicapés légers,
- remboursement des frais d'équipement du poste de travail d'une personne handicapée jusqu'à concurrence de quinze fois la rémunération moyenne,
- remboursement des frais de formation d'un travailleur handicapé,
- remboursement des frais mensuels d'emploi des travailleurs qui assistent un travailleur handicapé au travail et de leur formation,
- exemption des paiements au Fonds national pour la réhabilitation des personnes handicapées pour les employeurs chez lesquels le taux d'emploi de personnes handicapées est d'au moins 6%, et pour des établissements d'enseignement supérieur publics et non publics, des écoles publiques et non publiques, des jardins d'enfants publics et non publics, les autres formes d'éducation préscolaire publiques et non publiques ainsi que les établissements d'éducation et d'encadrement, les établissements régionaux de soins et de thérapie, les centres d'intervention de préadoption,

les établissements de resocialisation, les crèches publiques et non publiques ainsi que les clubs d'enfants, si l'indicateur d'emploi des personnes handicapées est de 2%, remboursement des frais d'adaptation des postes de travail aux besoins des personnes handicapées, en particulier les frais liés à l'adaptation des postes de travail créés ou existants personnes, en fonction des besoins résultant de leur handicap,

- remboursement des frais d'adaptation ou d'acquisition d'équipements destinés à faciliter l'exécution du travail ou le fonctionnement d'une personne handicapée sur le lieu de travail,
- remboursement des frais d'achat et d'autorisation de logiciels à l'usage des travailleurs handicapés et d'appareils de technologie d'assistance ou adaptés aux besoins résultant de leur handicap,
- remboursement des frais mensuels d'emploi du travailleur qui assiste un travailleur handicapé sur le lieu de travail dans la communication avec l'environnement, ainsi que dans des activités impossibles ou difficiles à réaliser de manière autonome par un travailleur handicapé sur le poste de travail, et les frais de formation de ces travailleurs,
- remboursement des frais de formation.

Solutions pour soutenir les personnes handicapées dans la création et la poursuite d'une activité indépendante:

- les personnes handicapées qui veulent créer ou gérer une entreprise peuvent bénéficier d'un soutien sous forme de fonds accordés pour la création d'une entreprise, d'une activité agricole ou pour financer une contribution à une coopérative sociale,
- le cofinancement (jusqu'à 50%) des intérêts d'un prêt bancaire contracté pour poursuivre une activité économique ou agricole,
- le remboursement des primes d'assurance sociale pour les personnes handicapées exerçant une activité économique ou agricole,
- le remboursement des cotisations de sécurité sociale des entrepreneurs handicapés comprend les cotisations obligatoires pour l'assurance retraite et d'invalidité et est accordé à hauteur de:
 - 100% du montant des cotisations obligatoires à l'assurance retraite et d'invalidité – dans le cas des personnes présentant un handicap grave,
 - 60% du montant des cotisations obligatoires à l'assurance retraite et d'invalidité – pour les personnes présentant un handicap modéré,
 - 30% du montant des cotisations obligatoires à l'assurance retraite et d'invalidité – dans le cas des personnes présentant un handicap léger.

L'objectif principal d'un atelier protégé est de fournir aux personnes handicapées un travail et des soins médicaux et de réadaptation adaptés à leurs besoins. Les installations et les locaux utilisés par un atelier protégé doivent être conformes à la réglementation et aux principes de sécurité et d'hygiène au travail et tenir compte des besoins des personnes handicapées en ce qui concerne l'adaptation des postes de travail, des installations hygiéniques et sanitaires et des voies de circulation, et répondre en outre aux exigences en matière d'accessibilité.

L'emploi sur le marché protégé a diminué ces dernières années, et le nombre d'employeurs gérant des ateliers protégés est également en baisse – la transition des personnes handicapées vers le marché ouvert est un fait.

Soutien aux ateliers protégés:

- cofinancement jusqu'à 50% des intérêts sur les prêts bancaires contractés,
- remboursement des frais supplémentaires:
 - construction ou reconstruction liée à la modernisation des installations et des locaux de l'atelier,
 - transport,
 - administration,
- exonération d'impôts: taxe foncière, taxe agricole et forestière, taxe sur les actes de droit civil,
- exonération des charges de droit public, à l'exception du droit de timbre et des sanctions,

- exemption de l'obligation de verser des acomptes de l'impôt sur le revenu pour les salaires des travailleurs handicapés; les employeurs transfèrent l'équivalent de l'exemption au Fonds d'entreprise pour la réadaptation des personnes handicapées,
- possibilité de recevoir des fonds du Fonds national pour la réhabilitation des personnes handicapées à des fins de réadaptation thérapeutique, professionnelle ou sociale.

Les tâches mises en œuvre par le Fonds national pour la réhabilitation des personnes handicapées sur la base de la loi du 27 août 1997 sur la réadaptation professionnelle et sociale et à l'emploi des personnes handicapées soutiennent l'emploi et le travail indépendant des personnes handicapées. L'activité principale du Fonds est le soutien à l'activation professionnelle des personnes handicapées, sous forme:

- de subventions aux salaires des personnes handicapées versées aux employeurs qui emploient des personnes handicapées, et
- du remboursement des cotisations de sécurité sociale pour les entrepreneurs et les agriculteurs/exploitants handicapés.

Les employeurs des marchés du travail ouvert et protégé qui emploient des personnes handicapées peuvent demander une subvention salariale pour ces personnes selon les mêmes règles; l'algorithme de calcul du montant de la subvention pour les deux types de marchés est le même.

Salaires subventionnés des travailleurs handicapés

	Type d'employeur	Nombre d'employeurs	Nombre de travailleurs
2017	Total	36.462	322.641
	dont:		
	ateliers protégés	1.125	159.571
	marché ouvert	35.430	184.417
2019	Total	39.277	307.935
	dont:		
	ateliers protégés	940	134.359
	marché ouvert	38.420	194.582
2021	Total	39.716	278.408
	dont:		
	ateliers protégés	804	113.268
	marché ouvert	38.972	179.399
2022	Total	39.899	270.378
	dont:		
	ateliers protégés	759	107.809
	marché ouvert	39.213	177.380

Nombre d'entrepreneurs handicapés exerçant une activité économique et demandant le remboursement des cotisations de sécurité sociale

2017	31.530
2019	28.998
2021	26.513
2022	26.242

Remboursement des cotisations de sécurité sociale pour les agriculteurs handicapés ou les agriculteurs obligés de payer des cotisations pour un membre handicapé du ménage – nombre d'agriculteurs ayant droit à un remboursement des cotisations de sécurité sociale ou d'agriculteurs obligés de payer des cotisations pour un membre handicapé du ménage

2017	3.575
2019	3.295
2021	2.999
2022	2.983

L'emploi des personnes handicapées est également soutenu par le biais d'un programme pilote intitulé « Diplômé » dont l'objectif est de permettre aux personnes titulaires d'un certificat de handicap, diplômées de l'université ou en dernière année d'études universitaires, d'entrer sur le marché du travail (soutien global et individuel pour l'amélioration de leurs qualifications professionnelles).

En outre, dans le cadre de l'appel aux offres annuel adressé aux organisations non gouvernementales, des subventions sont également prévues pour des projets d'aide à l'insertion et au maintien dans

l'emploi des personnes handicapées, y compris des projets utilisant la méthode de l'emploi assisté (forme particulière d'emploi pour les personnes handicapées sur le marché du travail ouvert qui ne peuvent obtenir et maintenir un emploi de manière autonome sans l'aide et le soutien d'un accompagnateur professionnel).

PARAGRAPHE 3. FAVORISER LEUR PLEINE INTEGRATION ET PARTICIPATION A LA VIE SOCIALE, NOTAMMENT PAR DES MESURES, Y COMPRIS DES AIDES TECHNIQUES, VISANT A SURMONTER DES OBSTACLES A LA COMMUNICATION ET A LA MOBILITE ET A LEUR PERMETTRE D'ACCEDER AUX TRANSPORTS, AU LOGEMENT, AUX ACTIVITES CULTURELLES ET AUX LOISIRS – *nouvelle disposition dans la Charte révisée*

Politique en matière de handicap

Les orientations politiques et les actions visant à les mettre en œuvre sont définies dans la « Stratégie en faveur des personnes handicapées 2021-2030 ». La stratégie repose sur une approche globale, horizontale et intersectorielle au soutien aux personnes handicapées, visant à répondre à leurs besoins en matière d'autonomie et d'inclusion sociale et d'intégration professionnelle, garantissant ainsi leurs droits tels qu'énoncés dans la Convention sur les droits des personnes handicapées. Les actions envisagées dans la stratégie portent sur les domaines suivants:

- l'autonomie de vie,
- l'accessibilité,
- l'éducation,
- le travail,
- les conditions de vie et la protection sociale,
- la santé,
- la sensibilisation,
- la coordination.

Dans le domaine « Vie autonome », des activités sont prévues pour veiller à ce que les personnes handicapées réalisent leur droit à une vie autonome, y compris:

- promouvoir les possibilités d'autodétermination et d'autonomie,
- remplacer l'institution de l'incapacité juridique par un modèle de prise de décision assistée,
- remplacer l'interdiction du mariage pour les personnes handicapées mentales et les personnes souffrant de problèmes de santé mentale par une réglementation basée sur la déclaration consciente de volonté,
- introduire un service d'assistance personnelle,
- mettre en place un service de relève,
- mettre en place des services de logement assisté (appartements de formation et logements accompagnés),
- lancer un processus de désinstitutionnalisation – passer d'une prise en charge institutionnalisée à une prise en charge de la personne dans la communauté,
- créer des cercles de soutien pour une personne handicapée, composés de personnes de soutien, combinant un soutien formel (par exemple, un assistant personnel, un travailleur social, un thérapeute, un avocat) avec un soutien informel (famille, amis, connaissances, voisins, commerçant dans le magasin local),
- développer des mécanismes permettant aux personnes handicapées de déposer une plainte au niveau national,
- créer un système de suivi de la situation des résidents des institutions, des bénéficiaires des services sociaux, de la prévention et de l'intervention.

L'objectif des actions « Accessibilité » est avant tout de veiller à ce que les personnes handicapées aient accès, sur un pied d'égalité avec les autres, à l'environnement physique, aux moyens de transport, à l'information et à la communication, y compris aux technologies et systèmes d'information et de communication, et aux autres équipements et services, qu'ils soient universellement accessibles ou universellement fournis, tant dans les zones urbaines que dans les zones rurales. Les activités à mettre en œuvre sont les suivantes:

- assurer l'accessibilité des espaces publics, notamment par la mise en œuvre d'une conception universelle et de normes d'accessibilité uniformes pour les installations dans des espaces publics,
- améliorer la mobilité au sens large, notamment par un soutien global à la mobilité individuelle, le développement du transport de porte à porte et l'amélioration de l'accessibilité des transports publics,
- améliorer l'accès aux services, à l'information, aux connaissances et à la communication, notamment par le développement de modes de communication alternatifs et assistés et de nouvelles technologies d'appui, en introduisant des dispositions sur la communication alternative et assistée,
- augmenter l'accessibilité des médias audiovisuels, en adoptant la réglementation pertinente,
- augmenter la participation à la vie culturelle et aux activités sportives.

Les mesures prévues dans le domaine « Education » servent avant tout à réaliser sans discrimination le droit à l'éducation, sur la base de l'égalité des chances, en mettant en place un système éducatif inclusif, permettant l'intégration à tous les niveaux de l'éducation et dans l'enseignement tout au long de la vie, grâce aux mesures suivantes:

- la mise en œuvre de l'aide précoce, qui consiste à améliorer les normes d'évaluation fonctionnelle,
- le développement de l'éducation inclusive, y compris l'élaboration de solutions législatives et organisationnelles visant à garantir l'accessibilité et à améliorer la qualité de l'éducation inclusive,
- la préparation à l'entrée sur le marché du travail, notamment en soutenant le processus de transition entre les étapes éducatives et entre le système éducatif et le marché du travail,
- le développement de l'orientation professionnelle des jeunes,
- le développement et accès des élèves et étudiants handicapés aux formes de communication adaptées à leurs besoins, y compris la popularisation de l'utilisation de la communication alternative et assistée (CAA) dans l'éducation,
- la numérisation des écoles,
- le développement de l'apprentissage tout au long de la vie.

Dans le domaine « Travail », des mesures sont envisagées pour accroître l'activité professionnelle des personnes handicapées et augmenter les possibilités d'emploi dans un environnement de travail ouvert, inclusif et accessible, en particulier:

- la modification du système d'aide à l'emploi et d'activation professionnelle des personnes handicapées, notamment par l'élaboration et la mise en œuvre du „Programme national pour l'emploi des personnes handicapées” et la mise en œuvre de l'emploi assisté,
- l'activation professionnelle à travers, entre autres, l'emploi dans des entités de l'économie sociale,
- la création d'un environnement de travail favorable aux travailleurs handicapés,
- la création d'un environnement propice à l'activation professionnelle effective des personnes handicapées, y compris grâce aux conseils spécialisés dans le cadre des instruments d'activation professionnelle disponibles,
- la limitation des obstacles à l'exercice d'une activité professionnelle, y compris la limitation du piège des prestations sociales.

L'objectif principal des activités relevant du domaine « Conditions de vie et protection sociale » est de garantir des conditions de vie adéquates aux personnes handicapées et à leur famille, y compris la satisfaction des besoins vitaux et matériels de base et la protection sociale nécessaire. Les activités prévues comprennent la réforme du système de soutien financier, qui vise à responsabiliser les personnes handicapées, à lutter contre l'exclusion des personnes qui s'occupent de personnes handicapées en leur offrant la possibilité d'exercer une activité rémunérée (modification du système de soutien financier et de prestations pour les personnes qui s'occupent de personnes handicapées, développement de mécanismes de soutien pour garantir un avenir économique et patrimonial sûr), ainsi qu'à développer le marché du logement locatif, en tenant compte des besoins des personnes handicapées.

Dans le domaine « Santé » des activités ont été prévues pour la fourniture de soins de santé, l'accès aux services et programmes de santé, conformément aux exigences et besoins spécifiques des

personnes handicapées en termes de prévention sanitaire, de prévention des complications secondaires et de la détérioration, de réadaptation médicale et d'optimisation de la qualité du fonctionnement, y compris:

- l'amélioration de l'accès aux services de réadaptation et aux dispositifs médicaux de la plus haute qualité,
- l'élaboration d'un modèle de réadaptation complète,
- la réforme de la protection de la santé mentale des enfants et des jeunes,
- la réforme des soins de santé mentale pour les adultes, visant à passer des soins psychiatriques institutionnalisés à un soutien de proximité,
- l'élaboration de solutions pour améliorer l'accès aux soins de gynécologie et obstétriques,
- la formation de médecins, d'infirmières et de sages-femmes, ainsi que de représentants d'autres professions de santé dans le domaine des soins de santé pour les personnes handicapées,

Dans le domaine « Sensibilisation », des activités sont envisagées pour sensibiliser le public. Elles comprennent la création d'un portail d'information et de services www.niepelnosprawni.gov.pl, la prise de mesures pour inclure les personnes handicapées dans la couverture médiatique générale, l'introduction et la diffusion de normes de service pour les personnes souffrant de différents types de handicaps et la formation du personnel, des mesures de sensibilisation à l'éducation inclusive des personnes handicapées. L'effet sera le suivant:

- l'amélioration de la qualité de l'information sur le handicap dans le discours public,
- les compétences accrues des employés des institutions publiques en matière de relations avec les personnes handicapées,
- la mise en œuvre de changements juridiques soutenant la sensibilisation.

L'objectif des activités du domaine « Coordination » est de créer un système cohérent de soutien et d'assurer l'interaction des institutions traitant des problèmes des personnes handicapées. Des dispositions ont été prises, entre autres, pour:

- l'introduction de la loi sur l'égalisation des chances des personnes handicapées,
- la réforme du système d'évaluation des handicaps,
- la détection précoce des troubles du développement chez les enfants et l'assistance précoce aux enfants et aux familles,
- la mise en œuvre d'un système complet de collecte de données dans le domaine du handicap,
- le renforcement de l'efficacité d'action du Plénipotentiaire du Gouvernement pour les personnes handicapées,
- les changements dans le fonctionnement du Conseil consultatif national pour les personnes handicapées, des conseils de voïvodies et de powiat pour les personnes handicapées,
- le règlement du rôle du Défenseur des droits de l'homme en tant qu'organe indépendant chargé de surveiller la mise en œuvre de la Convention sur les droits des personnes handicapées,
- des actions visant à renforcer la protection des personnes handicapées contre le traitement inégal,
- des actions visant à coordonner l'aide aux personnes handicapées dans les situations d'urgence,
- l'intégration plus large des questions de handicap dans divers domaines de la politique sociale,
- la coopération internationale.

La mise en œuvre de la stratégie est suivie par le Plénipotentiaire du Gouvernement pour les personnes handicapées. Le processus de suivi de la mise en œuvre de la stratégie implique des organisations de personnes handicapées, d'autres organisations non gouvernementales travaillant dans le domaine du handicap, ainsi que des personnes handicapées, notamment au sein de l'équipe chargée de la mise en œuvre de la Convention sur les droits des personnes handicapées, du Conseil consultatif national pour les personnes handicapées, du Conseil polonais de la langue des signes et du Conseil de l'accessibilité. Les dépenses destinées à soutenir les personnes légalement handicapées (titulaires d'un certificat d'incapacité ou d'un degré de handicap, ou d'un certificat équivalent) et leurs soignants sont passées de 17 milliards de zł en 2015 à 40 milliards de zł en 2023.

Aide aux personnes handicapées et à leurs soignants, en millions de zł

	2015	2023 plan
Prestations de soutien aux familles	4.740	13.437
- prestations pour les soins	1.648	6.978
- allocations spéciales de soins	168	195
- allocations pour soignant	367	45
- cotisations de sécurité sociale et d'assurance santé au titre des soignants	521	1.720
- allocations familiales et suppléments d'allocations	296	285
- prestation de garde de l'enfant 500+ pour enfants handicapés	-	1.804
- allocations de dépendance	1.741	2.410
Suppléments de dépendance aux pensions et rentes de l'Institution d'assurance sociale	909	1.259
Prestations d'assistance sociale	3.241	3.632
- allocations permanentes	939	1.040
- cotisations pour la sécurité au titre des bénéficiaires de l'allocation permanente	79	94
- allocations périodiques	908	599
- soins et soins spécialisés	126	187
- centres de soutien, y compris les maisons d'entraide	405	810
- maisons d'assistance sociale	1.094	838
Programmes ministériels:		
- Accompagnement social des personnes souffrant de troubles psychiques (jusqu'à fin 2018).	3	-
- De la dépendance à l'autonomie (mis en œuvre à partir de 2019)	-	3
Rentes sociales du Fonds de solidarité	2.385	5.550
Prestations de réadaptation de l'Institution d'assurance sociale	1.370	2.600
Programme global de soutien aux familles « Pour la vie »	-	869
Dépenses du Fonds national pour la réhabilitation des personnes handicapées, dont:	4.358	7.883
- subventions salariales	2.980	3.600
- ateliers d'ergothérapie et ateliers d'activité professionnelle, dont:	471	1.001
ateliers d'ergothérapie	390	853
ateliers d'activité professionnelle	81	207
- réadaptation sociale et professionnelle (sans subventions salariales)	907	2.686
Dépenses du Fonds de solidarité (prestations complémentaires et programmes ministériels et gouvernementaux), dont:	-	4.550
- programmes du ministère de la Famille et de la Politique sociale	-	1.005
- programmes gouvernementaux	-	5
- Fonds d'accessibilité	-	40
- prestation complémentaire pour les personnes incapables de mener une vie indépendante	-	3.500

Programmes du ministère de la Famille et de la Politique sociale, financés par le Fonds de solidarité, en milliers de zł

	2019	2020	2021	2022	2023, plan
Centres de soins et d'hébergement I – édition 2019	43	8.041	39.925	36.056	10.000
Centres de soins et d'hébergement II – édition 2021	-	-	1.825	44.966	180.000
Services de soins aux personnes handicapées – édition 2019 et 2020	29.688	24.499	0	0	-
Soins de relèvement – collectivités locales	20.247	26.198	57.878	143.360	150.000
Soins de relèvement – organisations non-gouvernementales	-	-	35.425	52.717	55.000
Assistant personnel pour les personnes handicapées – collectivités locales	324	73.664	137.836	487.784	505.000
Assistant personnel pour personnes handicapées – organisations non gouvernementales	-	2.985	81.213	106.046	105.000
Total	50.302	135.387	354.102	870.929	1.005.000

Nombre de personnes handicapées (handicap légal, handicap biologique)

Les résultats du Recensement national de la population et du logement 2021 indiquent qu'au 31 mars 2021, le nombre de personnes handicapées était de 5.447.548, dont 3.471.193 personnes avaient un certificat de handicap (handicap légal) et 1.976.355 personnes ont déclaré un handicap biologique (déficience totale, sévère ou modérée).

Au troisième trimestre 2023, 234.407 personnes de moins de 16 ans détenaient un certificat de handicap et 3.276.912 personnes âgées de 16 ans et plus un certificat de degré de handicap (1.112.127 – handicap léger, 1.503.544 – handicap modérée, 661.241 – handicap grave).

Législation anti-discrimination

La loi du 3 décembre 2010 sur la mise en œuvre de certaines dispositions de l'Union européenne en matière d'égalité de traitement interdit la discrimination fondée sur le handicap en ce qui concerne:

- l'accès à la formation professionnelle, y compris la formation continue, la reconversion professionnelle et l'apprentissage,
- les conditions d'accès à des activités économiques ou professionnelles et leur exercice, y compris dans le cadre d'une relation de travail ou d'un contrat de droit civil,
- le droit de s'affilier à des syndicats, à des organisations d'employeurs et à des associations professionnelles autonomes, et d'exercer les droits dont jouissent les membres de ces organisations,
- l'accès et les conditions d'utilisation des instruments et services du marché du travail prévus par la loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail offerts par les institutions du marché du travail et les instruments et services du marché du travail offerts par d'autres entités agissant dans le domaine de l'emploi, du développement des ressources humaines et de la lutte contre le chômage.

La loi prévoit que toute personne victime d'une violation du principe de l'égalité de traitement a droit à des dommages-intérêts sur la base des dispositions du Code civil. Dans le cadre des procédures engagées en vertu de la loi du 3 décembre 2010 sur la mise en œuvre de certaines dispositions de l'Union européenne en matière d'égalité de traitement et du Code du travail, la personne qui demande une indemnisation ne doit pas prouver qu'elle a été victime d'une discrimination, mais uniquement la rendre vraisemblable (charge de la preuve renversée). Les indemnités prévues par la loi doivent compenser les pertes matérielles et non-matérielles.

La « Stratégie pour les personnes handicapées 2021-2030 » aborde, entre autres, la question de la discrimination à l'égard des personnes handicapées. Les activités de sensibilisation qui ont un impact direct sur les attitudes sociales sont un élément important de la stratégie. Toutes les actions envisagées dans la stratégie concernant les domaines:

- l'autonomie de vie,
- l'accessibilité,
- l'éducation,
- le travail,
- les conditions de vie et la protection sociale,
- la santé,
- la sensibilisation,
- la coordination

contribueront à la lutte contre la discrimination fondée sur le handicap et l'exclusion sociale des personnes handicapées et visent à assurer leur pleine participation à la société et au travail. Voir ci-dessus pour le détail des activités.

Prise de décision assistée

Le Code civil prévoit la limitation ou la privation de la capacité juridique (incapacité).

Un adulte peut être partiellement incapable juridiquement en raison d'une maladie mentale, d'un retard mental ou d'un autre trouble mental si son état ne justifie pas une incapacité totale, mais qu'il a besoin d'aide pour gérer ses affaires. Une curatelle est établie pour une personne privée partiellement de capacité juridique.

Une personne âgée de treize ans révolus peut être placée en tutelle si, en raison d'une maladie mentale, d'un retard mental ou d'autres troubles mentaux, elle n'est pas en mesure de diriger elle-même ses actes. Une tutelle est établie pour la personne privée totalement de capacité juridique.

La tutelle est décidée en tenant compte, en premier lieu, de l'état de santé actuel de la personne à placer sous tutelle et de son intérêt ou son besoin d'être assistée dans la gestion de ses affaires.

La condition pour prononcer l'incapacité n'est pas uniquement la maladie mentale, le retard mental ou d'autres troubles mentaux ou l'âge – il faut qu'un besoin d'assistance dans le traitement des questions personnelles et patrimoniales soit apparent. Cette approche est bien établie dans la jurisprudence des tribunaux polonais.

Les affaires de capacité juridique relèvent de la compétence des tribunaux de district, qui les entendent en formation de trois juges professionnels. Cette compétence résulte de la reconnaissance de l'importance de ces affaires et de la nécessité d'une protection spéciale des droits des personnes concernées par la demande d'incapacitation. La composition de trois juges professionnels garantit que l'affaire est tranchée par des personnes ayant une grande expérience professionnelle et de la vie.

Le tribunal des tutelles supervise l'exercice de la tutelle et de la curatelle. Le contrôle consiste à examiner en permanence les activités du tuteur ou du curateur et à lui donner des orientations et des instructions. Aux dates fixées par le tribunal, au moins une fois par an, le tuteur ou le curateur présente un rapport, y compris les documents relatifs aux dépenses. Dans la pratique, le contrôle est effectué une fois par trimestre, plus souvent si nécessaire. Les rapports et les comptes présentés sont examinés par le juge sur le plan factuel et comptable. L'approbation du compte par le tribunal des tutelles n'exclut pas la responsabilité du tuteur ou du curateur pour les dommages causés par la mauvaise administration des biens.

Le tribunal annule l'incapacitation juridique si les raisons pour lesquelles elle a été imposée ont cessé d'exister. Le tribunal peut également, si l'état mental de la personne incapable s'améliore, transformer l'incapacité totale en incapacité partielle et, si cet état se détériore, transformer l'incapacité partielle en incapacité totale. Le droit de demander une procédure de révocation ou de modification de la tutelle ou de la curatelle est dévolu, entre autres, à la personne sous tutelle/curatelle.

Des travaux (phase conceptuelle-analytique) sont en cours pour remplacer l'incapacité juridique par un système de prise de décision assistée qui garantira que chaque personne pourra décider de ses affaires dans la mesure où son discernement et sa conscience des actes qu'elle accomplit le lui permettent. La conception d'un système de prise de décision assistée nécessite des études approfondies afin d'élaborer un système qui aidera efficacement les personnes ayant divers degrés de capacité mentale à gérer leurs affaires. L'aide à la décision destinée aux personnes atteintes de troubles mentaux doit à la fois répondre à leur besoin individuel de soutien et leur permettre d'accéder à une assistance et à des conseils en cas de capacités cognitives et décisionnelles réduites.

Le 3 juillet 2023, une équipe a été créée pour élaborer des propositions de solutions normatives visant à remplacer l'institution de l'incapacité par un modèle de prise de décision assistée. Les tâches de l'équipe sont les suivantes:

- élaborer des propositions de solutions juridiques pour remplacer l'institution de l'incapacité par un modèle de prise de décision assistée,
- émettre des avis sur les projets d'actes normatifs concernant les questions couvertes par le champ d'action de l'équipe,
- exécuter d'autres tâches commandées par le Premier ministre concernant des questions liées au remplacement de l'institution de l'incapacité par un modèle de prise de décision assistée.

L'objectif du travail est de choisir des solutions législatives appropriées pour remplacer l'institution de l'incapacité par un modèle de prise de décision assistée, ce travail contribuera à l'évaluation de l'impact des solutions développées sur d'autres domaines de la vie et des relations civiles et juridiques.

Situation économique des personnes handicapées, prestations au titre d'invalidité

Le soutien financier aux personnes handicapées comprend, outre les prestations de l'assurance vieillesse et de l'assurance invalidité, des prestations leur dédiées (pension sociale, allocation de soins, allocation d'incapacité) et le soutien aux personnes qui s'occupent de personnes handicapées (allocation pour soignant, prestation de dépendance, prestation pour personnes dépendantes). Les personnes handicapées peuvent également bénéficier de prestations permanentes et périodiques de l'assistance sociale, d'un séjour dans une maison d'assistance sociale ou dans un centre de soutien.

Les personnes handicapées reçoivent une allocation de soins dont le but est de couvrir, partiellement, les dépenses pour les soins et l'assistance nécessaires en raison de l'incapacité à vivre de manière indépendante. L'allocation de soins est due à l'enfant handicapé, à la personne handicapée âgée de

plus de 16 ans, si elle est titulaire d'un certificat d'incapacité grave. Une personne handicapée âgée de plus de 16 ans, titulaire d'un certificat d'incapacité modérée, a également droit à l'allocation de soins si le handicap est survenu avant que la personne ait atteint l'âge de 21 ans. L'allocation de soins est due autant que le certificat de handicap est valide.

Un supplément de soins est dû à une personne qui est totalement incapable de travailler et de mener une vie indépendante (attesté par un certificat) ou qui a atteint l'âge de 75 ans.

La prestation complémentaire peut être obtenue par une personne qui est incapable de mener une vie indépendante, à condition que cela soit confirmé par un certificat d'incapacité totale au travail et d'incapacité de mener une vie indépendante ou un certificat d'incapacité de mener une vie indépendante, qui n'a pas droit à une pension de vieillesse ou d'invalidité et n'a pas de droit établi à une autre prestation en espèces financée par des fonds publics, ou qui bénéficie de telles prestations mais dont le montant brut total n'excède pas un seuil déterminé.

La loi du 7 juillet 2023 sur la prestation de soutien a introduit une prestation destinée à une personne handicapée – la prestation de soutien, dont l'objectif est d'aider les personnes ayant les plus grandes difficultés à mener une vie indépendante à couvrir en partie les dépenses liées à la satisfaction de leurs besoins quotidiens. Le montant de la prestation de soutien correspond à un pourcentage de la pension sociale, en fonction de l'étendue des besoins établie. Les personnes ayant droit à la prestation sont celles qui ont une décision établissant l'étendue de besoin de soutien. Le besoin d'assistance est la conséquence d'un manque ou d'une perte d'autonomie physique, mentale, intellectuelle ou sensorielle. La détermination de l'étendue du besoin d'assistance prend en compte, en fonction de l'âge et du handicap physique, mental, intellectuel ou sensoriel, la capacité de la personne à accomplir certaines activités de la vie quotidienne de manière indépendante et le type d'assistance requis, en tenant compte du temps nécessaire pour accomplir ces activités et du besoin d'assistance de la part d'une autre personne ou faisant recours à une technologie d'assistance pour accroître ou maintenir l'indépendance. L'étendue du besoin d'assistance est déterminé sur la base de l'observation, d'un entretien et d'une évaluation du fonctionnement de la personne qui demande la détermination de l'étendue du besoin d'assistance, en utilisant le formulaire de détermination de l'étendue du besoin d'assistance pour les personnes ayant un certificat de handicap, ainsi que sur la base des informations incluses dans le questionnaire d'auto-évaluation sur les difficultés à effectuer des activités.

La prestation de soutien est accordée aux personnes handicapées de plus de 18 ans, indépendamment de leur âge, de la date d'apparition du handicap, de leurs revenus ou d'autres circonstances, et indépendamment des revenus et de la situation professionnelle du soignant.

Une pension sociale est accordée à un adulte qui est totalement incapable de travailler en raison d'une déficience corporelle survenue:

- avant l'âge de 18 ans,
- au cours de la formation scolaire ou universitaire – avant l'âge de 25 ans,
- au cours de la formation dans une école doctorale, d'études doctorales ou d'un projet scientifique.

Le soignant d'une personne handicapée peut bénéficier d'une prestation pour les soins s'il a renoncé à un emploi ou à une autre activité rémunérée pour s'occuper de la personne handicapée, si le handicap de la personne nécessitant des soins est survenu:

- avant que cette personne ait atteint l'âge de la majorité légale,
- avant que cette personne ait atteint l'âge de 25 ans, mais pendant qu'elle fréquentait l'école ou l'université.

L'allocation spéciale de soins est accordée aux personnes ayant une obligation alimentaire (enfants - parents, petits-enfants – grands-parents, frères et sœurs) et au conjoint si elles:

- n'exercent pas d'activité professionnelle,
- renoncent à un emploi ou à une autre activité rémunérée

afin de s'occuper d'une personne présentant un degré important de handicap reconnu légalement ou un handicap reconnu légalement, et en outre le certificat de handicap contient des indications concernant: la nécessité de soins ou d'assistance permanents ou à long terme d'une autre personne vu la capacité considérablement limitée de mener une vie indépendante, et la nécessité d'une

participation quotidienne permanente du tuteur de l'enfant dans le processus de traitement, de réadaptation et d'éducation. La prestation est accordée tenant compte du critère de revenu.

À partir du 1er janvier 2024, les soignants des personnes handicapées bénéficiant d'une allocation spéciale de soins ou d'une prestation pour les soins peuvent exercer une activité professionnelle sans perdre le droit à ces prestations. Selon la législation précédemment en vigueur, l'allocation spéciale de soins et la prestation pour les soins étaient accordées aux personnes s'occupant de personnes handicapées si elles ne prenaient pas ou abandonnaient un emploi ou une autre activité rémunérée pour s'occuper d'une personne titulaire d'un certificat de handicap grave ou d'une personne titulaire d'un certificat de handicap contenant des indications suivantes: nécessité de soins ou d'assistance permanents ou à long terme de la part d'une autre personne en raison d'une capacité considérablement limitée de mener une vie indépendante, et la nécessité d'une participation quotidienne permanente du tuteur de l'enfant au traitement, à la réadaptation et à l'éducation de l'enfant.

Le handicap, tout comme la maladie grave ou de longue durée, est l'une des raisons pour lesquelles l'assistance sociale peut être accordée, mais le simple fait d'être handicapé ne donne pas automatiquement le droit de recevoir des prestations en espèces.

Le niveau d'extrême pauvreté des ménages comptant au moins une personne handicapée était de 6,7% en 2017 (4,3% pour la population totale) et de 6,5% en 2019 (4,2% pour la population totale), en 2021 – 6,7% (4,2% pour la population totale). Ce taux est influencé par des facteurs liés à la pandémie de COVID-19. En effet, le niveau d'extrême pauvreté est calculé sur la base des dépenses et non des revenus des ménages. En 2020 et en partie de 2021, la capacité des ménages de faire des dépenses a été considérablement réduite en raison de la pandémie de COVID-19 et des restrictions y associées (notamment la fermeture des commerces et des services, les restrictions à l'approvisionnement en marchandises des commerces et services ouverts, la quarantaine, le contraction du coronavirus et une propension générale à limiter les dépenses), ce qui s'est traduit par des valeurs plus élevées pour l'indicateur de pauvreté.

Le « Programme national de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Mise à jour 2021-2027, politiques publiques à l'horizon 2030 », adopté en 2021, fait suite au « Programme national de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale d'ici à 2020. Nouvelle dimension de l'intégration active » pour 2014-2020. Le programme vise à réduire la pauvreté et l'exclusion sociale et à améliorer l'accès aux services en réponse aux défis démographiques. Les priorités et les actions sont axées, entre autres, sur:

- la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale des enfants et des jeunes,
- la lutte contre le sans-abrisme,
- le développement des services sociaux pour les personnes handicapées, les personnes âgées et les autres personnes ayant besoin d'un soutien dans la vie quotidienne,
- le soutien aux personnes et aux familles par le biais des activités des institutions d'assistance sociale et des entités de l'économie sociale.

Services sur le lieu de résidence, aide à la vie autonome

La loi du 12 mars 2004 sur l'assistance sociale prévoit la fourniture de soins sur le lieu de résidence, dans des centres de soutien et dans des maisons d'assistance familiales, ainsi que la fourniture de soins spécialisés sur le lieu de résidence et dans des centres de soutien. Les soins sont accordés à une personne seule qui, en raison de son âge, d'une maladie ou d'autres raisons, a besoin de l'assistance d'autres personnes et en est privée. Des soins ou des soins spécialisés peuvent également être accordés à une personne qui a besoin de l'assistance d'autrui mais dont la famille n'est pas en mesure de fournir cette assistance. À partir du 1er novembre 2023, les soins peuvent prendre forme de services de proximité.

Les soins comprennent l'aide à la vie quotidienne, les soins d'hygiène, les soins recommandés par le médecin et, dans la mesure du possible, le contact avec l'environnement social. L'étendue des services, leur forme et la période de prestation sont déterminées individuellement.

La « Stratégie de développement des services sociaux, politique publique jusqu'en 2030, avec des perspectives à l'horizon de 2035 », prévoit de soutenir le développement des services sociaux fournis dans l'environnement résidentiel, ainsi que de soutenir les familles qui s'occupent de personnes qui ont besoin d'aide dans leur fonctionnement au quotidien. Cette stratégie fixe des objectifs et des orientations pour le développement des services sociaux. Dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie des dispositions ont été introduites en 2023 pour permettre la fourniture de services de soutien à court terme par les maisons d'assistance sociale (sous forme de séjours de 24/24 heures ou de jour) et la fourniture de soins sous forme de services de proximité.

En ce qui concerne les soins spécialisés, le règlement du ministre de la Politique sociale du 22 septembre 2005 sur les soins spécialisés indique les types de soins adaptés aux besoins résultant du type de maladie ou de handicap de la personne concernée. Les soins spécialisés sont fournis, en fonction des besoins individuels, par un travailleur social, un psychologue, un éducateur, un orthophoniste, un ergothérapeute, un infirmier, un assistant pour personnes handicapées, un soignant de proximité, un spécialiste de la réadaptation médicale, un kinésithérapeute ou un autre spécialiste possédant les connaissances et les compétences nécessaires pour fournir des services spécialisés spécifiques.

Les soins spécialisés comprennent:

- l'apprentissage et le développement des compétences nécessaires à mener une vie indépendante, y compris la préparation à satisfaire ses besoins fondamentaux de la vie et à fonctionner dans l'environnement social, la formation à l'autosoin et le développement des compétences sociales,
- la réadaptation physique et l'amélioration des fonctions perturbées de l'organisme, dans la mesure au-delà de ce qui est prévu dans la loi du 27 août 2004 sur les soins de santé financés par des fonds publics, la coopération avec des spécialistes en matière de soutien psychologique et pédagogique et de soutien éducatif et thérapeutique visant à l'activation multilatérale d'une personne ayant recours à des services spécialisés.

Personnes bénéficiant

	2017	2019	2021	2022
de soins	100.720	112.637	105.530	108.402
de soins spécialisés	5.025	6.705	5.546	5.382

Un centre de soutien est une structure d'accueil de jour pour les personnes qui ont besoin d'une prise en charge partielle et d'une assistance pour répondre aux besoins essentiels de la vie. Un centre de soutien peut fournir un hébergement temporaire 24 heures sur 24. Les centres sont gérés sur la base de la loi du 12 mars 2004 sur l'assistance sociale.

Centres de soutien

	2017	2019	2021	2022
Nombre d'unités	2.035	2.453	2.471	2.510
Nombre de places	88.460	96.216	85.955	86.055
Nombre de personnes fréquentant	139.148	141.575	104.928	105.324

Centres de soutien avec hébergement temporaire

	2017	2019	2021	2022
Nombre d'unités	130	359	276	257
Nombre de places	4.106	12.586	9.526	8.586
Nombre de personnes fréquentant	7.354	20.270	14.082	12.838

S'il n'est pas possible de fournir des soins sur le lieu de résidence, une personne ayant besoin de l'assistance d'un tiers peut recevoir des soins et des services dans un foyer familial d'assistance. Les normes, le type et l'étendue des services et de soins fournis par ces foyers, ainsi que les conditions d'orientation vers les foyers, les frais à couvrir et la supervision des foyers sont définis dans le règlement du ministre du Travail et de la politique sociale du 31 mai 2012 sur les foyers familiaux d'assistance.

Les soins et les services de vie dans un foyer familial d'assistance sont fournis 24 heures sur 24 par un particulier, une organisation non gouvernementale ou une autre entité active dans le domaine de l'assistance sociale, telle que définie dans la loi du 24 avril 2003 sur l'activité d'intérêt public et le bénévolat. Les services sont fournis aux au moins trois et au plus huit personnes vivant ensemble et

ayant besoin de soutien en raison de leur âge ou d'un handicap. La manière dont les soins et services sont fournis doit être convenue par écrit avec la personne qui en bénéficie, son avocat ou son tuteur légal, avant que le centre d'assistance sociale ne l'oriente vers un tel foyer.

Foyers familiaux d'assistance

	2017	2019	2021	2022
Nombre d'unités	33	33	44	52
Nombre de places	208	228	327	365
Nombre de personnes fréquentant	152	231	322	320

Un adulte qui, en raison d'une situation de vie difficile, de son âge, d'un handicap ou d'une maladie, a besoin d'un soutien dans son fonctionnement quotidien, mais qui n'a pas besoin des services d'une unité de soins 24 heures sur 24, peut bénéficier d'un soutien dans un logement de formation ou un logement accompagné (jusqu'à la fin octobre 2023 – logement protégé). Ces logements sont une forme de soutien qui prépare, avec l'aide de spécialistes, les personnes qui y vivent à mener une vie indépendante ou les soutient dans leur fonctionnement quotidien. Le soutien dans un logement de formation ou un logement accompagné est de caractère temporaire et vise à aider les résidents de devenir indépendants. La durée de séjour est déterminée individuellement – elle dépend de la situation particulière de la personne qui demande l'aide et des circonstances de l'affaire. En ce qui concerne les personnes présentant un degré de handicap grave ou modéré, ainsi que d'autres personnes, dans des cas particulièrement justifiés, une décision peut être prise pour les diriger vers un logement accompagné pour une durée indéterminée. Le fonctionnement de ces logements est régi par le règlement du ministre de la Famille et de la Politique sociale du 30 octobre 2023 sur les logements de formation et les logements accompagnés.

Dans un logement de formation, les services de vie et le travail social sont fournis et l'indépendance, les compétences d'autosoins sont développés ou consolidés, ainsi que comment remplir les rôles sociaux en intégration avec la communauté locale, afin de permettre une vie indépendante. Le logement accompagné propose des soins de vie, un travail social et une assistance dans l'accomplissement des activités nécessaires au fonctionnement quotidien et aux contacts sociaux afin de maintenir ou développer l'indépendance d'une personne conformément à ses capacités psychophysiques.

Les logements de formation et accompagnés peuvent être gérés par des unités organisationnelles d'assistance sociale, les organisations non gouvernementales et autres entités énumérées dans la loi du 24 avril 2003 sur l'activité d'intérêt public et le bénévolat, menant des activités dans le domaine de l'assistance sociale, du placement familial ou de l'intégration et de la réinsertion professionnelle et sociale des personnes menacées d'exclusion sociale (sur la base de la commande d'une tâche publique dans le domaine de l'assistance sociale).

Logements protégés (existant jusqu'au 31 octobre 2023)

	2017	2019	2021	2022
Nombre de logements protégés	677	1.060	1.475	1 623
Nombre de places	2.863	3.190	4.502	4.865
Nombre de personnes fréquentant	2.940	3.680	4.454	4.278

L'objectif du travail d'un assistant auprès d'une personne handicapée est d'améliorer la qualité de vie de cette personne en facilitant l'accomplissement des activités de la vie quotidienne, en développant l'indépendance et, dans certains cas, en créant les conditions d'une réadaptation indépendante. Les assistants peuvent être employés par des unités organisationnelles d'assistance sociale ou des unités non publiques exécutant, sur une base contractuelle, des tâches d'assistance sociale.

La portée des services d'assistance personnelle est adaptée aux besoins de la personne handicapée donnée et elle-même décide de services lui apportés. Un assistant personnel aide une personne handicapée dans tous les domaines de la vie, notamment en l'aidant à accomplir les activités de la vie quotidienne, dans le domaine social, dans la vie professionnelle et dans l'éducation.

L'assistance d'un chien d'assistance est régie par la loi du 27 août 1997 sur la réadaptation professionnelle et sociale et l'emploi des personnes handicapées. Le statut d'un chien d'assistance est confirmé par un certificat dont la délivrance est réglementée par le règlement du ministre du Travail et de la Politique sociale du 1er avril 2010 sur la délivrance des certificats confirmant le statut d'un

chien d'assistance. La délivrance des certificats est financée par Fonds national pour la réhabilitation des personnes handicapées.

Conformément au règlement du ministre du Travail et de la Politique sociale du 7 février 2008 sur les types de tâches dans le domaine de la réadaptation professionnelle et sociale des personnes handicapées confiées aux fondations et aux organisations non gouvernementales, celles-ci peuvent être chargées d'acheter, de former et d'entretenir des chiens d'assistance. Le Fonds national pour la réhabilitation des personnes handicapées finance ces activités.

Achat, formation et entretien de chiens d'assistance, zł

	2017	2019	2021	2022
Tâches commandées par le Le Fonds national pour la réhabilitation des personnes handicapées	697.435,00	344.880,68	538.516,70	1.016.844,20
Tâches déléguées par la collectivité locale de de voïvodie	50.000,00	100.658,00	49.636,00	0,00

Une personne accompagnée d'un chien d'assistance a le droit d'accéder les lieux publiques, y compris les bâtiments de l'administration publique, de la justice, de la culture, de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la science, des soins de santé, de l'assistance sociale, des services bancaires, du commerce, de la restauration, des services, du tourisme, des sports, des services aux passagers dans les transports ferroviaires, routiers, aériens, maritimes ou fluviaux, de la fourniture de services postaux ou de télécommunications, ainsi que d'autres bâtiments ouverts au public pour des fonctions similaires. On peut voyager avec son chien par le train, le bus, l'avion et en bateau, ainsi que par tous les autres transports publics. Une personne handicapée accompagnée d'un chien d'assistance a le droit d'entrer dans les parcs nationaux, les réserves naturelles, les plages et les zones de baignade. Elle est exonérée de la taxe sur les chiens, conformément à la loi du 12 janvier 1991 sur les impôts et taxes communaux.

Les soins de relève sont destinés aux membres de la famille qui s'occupent d'un enfant titulaire d'un certificat de handicap ou de personne gravement handicapée ou titulaire d'un certificat de handicap équivalent qui ont besoin d'un soutien intensif. Les soins de relève peuvent être fournis à long terme ou à court terme, principalement au lieu de résidence de la personne nécessitant des soins et, s'il n'y a pas d'autre possibilité, dans un autre lieu de séjour 24 heures/24 ou de jour.

La mise en œuvre de soins de relève et de services d'assistance pour les personnes handicapées par les collectivités au niveau des gminas et des powiats et par d'autres entités est soutenue dans le cadre de programmes opérationnels régionaux.

Les formes principales de soutien dans le processus de réadaptation professionnelle et sociale des personnes handicapées sont les suivantes:

- les ateliers d'ergothérapie – structures offrant aux personnes handicapées incapables de travailler la possibilité d'acquérir ou de retrouver les compétences nécessaires à l'exercice d'un emploi,
- les vacances de réadaptation, c'est-à-dire une forme organisée de réadaptation active combinée à des éléments de loisirs visant à l'amélioration générale de la condition psychophysique et au développement des aptitudes sociales, notamment par l'établissement et le développement de contacts sociaux, la poursuite et le développement d'intérêts et la participation à d'autres activités,
- les activités de club qui aident les personnes handicapées à conserver leur indépendance et leur autonomie dans la vie sociale et professionnelle.

La loi du 19 août 1994 sur la protection de la santé mentale prévoit des solutions pour le soutien aux personnes atteintes de maladies mentales et aux handicapés mentaux. Les institutions de l'assistance sociale, en concertation avec le prestataire de soins de santé mentale, organisent un soutien social pour les personnes qui ont des difficultés dans leur vie quotidienne, notamment en ce qui concerne les relations avec l'environnement social, l'éducation, l'emploi et les questions de vie courante. Le soutien social consiste à:

- maintenir et développer les compétences nécessaires à une vie indépendante et active,
- organiser l'aide de la famille, d'autres personnes, de groupes, d'organisations sociales et d'institutions,

- fournir des prestations en espèces, en nature et autres.

La loi du 12 mars 2004 sur l'assistance sociale précise les modalités d'application de ces dispositions. L'assistance est assurée par les centres de soutien pour personnes atteintes de troubles mentaux, c'est-à-dire dans les foyers communautaires d'entraide ou des clubs d'entraide pour les personnes atteintes de troubles mentaux qui, en raison de l'altération de certaines fonctions corporelles ou capacités d'adaptation, ont besoin d'une assistance pour vivre dans l'environnement familial et social, en particulier pour accroître la débrouillardise et l'indépendance dans la vie, ainsi que l'intégration sociale.

L'organisation et la fourniture de soins spécialisés sur le lieu de résidence aux personnes atteintes de troubles mentaux font partie des tâches de l'administration publique réalisées par la gmina. Le fonctionnement et le développement de l'infrastructure des centres de soutien pour les personnes souffrant de troubles mentaux est une tâche de l'administration publique réalisée par la gmina et le powiat.

Centres de soutien pour personnes souffrant de troubles mentaux, total

	2017	2019	2021	2022
Nombre d'unités	848	882	883	895
Nombre de places	30.577	32.377	33.079	33.671
Nombre de personnes fréquentant	34.906	38.909	36.281	37.623

Formes environnementales d'aide/d'entraide

	2017	2019	2021	2022
Nombre d'unités	800	830	847	859
Nombre de places	29.666	31.143	32.389	32.987
Nombre de personnes fréquentant	32.549	34.309	35.113	36.284

Clubs d'entraide pour les personnes souffrant de troubles mentaux

	2017	2019	2021	2022
Nombre d'unités	34	37	36	36
Nombre de places	575	661	690	684
Nombre de personnes fréquentant	1.742	1.718	1.168	1.339

L'objectif principal du programme « De la dépendance à l'indépendance » (auparavant « Soutien social aux personnes atteintes de troubles mentaux »), mis en œuvre depuis 2019, est de permettre aux personnes atteintes de troubles mentaux de surmonter la situation de vie difficile dans laquelle elles se trouvent et que, par leurs propres efforts, en faisant recours à leurs droits, ressources et possibilités, elles ne sont pas en mesure de surmonter. Le principe est que la personne atteinte de troubles mentaux est un partenaire des institutions et des organisations qui travaillent pour les personnes ayant besoin d'aide. Le programme vise à sensibiliser les personnes atteintes de troubles mentaux à leurs capacités et à leurs droits afin d'accroître leur confiance en soi et leur autonomie, et de les aider à mieux exploiter leurs possibilités.

Dans le cadre de ce programme, des mesures sont prises pour renforcer et élargir l'offre du réseau d'assistance sociale aux personnes souffrant de troubles mentaux, à leurs familles et à leurs soignants, en soutenant les administrations de gmina et les institutions opérant dans le domaine de l'assistance sociale, comme le prévoit la loi sur l'assistance sociale. Ces activités comprennent, entre autres, l'introduction de nouvelles méthodes de travail avec les personnes atteintes de troubles mentaux et la promotion de bonnes pratiques dans l'organisation du soutien aux personnes atteintes de troubles mentaux.

Le programme se compose des modules suivants:

- I – soutien aux familles de personnes atteintes de troubles mentaux – permettre l'accès aux services, par exemple, le relève temporaire dans des fonctions des parents, initier la création de groupes d'entraide de parents,
- II – auto-assistance – soutenir les liens de soutien naturels dont ont besoin les malades mentaux et les personnes handicapées mentales, en particulier la famille, initier et soutenir le processus d'auto-organisation, d'auto-assistance des malades mentaux et des personnes handicapées mentales et de leurs liens de soutien naturels, afin qu'ils puissent prendre soin d'eux-mêmes,

- III – permettre aux personnes atteintes de troubles mentaux d'acquérir les compétences nécessaires à une vie indépendante, en développant des aptitudes qui leur permettent d'être aussi indépendantes que possible dans leur vie quotidienne,
- IV – intégration et innovation – initier et mettre en œuvre de nouvelles formes de soutien aux personnes atteintes de troubles mentaux, en particulier par les unités organisationnelles d'assistance sociale.

Chaque année, 3 millions de zł sont alloués à la mise en œuvre de projets dans le cadre du programme, au bénéfice d'une cinquantaine d'entités qui peuvent recevoir des subventions allant de 30.000 zł à 100.000 zł.

Le Fonds national pour la réhabilitation des personnes handicapées subventionne les projets des organisations non gouvernementales sélectionnées dans le cadre du concours, qui visent à accroître l'indépendance des personnes handicapées. Les projets comprennent la réhabilitation dans des centres spécialisés gérées par des organisations non gouvernementales, ainsi que la formation, les cours, les ateliers, les activités en groupe et individuelles et les services de soutien, l'entraînement sportif. Des activités visant à acquérir, développer et maintenir les compétences nécessaires au fonctionnement indépendant des personnes handicapées sont également mises en œuvre. Des activités sont proposées pour développer la capacité à communiquer avec l'environnement social et des activités de socialisation. L'assistance psychologique et la psychothérapie sont dispensés aux personnes handicapées et à leurs familles. L'accroissement de l'activité des personnes handicapées dans divers domaines de la vie et des actions visant à améliorer la qualité de l'environnement des personnes handicapées sont également soutenus.

Soins en institutions, désinstitutionnalisation

Une personne nécessitant des soins 24 heures sur 24 et incapable de fonctionner de manière indépendante peut être orientée vers une maison d'assistance sociale après qu'il a été établi que l'assistance sous forme de soins à domicile ne peut pas être lui assuré.

La maison d'assistance sociale fournit des services de vie quotidienne, des soins, le soutien et d'éducation dans la mesure et sous les formes résultant des besoins individuels des personnes qui y séjournent.

Les maisons d'assistance sociale sont divisées en celles qui sont conçues pour:

- les personnes âgées,
- les malades somatiques chroniques,
- les malades mentaux chroniques,
- les adultes atteints de déficience intellectuelle,
- les enfants et les jeunes atteints de déficience intellectuelle,
- les personnes souffrant d'un handicap physique,
- les alcooliques.

Le processus de désinstitutionnalisation fait objet de la « Stratégie en faveur des personnes handicapées 2021-2030 ». Les actions suivantes sont envisagées: effectuer une analyse approfondie de la manière de mener à bien le processus de désinstitutionnalisation, élaborer et mettre en œuvre des plans d'action détaillés, des calendriers et des plans financiers, au niveau national et régional, et assurer le suivi du processus de désinstitutionnalisation.

Afin de limiter le recours aux soins résidentiels de longue durée grâce au recours accru aux soins de proximité et à domicile et d'intensifier le soutien médical aux personnes âgées, y compris les personnes handicapées, et à leurs soignants, une stratégie de désinstitutionnalisation des soins de santé pour les personnes âgées fait partie du document stratégique « Un avenir sain. Un cadre stratégique pour le développement du système de santé pour 2021-2027, à l'horizon de 2030 ». Les activités portent sur:

- le développement de soins de longue durée à proximité et à domicile, de soins palliatifs et de soins pour les personnes atteintes de maladies cérébrales entraînant des troubles de la mémoire (y compris les troubles de la démence tels que la maladie d'Alzheimer),
- l'extension de l'aide aux soignants des personnes âgées ayant besoin d'un soutien dans la vie quotidienne.

Soins de santé

En vertu de la loi du 27 août 2004 loi sur les soins de santé financés par des fonds publics, le bénéficiaire a droit, selon les règles fixées par la loi, à des soins de santé visant à préserver la santé, à prévenir les maladies et les traumatismes, à détecter précocement les maladies, à les traiter, à les soigner et à prévenir et limiter les handicaps. Les bénéficiaires ont droit à des prestations dans le domaine, entre autres, de la réadaptation thérapeutique, des services de soins infirmiers et de soins dans le cadre des soins de longue durée, de la fourniture de médicaments, de dispositifs médicaux et d'aides, y compris ceux favorisant la mobilité, tels que visés dans la loi du 12 mai 2011 sur le remboursement des prix des médicaments, des denrées alimentaires destinées à des fins nutritionnelles spéciales et des dispositifs médicaux. Le remboursement ne peut être inférieur à un montant représentant 50% de sa limite de financement public.

Le règlement du ministre de la Santé du 29 mai 2017 sur la liste des dispositifs médicaux sur ordonnance précise la liste des dispositifs médicaux disponibles sur ordonnance, ainsi que les limites de leur financement et le montant de la franchise du bénéficiaire, les critères d'octroi, les durées d'utilisation, les limites des prix de réparation.

Les bénéficiaires âgés de moins de 18 ans qui ont été diagnostiqués avec un handicap grave et irréversible ou une maladie incurable mettant en jeu le pronostic vital, apparus au cours de la période prénatale ou pendant l'accouchement, ont droit, sur la base d'un certificat médical, à des dispositifs médicaux, dans la limite du financement public, sans tenir compte des périodes d'utilisation qui ont été fixés. Le droit aux dispositifs médicaux, selon des règles analogues, est également accordé aux bénéficiaires de prestations détenant un certificat:

- de handicap grave,
- médical attestant le handicap et indiquant la nécessité d'assistance permanente ou à long terme d'un tiers en raison de capacité considérablement réduite de mener une existence indépendante ainsi que la nécessité d'une participation constante du tuteur de l'enfant au processus de son traitement, réadaptation et éducation.

Les personnes titulaires d'un tel certificat ont droit, sans référence, à des soins ambulatoires spécialisés, ce qui facilite considérablement le recours aux services de médecins spécialistes. Les soins spécialisés ambulatoires sont fournis au plus tard dans les 7 jours ouvrables à compter de la date de notification.

Les bénéficiaires âgés de moins de 18 ans chez qui a été diagnostiqué un handicap grave et irréversible ou une maladie incurable mettant en jeu le pronostic vital, apparus pendant la période prénatale ou lors de l'accouchement, ainsi que les personnes titulaires d'un certificat attestant d'un handicap grave ou d'un certificat de handicap indiquant la nécessité de soins ou d'une assistance permanente ou à long terme d'un tiers, ont le droit de faire recours à des soins de santé et les services pharmaceutiques fournis dans les pharmacies en priorité (sauter une file d'attente).

Les bénéficiaires ont droit, sur la base d'une ordonnance d'un médecin de l'assurance santé ou d'un intermédiaire de la santé de l'assurance santé, au transport sanitaire gratuit jusqu'à l'établissement de soins le plus proche, en cas de dysfonctionnement musculo-squelettique empêchant l'utilisation des moyens de transport public.

Les bénéficiaires ont droit à des soins et à l'assistance de longue durée. Conformément au règlement du ministre de la Santé du 22 novembre 2013 sur les soins et l'assistance garantis de longue durée, les soins sont fournis en milieu hospitalier ou à domicile et comprennent:

- les prestations d'un médecin,
- les prestations d'une infirmière,
- la réadaptation générale de base, pour réduire les effets des déficiences motrices et d'améliorer la mobilité,
- les soins psychologiques,
- l'ergothérapie,
- le traitement pharmacologique,
- le traitement diététique,

- la fourniture de dispositifs médicaux,
- l'éducation à la santé consistant à préparer le bénéficiaire et sa famille ou soignants à prendre soin d'eux-mêmes et à s'occuper d'eux-mêmes à domicile.

Sur la base de la loi du 27 août 1997 sur la réadaptation professionnelle et sociale et l'emploi des personnes handicapées et du règlement du ministre du Travail et de la Politique sociale du 25 juin 2002 sur les types de tâches du powiat qui peuvent être financées du Fonds national pour la réhabilitation des personnes handicapées, une personne handicapée peut demander au centre d'aide à la famille de powiat de cofinancer, sur les ressources du Fonds, les équipements de réadaptation adaptés aux besoins résultant du handicap, à condition que le critère de revenu soit rempli et qu'il soit nécessaire de mener la réadaptation à domicile à l'aide de ces équipements (équipements recommandés par un médecin, nécessaires à la réadaptation à domicile, non couverts par l'assurance-maladie). Le cofinancement peut atteindre 80% du coût de l'équipement, avec un maximum de cinq fois le salaire moyen.

Les personnes handicapées peuvent demander, conformément à la loi du 27 août 1997 sur la réadaptation professionnelle et sociale et l'emploi des personnes handicapées, le cofinancement par le Fonds national pour la réhabilitation des personnes handicapées des articles orthopédiques et des aides indiqués dans l'annexe au règlement du ministre de la Santé du 29 mai 2017 sur la liste des dispositifs médicaux délivrés sur demande. Afin d'obtenir le cofinancement il faut être en possession d'un document confirmant le handicap et de satisfaire au critère de revenu. Le cofinancement par le Fonds national pour la réhabilitation des personnes handicapées est de:

- jusqu'à 100% de la contribution de la personne handicapée au coût fixé par le Fonds national de santé,
- jusqu'à 150% du total du coût fixé par le Fonds national de la santé et de la contribution de la personne handicapée, si le prix d'achat est supérieur à la limite fixée dans le règlement du ministre de la Santé.

Subventions aux équipements de rééducation, d'articles orthopédiques et d'aides

	adultes		enfants et jeunes		total	
	nombre de personnes	cofinancement, zł	nombre de personnes	cofinancement, zł	nombre de personnes	cofinancement, zł
2017	160.607	119.878.247	17.981	27.555.235	178.588	147.433.482
2019	182.174	144.474.700	20.797	33.630.442	202.971	178.105.142
2021	178.285	189.129.591	22.151	41.884.110	200.436	231.013.701
2022	146.569	204.844.612	17.888	44.092.110	158.010	234.976.979

La loi du 9 septembre 2000 sur la taxe sur les transactions de droit civil exonère les personnes qui achètent du matériel de rééducation, des fauteuils roulants, des cyclomoteurs, des motos ou des voitures pour leur propre usage, à condition qu'elles soient atteintes d'un handicap grave ou modéré, ainsi que les personnes atteintes d'un handicap léger dû à des troubles musculo-squelettiques.

En 2023 le Fonds national pour la réhabilitation des personnes handicapées a lancé un service de location d'équipement qui peut être utilisé par toute personne qui:

- possède un certificat de handicap valide (c'est-à-dire un certificat délivré aux enfants jusqu'à l'âge de 16 ans) ou un certificat de handicap grave ou modéré ou un certificat équivalent,
- n'a pas obtenu, dans les 12 mois précédant la date de la demande de location de technologie d'assistance, de financement du Fonds national pour la réadaptation des personnes handicapées ou du Fonds national de la santé pour l'achat de la même technologie d'assistance que celle qu'elle souhaite louer.

Accessibilité de l'infrastructure

La loi du 19 juillet 2019 sur l'accessibilité pour les personnes à besoins spéciaux impose à toutes les entités publiques de respecter des exigences minimales en matière d'accessibilité architecturale, numérique et d'information et de communication. Les entités publiques doivent notamment assurer:

- en termes d'accessibilité architecturale:
 - les espaces de circulation horizontale et verticale des bâtiments sans obstacles au déplacement, c'est-à-dire la possibilité de se déplacer sur les étages et entre les étages,

- l'accessibilité de tous les locaux du bâtiment, à l'exception des locaux techniques,
- l'information sur la disposition des locaux dans le bâtiment, au moins par des moyens visuels et tactiles ou par voie vocale,
- l'accès au bâtiment avec un chien d'assistance,
- la possibilité d'évacuer les personnes ayant des besoins particuliers ou de leur fournir d'autres moyens de secours.

Si un organisme public souhaite commander ou confier l'exécution de tâches publiques financées par des fonds publics ou attribuer un marché public à des entités autres que des organismes publics, il doit spécifier dans le contenu du contrat les conditions pour assurer l'accessibilité aux personnes ayant des besoins particuliers. Ces conditions peuvent faire référence à des exigences minimales en matière d'accessibilité architecturale, numérique ou d'information et de communication (si le contrat couvre ces domaines).

La loi du 19 juillet 2019 sur l'accessibilité pour les personnes à besoins spéciaux a introduit également la possibilité pour les entreprises et les organisations non gouvernementales de certifier l'accessibilité, ce qui permet de confirmer le respect des exigences énoncées dans la loi, y compris, mais sans s'y limiter, celles en relation avec l'accessibilité architecturale, numérique ou de l'information et de la communication.

La loi du 17 mars 2003 sur l'aménagement et le développement spatial stipule que l'aménagement et le développement spatial doivent tenir compte des exigences en matière de protection de la santé et de la sécurité des personnes et des biens, ainsi que des besoins des personnes handicapées. Les réglementations techniques et de construction détaillent les exigences et les paramètres des investissements visant à garantir l'accessibilité pour les personnes handicapées.

La loi du 7 juillet 1994 sur la construction stipule qu'un bâtiment doit être conçu et construit d'une manière spécifiée dans les règlements établissant, entre autres, les conditions d'utilisation des équipements publics et des bâtiments résidentiels multifamiliaux par les personnes handicapées, en particulier celles qui se déplacent en fauteuil roulant. Tous les bâtiments publics et les bâtiments résidentiels collectifs construits après le 1er janvier 1995 doivent être accessibles pour les personnes handicapées. Toute conception d'un bâtiment public et d'un bâtiment résidentiel multifamilial doit inclure une description de l'accessibilité pour les personnes handicapées. Les modifications apportées à la conception approuvée du bâtiment en ce qui concerne les conditions d'utilisation du bâtiment par les personnes handicapées sont considérées comme un écart important par rapport à la conception originelle et, à ce titre, nécessitent une modification du permis de construire (décision).

Les solutions sur l'accessibilité pour les personnes handicapées sont contenues dans les règlements suivants:

- du ministre des Transports, de la Construction et de l'Economie maritime du 25 avril 2012 sur l'étendue détaillée et la forme du projet de construction
- du ministre de l'Infrastructure du 12 avril 2002 sur les conditions techniques auxquelles doivent répondre les bâtiments et leur emplacement.

Il peut être impossible d'assurer l'accessibilité des bâtiments construits avant 1995 en raison du manque d'espace dans le bâtiment, de la structure du bâtiment, de l'interdiction d'interférer avec le tissu historique du bâtiment (dans le cas des bâtiments classés ou de ceux qui font l'objet d'une protection). Dans ce cas, les exigences en matière d'accessibilité peuvent être satisfaites, sur la base d'une expertise technique, d'une manière autre que celle prévue par le règlement du ministre de l'Infrastructure du 12 avril 2002 sur les conditions techniques auxquelles doivent satisfaire les bâtiments et leur emplacement.

Subventions pour l'élimination des barrières:

- architecturales – peuvent être demandées par les personnes handicapées qui ont des difficultés à se déplacer si elles sont propriétaires d'un bien immobilier ou usufruitiers perpétuels d'un bien immobilier ou si elles ont le consentement du propriétaire du local ou de l'immeuble d'habitation dans lequel elles résident,
- dans la communication et techniques – peuvent être demandées par les personnes handicapées si elles sont justifiées par les besoins résultant de leur handicap.

Montant de l'aide:

- jusqu'à 95% de la valeur des travaux – pour un demandeur qui est le propriétaire ou l'usufruitier perpétuel d'un logement et lorsque le demandeur est un enfant handicapé vivant dans une famille, pas plus de 30.000 zł,
- jusqu'à 80% de la valeur des travaux – s'il ressort des documents confirmant le titre légal au logement que le demandeur n'est pas le propriétaire de cet logement (à l'exclusion du conjoint), pas plus de 15.000 zł,
- jusqu'à 95% des coûts d'achat et d'installation d'autres équipements tels que des plates-formes de marche, des chaises d'escalier, des rampes, etc., pas plus de 50.000 zł.

Cofinancement de l'élimination des barrières

	architecturales		de communication		techniques		total	
	nombre de personnes	cofinancement, zł	nombre de personnes	cofinancement, zł	nombre de personnes	cofinancement, zł	nombre de personnes	cofinancement, zł
2017	5.862	38.078.047	4.997	7.713.986	5.925	14.712.031	16.784	60.504.064
2019	5.826	38.996.48	5.469	9.110.442	6.806	18.435.985	18.101	66.542.975
2021	8.028	72.995.593	12.698	29.842.783	9.581	35.480.784	30.307	138.319.160
2022	6.532	67.074.048	9.684	24.071.070	9.078	34.340.289	25.294	125.485.407

Le règlement du ministre de l'Infrastructure du 24 juin 2022 sur les règles techniques et de construction des voies publiques définit les conditions de base auxquelles toute voie publique doit satisfaire. L'accessibilité aux personnes ayant des besoins particuliers est considérée comme assurée si la route est utilisable pour tous dans la mesure du possible, sans nécessiter l'adaptation ou la conception spécialisée, sur la base de l'égalité avec les autres, conformément aux principes de la conception universelle. Les exigences répondant aux besoins des personnes ayant des besoins particuliers s'appliquent principalement aux parties de la route destinées à la circulation des piétons et des personnes utilisant des appareils d'assistance. Si une exigence n'est pas spécifiée dans le règlement ou est spécifiée en termes généraux, la route doit être conçue, construite, reconstruite ou utilisée conformément aux principes de connaissance technique spécifiés, notamment, dans les modèles et normes recommandés par le ministre chargé des transports, sur la base des dispositions sur les voies publiques.

La loi du 5 janvier 2011 sur les conducteurs de véhicules et le règlement du ministre des Transports, de la Construction et de l'Economie maritime du 13 juillet 2012 sur l'examen des candidats au permis de conduire, à la formation, aux examens et à l'obtention des autorisations par les examinateurs, ainsi qu'aux modèles de documents utilisés dans ces buts contiennent des dispositions qui facilitent l'obtention des permis de conduire par les personnes handicapées, y compris la réussite de l'examen de conduite.

La carte de stationnement est délivrée sur la base d'un certificat de handicap, d'un certificat de degré de handicap ou d'un certificat portant sur le droit aux allègements et les bénéfices. La loi du 20 juin 1997 sur la circulation routière stipule qu'une personne handicapée titulaire d'une carte de stationnement et conduisant une voiture marquée de cette carte est dispensée de respecter certains panneaux de signalisation interdisant la circulation et le stationnement. Le catalogue des panneaux de signalisation dont elle n'est pas tenue de respecter figure dans le règlement des ministres de l'Infrastructure et de l'Intérieur et de l'Administration du 31 juillet 2012 sur la signalisation routière. Ces dispositions s'appliquent également au conducteur d'un véhicule transportant une personne handicapée titulaire d'une carte de stationnement et au conducteur d'un véhicule appartenant à un établissement et transportant une personne dont la mobilité est sévèrement réduite et qui est prise en charge par cet établissement.

Dans la zone de stationnement payant, des places sont réservées au stationnement des véhicules conçus pour le transport des personnes handicapées et des véhicules munis d'une carte de stationnement.

Les places de stationnement pour les personnes handicapées font aussi l'objet de la loi du 21 mars 1985 sur les voies publiques et du règlement du ministre du Transport et de l'Economie maritime du 2 mars 1999 sur les conditions techniques auxquelles doivent répondre les voies publiques et à leur

emplacement. Les autorités qui gèrent la circulation sur une voie publique sont tenues de désigner, dans une zone résidentielle ou une zone de circulation, des places de stationnement pour les véhicules munis d'une carte de stationnement, en nombre adéquat au nombre total de places de stationnement dans un lieu donné. Au moins deux places de stationnement pour les voitures des personnes handicapées doivent être prévues dans chaque aire de service et être spécialement signalées, puis des places de stationnement pour les personnes handicapées doivent être situées à proximité de l'entrée des bâtiments publics. Les dimensions des places de stationnement sont précisées.

La réglementation protégeant les places de stationnement réservées aux véhicules des personnes handicapées:

- la loi du 20 juin 1997 sur la circulation routière: si un véhicule non muni d'une carte de stationnement gare sur une place réservée au véhicule d'une personne handicapée ou au véhicule transportant une telle personne, il doit être enlevé de la route aux frais du propriétaire du véhicule,
- le règlement du Premier ministre du 24 novembre 2003 sur la détermination des amendes imposées sous forme de sanctions pénales pour certains types d'infractions: pour le stationnement d'un véhicule non muni d'une carte de stationnement sur une place réservée au véhicule d'une personne handicapée – une amende du montant le plus élevé (500 zł),
- le règlement du ministre de l'Intérieur du 25 avril 2012 sur les procédures concernant les conducteurs qui enfreignent les règles de circulation: un conducteur qui a commis l'infraction susmentionnée se voit attribuer 5 points de pénalité.

Les conditions techniques et les règles de placement des panneaux de signalisation et des dispositifs de sécurité routière sur les routes sont spécifiées dans le règlement du ministre de l'Infrastructure du 3 juillet 2003 sur les conditions techniques détaillées des panneaux de signalisation et des dispositifs de sécurité routière et leur placement sur les routes. Le règlement précise:

- les conditions pour la désignation par l'autorité de gestion du trafic compétente pour la route concernée d'une place de stationnement destinée au véhicule d'une personne handicapée à mobilité réduite et au véhicule transportant une telle personne,
- les signaux acoustiques pour piétons informant les personnes malvoyantes qu'un signal vert est donné aux piétons.

La loi du 15 novembre 1984 sur les transports oblige le voiturier à prendre des mesures pour faciliter l'utilisation des moyens de transport par les voyageurs, notamment les personnes à mobilité réduite et les personnes handicapées.

Le règlement (UE) 181/2011 concernant les droits des passagers dans le transport par autobus et autocar est, en principe, directement applicable. La mise en œuvre de l'obligation prévue par le règlement de désigner les terminaux où une assistance est fournie aux personnes handicapées et aux personnes à mobilité réduite, de désigner les organismes responsables de la mise en œuvre du règlement et de déterminer les sanctions applicables dans les cas concernés est garantie par la loi du 6 septembre 2001 sur le transport routier.

Les exigences dans le domaine de l'homologation des véhicules destinés au transport de personnes, y compris les personnes handicapées, sont définies dans les règlements:

- du ministre de l'Infrastructure du 31 décembre 2002 sur les conditions techniques des véhicules et leur équipement nécessaire,
- du ministre du Transport, de la Construction et de l'Economie maritime z 22 juin 2013 sur la homologation des véhicules à moteur et des remorques ainsi que de leurs éléments ou pièces d'équipement,
- du ministre de l'Infrastructure du 2 mars 2011 sur les conditions techniques des tramways et des trolleybus et leur équipement nécessaire,
- du ministre de l'Infrastructure du 17 juin 2011 sur les conditions techniques auxquelles doivent répondre les installations du métro et leur emplacement

et

- la Directive 74/60/CEE concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'aménagement intérieur des véhicules à moteur (parties intérieures de l'habitacle autres que les

rétroviseurs intérieurs, disposition des commandes, toit et toit ouvrant, dossier et partie arrière des sièges) en ce qui concerne l'aménagement intérieur pour le transport des personnes handicapées,

- la Directive 2001/85/CE concernant des dispositions particulières applicables aux véhicules destinés au transport des passagers et comportant, outre le siège du conducteur, plus de huit places assises.
- Règlement CEE-ONU n° 21 Prescriptions uniformes relatives à l'homologation des véhicules en ce qui concerne leur aménagement intérieur,
- Règlement CEE-ONU n° 107 Prescriptions uniformes relatives à l'homologation des véhicules des catégories M2 ou M3 en ce qui concerne leurs caractéristiques générales de construction.

Les constructions ferroviaires sont régies par les règlements:

- du ministre du Transport et de l'Economie maritime du 10 septembre 1998 sur les conditions techniques auxquelles doivent satisfaire les installations ferroviaires et leur emplacement,
- du ministre de l'Infrastructure et du Développement du 20 octobre 2015 sur les conditions techniques auxquelles doivent répondre les intersections des lignes de chemin de fer et des embranchements ferroviaires avec les voies publiques et leur emplacement.

Le règlement (UE) n° 1300/2014 de la Commission du 18 novembre 2014 sur les spécifications techniques d'interopérabilité concernant l'accessibilité du système ferroviaire de l'Union pour les personnes handicapées et les personnes à mobilité réduite et la liste du président de l'Office des transports ferroviaires relative aux spécifications techniques et documents de normalisation nationaux pertinents, dont l'application permet de satisfaire aux exigences essentielles d'interopérabilité du système ferroviaire, sont mis en œuvre par les entreprises ferroviaires lors de l'achat de nouveau matériel roulant et de la modernisation du matériel roulant existant, et par les gestionnaires d'infrastructures ferroviaires et les gestionnaires de gares lors de la modernisation et de la construction de gares et stations ferroviaires.

Le ministre chargé du transport a conclu avec les Chemins de fer polonais Intercity des contrats relatifs aux services publics dans le domaine du transport inter-voïvodies et international, dans lesquels sont précisées les exigences en matière d'accessibilité pour les personnes handicapées du matériel roulant. En vertu de ces contrats le transporteur est tenu:

- de désigner et de marquer les sièges pour les passagers handicapés, sur tout le train non soumis à la réservation de sièges,
- d'exploiter des voitures accessibles aux fauteuils roulants sur les trains indiqués dans les annexes aux contrats.

Le règlement du ministre du Transport, de la Construction et de l'Economie maritime du 3 janvier 2013 sur la manière de tenir un registre et de marquer les véhicules ferroviaires définit les exigences auxquelles doivent répondre les panneaux d'information (y compris les panneaux électroniques) qui sont des équipements à bord des trains et servent à informer les voyageurs.

Il existe une équipe pour les personnes handicapées rattachée au président de l'Office des transports ferroviaires, dont la tâche est de fournir des avis et de lancer des actions visant à garantir la sécurité et la qualité des transports ferroviaires pour les personnes à mobilité réduite.

Les droits des personnes handicapées dans le transport ferroviaire sont régis par le règlement (UE) n° 1371/2007 sur les droits et obligations des voyageurs ferroviaires.

Sur le site internet www.pasazer.utk.gov.pl on peut trouver des informations sur les horaires, le droit des transports, une carte interactive décrivant les installations pour les personnes handicapées dans les gares et les arrêts, ainsi que les adresses des transporteurs qui, lorsqu'ils sont informés d'un voyage en train d'une personne handicapée, sont tenus de lui fournir l'assistance.

Les droits des personnes handicapées dans le transport aérien sont régis par le règlement (UE) n° 1107/2006 concernant les droits des personnes handicapées et des personnes à mobilité réduite lorsqu'elles font des voyages aériens. Le président de l'Autorité de l'aviation civile veille au respect de ce règlement.

Le règlement (UE) n° 1177/2010 sur les droits des passagers voyageant par mer ou par voie de navigation intérieure s'applique, en principe, directement, tandis que les dispositions qui doivent être mises en œuvre par la législation nationale ont été introduites dans le système juridique polonais, dans le cadre de:

- la loi du 21 mars 1991 sur les zones maritimes de la République de Pologne et l'administration maritime,
- la loi du 18 septembre 2001 Code maritime,
- la loi du 15 novembre 1984 sur la navigation,
- la loi du 21 décembre 2000 sur la navigation intérieure.

Des travaux sont en cours (2024) sur une loi visant à garantir que les entités économiques respectent les exigences en matière d'accessibilité pour certains produits et services. La loi exigera des entités des secteurs public et privé qu'elles respectent les exigences d'accessibilité en ce qui concerne les services accompagnant les services de transport de passagers par autobus et autocar, par avion, par bateau et par train. La gamme des services accompagnant comprendra: les sites web, les services mobiles, y compris les applications mobiles, les services de billetterie électronique, la fourniture d'informations liées à ce service, y compris les informations sur le voyage en temps réel, et la fourniture d'informations sur des terminaux interactifs dédiés en libre-service (à l'exclusion des terminaux faisant partie intégrées de véhicules, d'aéronefs, d'embarcations et de matériel roulant).

Les entités visées par les obligations énoncées dans la loi seront tenues de fournir des informations sur l'accessibilité des véhicules, des aéronefs, des embarcations et du matériel roulant, des bâtiments publics et des espaces utilisés pour la prestation de services et de l'infrastructure environnante, de l'assistance fournie aux personnes ayant des besoins particuliers, et de fournir des informations sur l'accessibilité de ces éléments, sur les systèmes de billetterie électronique et sur le voyage en temps réel (informations fournies avant ou pendant le voyage et portant sur: les horaires, les vols ou les croisières, les correspondances par le même moyen de transport, les principales possibilités de changement de moyen de transport, les annulations ou les retards au début d'un voyage particulier, les perturbations du trafic).

Pour garantir l'accessibilité des services, les moyens utilisés pour les fournir, tels que les distributeurs automatiques de billets et les installations d'enregistrement en libre-service, devront satisfaire aux exigences d'accessibilité prévus par la loi.

La loi ne s'appliquera pas aux services fournis par des micro-entrepreneurs, aux services de transport public et aux services de transport métropolitains, de gmina, de powiat, de powiat et de gmina ainsi que de voïvodie.

Accessibilité des produits et services, information et communication

La loi du 19 juillet 2019 sur l'accessibilité pour les personnes à besoins spécifiques impose à toutes les entités publiques l'obligation de respecter des exigences minimales en matière d'accessibilité de l'information et de la communication. Les entités publiques doivent notamment assurer:

- l'utilisation d'aides à la communication (courrier électronique, messagerie textuelle, y compris les SMS, les MMS ou la messagerie instantanée, communication audiovisuelle, y compris la messagerie instantanée, télécopie, sites web répondant aux normes d'accessibilité pour les personnes handicapées et accès en ligne à distance au service d'interprétation par le biais de sites web et d'applications),
- l'installation de dispositifs ou d'autres moyens techniques au service des personnes malentendantes, notamment des boucles inductives, des systèmes FM ou des dispositifs basés sur d'autres technologies conçues pour faciliter l'audition,
- la mise à disposition sur le site web de l'entité concernée d'informations sur ses activités – sous forme d'un fichier électronique contenant un texte lisible par machine, des enregistrements du contenu en langue des signes polonaise et des informations en texte facile à lire,
- à la demande d'une personne ayant des besoins particuliers, la communication avec une entité publique sous forme spécifiée dans la demande,

- les exigences énoncées dans la loi du 4 avril 2019 sur l'accessibilité numérique des sites web et des applications mobiles des entités publiques.

Si un organisme public souhaite commander ou confier l'exécution de tâches publiques financées par des fonds publics ou attribuer un marché public à des entités autres que des organismes publics, il doit spécifier dans le contenu du contrat les conditions permettant d'assurer l'accessibilité aux personnes ayant des besoins particuliers. Ces conditions peuvent faire référence à des exigences minimales en matière d'accessibilité de l'information et de la communication.

La loi prévoit la possibilité d'une certification d'accessibilité pour les entrepreneurs et les organisations non gouvernementales.

La loi du 2 juillet 2004 sur la liberté de l'activité économique stipule qu'un entrepreneur qui met des marchandises sur le marché en Pologne est tenu d'afficher des informations sur ces marchandises (leur emballage) en polonais. Le destinataire ne doit pas avoir de doute quant aux caractéristiques et à l'utilisation des marchandises et l'identité de l'entrepreneur. L'obligation de marquer les marchandises d'une manière particulière peut résulter d'actes normatifs sur les règles concernant toutes les marchandises en circulation, ainsi que d'actes imposant des exigences particulières à certains groupes de marchandises. Par exemple, la loi du 6 septembre 2001 - Le droit pharmaceutique impose aux fabricants de médicaments l'obligation de faire figurer le nom du produit en Braille sur l'emballage du médicament. En outre, il doit veiller à ce que le contenu de la notice soit disponible, à la demande du patient, par l'intermédiaire des associations de patients, sous une forme adaptée aux personnes aveugles et malvoyantes. Les exigences relatives à l'étiquetage des médicaments et au contenu de la notice, ainsi que la mesure dans laquelle le contenu de la notice doit être accessible, sont définies dans le règlement du ministre de la Santé du 20 février 2009 sur les exigences relatives à l'étiquetage de l'emballage des médicaments et au contenu de la notice. Selon ce règlement, les informations suivantes en Braille figurent sur l'emballage extérieur et, si le produit n'a pas d'emballage extérieur, sur le conditionnement primaire: nom du médicament, dosage du médicament, forme pharmaceutique.

La loi du 16 juillet 2014 sur les télécommunications impose à tous les fournisseurs de services téléphoniques pour le public l'obligation de prévoir des facilités aux personnes handicapées, y compris, dans la mesure où cela est techniquement possible, l'accès aux services téléphoniques équivalent à celui dont jouit la majorité des utilisateurs finaux. Les exigences relatives aux installations pour les personnes handicapées, y compris les types d'équipements terminaux à offrir aux personnes handicapées et les exigences relatives à l'adaptation des téléphones publics à l'utilisation par les personnes handicapées, sont définies dans le règlement du ministre de l'Administration et de la Numérisation du 26 mars 2014 sur les exigences détaillées relatives à la fourniture d'installations pour les personnes handicapées par les fournisseurs de services téléphoniques accessibles au public. Ces dispositions:

- imposent aux fournisseurs de services téléphoniques accessibles au public l'obligation d'adapter leurs bureaux de services aux abonnés aux besoins des personnes handicapées, notamment en les équipant d'un dispositif pour joindre un interprète en langue des signes ou un système de langue des signes en ligne, alternativement, les fournisseurs de services doivent offrir la possibilité de faire recours à un interprète en langue des signes ou à un système de langue des signes, les bureaux doivent être équipés d'un dispositif agrandissant le texte et de l'adapter aux besoins des personnes à mobilité réduite,
- spécifient les exigences relatives aux équipements terminaux adaptés à l'usage des personnes handicapées, offerts sur demande, et les exigences relatives aux appareils publics adaptés à l'usage des personnes handicapées,
- obligent le fournisseur de services à aider à la mise en place de l'équipement ou du service téléphonique,
- obligent le fournisseur de services à veiller à ce que les sites web soient accessibles pour les personnes handicapées souffrant d'une déficience visuelle (alignement sur Web Content Accessibility Guidelines (WCAG 2.1)).

La loi du 23 novembre 2012 - La loi postale stipule que l'opérateur qui fournit les services postaux universels doit en assurer l'accès pour les personnes handicapées et définit la manière d'assurer cet accès, par:

- l'organisation du travail des bureaux de poste pour permettre aux personnes en fauteuil roulant d'utiliser les services,
- la création des points de service marqués de manière appropriée,
- l'installation des boîtes postales d'une manière et à un endroit qui permettent leur utilisation par une personne en fauteuil roulant,
- la distribution aux personnes ayant un handicap nécessitant l'utilisation d'un fauteuil roulant et aux personnes aveugles ou malvoyantes, à leur demande et sans frais supplémentaires, de lettres, d'envois recommandés et de mandats postaux, à l'exception des boîtes aux lettres et sans qu'il soit nécessaire de retirer le courrier dans un bureau de poste de l'opérateur,
- la réception de l'envoi au domicile de la personne handicapée sauf si cet envoi est recommandé.

La loi du 17 février 2005 sur l'informatisation des activités des entités exerçant des missions publiques spécifie les exigences minimales pour les systèmes TIC, en tenant compte des conditions d'accès aux ressources d'information pour les personnes handicapées. Conformément à cette loi, les sites web des institutions publiques contiennent des adaptations facilitant l'accès des personnes aveugles et malvoyantes aux informations qu'ils contiennent (versions textuelles sans graphiques inutiles, agrandissement des caractères, navigateur Internet « parlant » – Intelligent Web Reader – permettant la navigation sur les pages Web avec du son).

Conformément au règlement du Conseil des ministres du 12 avril 2012 sur le cadre national d'interopérabilité, aux exigences minimales pour les registres publics et l'échange d'informations sous forme électronique et aux exigences minimales pour les systèmes TIC il convient de veiller à ce que le système le système TIC d'une entité exerçant une mission publique permet la présentation de ressources d'information de façon conforme aux exigences exposées dans des lignes directrices pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG 2.1). Ces exigences sont spécifiées dans l'annexe n° 4 du règlement (exigences des lignes directrices pour l'accessibilité des contenus web (WCAG 2.0) pour les systèmes TIC en ce qui concerne l'accessibilité pour les personnes handicapées).

La proposition de loi visant à garantir que les entités économiques satisfont aux exigences d'accessibilité pour certains produits et services obligera les entités privées et publiques à commercialiser des produits et à fournir des services, énumérés dans la loi, qui satisfont aux exigences d'accessibilité. Cela contribuera à réduire les obstacles à l'information et à la communication pour les personnes handicapées et les personnes ayant des besoins particuliers.

La loi définira de nouvelles exigences en matière d'accessibilité pour le matériel informatique, y compris les systèmes d'exploitation, les terminaux de paiement, les terminaux interactifs en libre-service, par exemple les distributeurs automatiques de billets, les distributeurs de tickets de circulation, les distributeurs de tickets de file d'attente dans les banques, les installations d'enregistrement en libre-service, les écrans d'information interactifs, ainsi que les lecteurs de livres électroniques et les dispositifs utilisés pour accéder aux services de communication électronique, tels que les routeurs ou les modems. Ces produits devront permettre de communiquer et de s'orienter par le biais de plusieurs canaux sensoriels, d'un moyen de communication et d'orientation autre que la parole, d'un mode de fonctionnement avec une portée et une force physique limitées, et de la capacité de se connecter à des dispositifs d'assistance. Les nouvelles exigences porteront également sur la manière dont les informations sur les produits seront mises à disposition.

La loi introduira également des exigences en matière d'accessibilité pour des services tels que les services de télécommunications, y compris les notifications d'urgence, les services d'accès aux médias audiovisuels, les services bancaires de détail, les services de distribution de livres électroniques et les services de commerce électronique.

L'introduction des nouvelles exigences se traduira par l'utilisation de solutions informatiques et technologiques par les opérateurs qui permettront et faciliteront l'utilisation des produits et services

indiqués par les personnes handicapées et ayant des besoins particuliers, et réduiront leur exclusion sociale.

Dans les agences de l'Institution d'assurance sociale, plus de 90% des 331 salles de service à la clientèle sont adaptées aux besoins des personnes handicapées moteur (places de parking, rampes, portes automatiques, bureaux de service à la clientèle, toilettes, ascenseurs spéciaux ou monte-charges). Afin de faciliter le service aux personnes aveugles et malvoyantes, un système d'orientation avec une version à fort contraste et des informations parlées est installé dans toutes les salles de service à la clientèle. Pour les personnes sourdes et les malentendantes:

- des boucles d'induction ont été installées dans 150 salles de service à la clientèle,
- un service d'interprétation vidéo est disponible dans toutes les salles – il est possible de parler au personnel en langue des signes par l'intermédiaire d'une caméra,
- une e-visite est disponible, c'est-à-dire un chat vidéo avec un membre du personnel en langue des signes, sans avoir à sortir de chez soi,
- un « formulaire de demande de renseignements généraux » a été mis à disposition sur le site web de l'Institution d'assurance sociale ou par courrier électronique. Ce formulaire permet de demander les services d'un interprète en langue des signes polonaise (PJM), le système de langue des signes (SJM) et les moyens de communication des personnes sourdes-aveugles (SKOGN),
- le site web de l'Institution d'assurance sociale a été adapté, en particulier aux besoins des personnes aveugles et malvoyantes.

L'Institution d'assurance sociale forme le personnel du service clientèle à la langue des signes. Chaque succursale compte au moins une personne connaissant la langue des signes. L'institution organise également des formations pour les responsables et le personnel du service clientèle sur les techniques de service, y compris la gestion des clients présentant divers types de dysfonctionnements physiques et mentaux.

Afin de disséminer les connaissances en matière de sécurité sociale, des journées portes ouvertes sont organisées pour les personnes handicapées. Un « Manuel pour les personnes handicapées » a été élaboré, contenant des informations sur les principes d'octroi des prestations d'invalidité, la certification médicale, la réadaptation thérapeutique proposée par l'Institution d'assurance sociale et les droits des travailleurs.

Les antennes de voïvodie et le siège principal du Fonds national de la santé mettent en place des installations pour les personnes ayant des besoins particuliers, y compris les personnes handicapées. Des coordinateurs de l'accessibilité ont été nommés dans chaque succursale de voïvodie du Fonds national de la santé et au siège principal du Fonds.

En 2019-2023, le ministère de la Santé a mis en œuvre le projet « Accessibilité Plus pour la santé ». Dans le cadre de ce projet:

- des normes d'accessibilité ont été élaborées pour les établissements de soins de santé primaires et pour les hôpitaux,
- des subventions ont été accordées aux hôpitaux et aux établissements de soins de santé primaires afin d'améliorer l'accessibilité pour les personnes ayant des besoins particuliers, notamment les personnes handicapées (accessibilité architecturale, numérique, de l'information et de la communication).

271 établissements de soins de santé primaires et 78 hôpitaux ont été soutenus dans le cadre de ce projet.

Un autre projet visant à améliorer l'accessibilité des établissements de santé – « Accessibilité Plus pour l'AO » – est mis en œuvre à partir de 2024, dans le but d'élaborer des normes d'accessibilité pour les établissements de soins spécialisés ambulatoires, et de fournir des subventions pour améliorer l'accessibilité d'au moins 362 établissements.

L'Association des banques polonaises a créée en 2011 l'Équipe au service des personnes handicapées. Le travail de l'équipe, réalisé en coopération avec les personnes handicapées, le Commissaire aux droits de l'homme et le Plénipotentiaire du gouvernement pour les personnes handicapées, a permis de produire en 2013 un document « Bonnes pratiques » indiquant comment adapter les services

bancaires de manière tenant compte de différents types de handicap (agence, centre d'appel, distributeur automatique de billets, internet). Les recommandations portent sur le comportement du personnel des banques, l'adaptation technique des agences et du canal téléphonique, l'utilisation de procédures appropriées. L'attention a été faite sur l'emplacement trop élevé des distributeurs automatiques de billets, qui empêche les clients en fauteuils roulants de les utiliser. En 2017, la troisième édition de ce document a paru, contenant de nouvelles questions concernant le service pour les personnes handicapées. En ce qui concerne l'accès aux services bancaires en ligne, il est recommandé de respecter les exigences de la norme WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) 2.1. Il est indiqué que des canaux d'accès alternatifs à chaque service doivent être prévus. L'extension et la mise à jour du matériel sont prévues.

La Banque nationale de Pologne finance ou cofinance des documents en langue des signes polonaise et mène des campagnes d'information en PJM, par exemple en 2013 « Principes pour une utilisation sûre des prêts et des services financiers » et « Les célébrités utilisent la langue des signes ».

La plupart des chambres et des bureaux de l'administration fiscale ont mis en place, tous ou sélectionnés, des équipements destinés aux personnes handicapées, tels que des places de stationnement réservées, des rampes d'accès aux bâtiments pour les personnes en fauteuil roulant, des ascenseurs ou des toilettes adaptés. La grande majorité des bureaux des impôts (371 sur 401) disposent de salles de service aux contribuables permettant le service des clients à besoins spéciaux, y compris les personnes handicapées (personnes sourdes-aveugles). Lorsqu'une personne sourde se présente, elle est contactée par un employé formé en langue des signes (356 employés à travers de la Pologne). Les chambres et les bureaux des impôts publient sur leur site web des informations sur l'assistance fournie aux personnes handicapées.

Au 18 novembre 2022, 99,9% des bureaux de poste étaient accessibles pour les personnes handicapées, y compris les personnes en fauteuil roulant:

- 60,1% des bureaux de poste disposent d'un accès direct pour les utilisateurs de fauteuils roulants,
- dans 39,8% des bureaux de poste, une signalisation sonore a été installée pour appeler un employé afin de fournir le service.

Dans les bureaux de poste où une signalisation sonore a été installée, il n'est pas toujours possible de procéder à d'autres adaptations pour les raisons suivantes:

- l'emplacement du bureau de poste dans un établissement loué (l'accord du propriétaire de l'établissement nécessaire – les négociations concernant les adaptations sont entreprises lors de la conclusion des accords),
- l'absence de possibilités techniques d'adaptation du bâtiment (trottoir étroit, emplacement du bureau de poste au premier étage)
- l'obligation d'obtenir l'accord du conservateur des monuments pour la modernisation, la reconstruction et l'adaptation,
- le type d'activité (point de service clientèle fixe, succursale dans un établissement fermé).

Promouvoir la conception universelle

Le ministère de la Famille, du Travail et de la Politique sociale promeut le concept de conception universelle de la manière suivante:

- l'organisation des conférences,
- la mise à disposition des informations et des documents sur le site web du Bureau du Plénipotentiaire du gouvernement pour les personnes handicapées, dans l'onglet « Accessibilité. Conception universelle »,
- la mise à disposition en langue polonaise du « Rapport thématique sur la conception universelle » qui contient des informations sur les normes de conception universelle,
- les initiatives visant à inclure la conception universelle dans les documents législatifs (par exemple, la loi du 9 octobre 2015 sur la revitalisation) et stratégiques (« Stratégie de développement national à long terme Pologne 2030. Troisième vague de modernité », « Concept d'aménagement du territoire national à l'horizon 2030 », « Politique urbaine nationale 2023 »),

- le travail de l'équipe chargée de la mise en œuvre de la Convention sur les droits des personnes handicapées – plusieurs réunions de l'équipe ont été consacrées à l'accessibilité.

Un système d'identification visuelle de la conception universelle est utilisé:

- le logo de la conception universelle,
- le livre du logo de la conception universelle,
- un ensemble d'icônes de soutien,
- les normes graphiques pour les publications sur la conception universelle,
- la conception de marqueurs de matériel graphique (autocollants en silicone).

De 2023 à 2027, le Fonds national pour la réhabilitation des personnes handicapées met en œuvre le programme « Espace public accessible », qui vise à garantir que les personnes handicapées ont accès à l'espace public, à l'information et à la communication, ainsi qu'aux technologies, dispositifs et services généralement disponibles ou communément fournis, sur la base de l'égalité avec les autres.

Les destinataires du programme sont:

- collectivités locales – gminas, powiats et voïvodies ou leurs unités organisationnelles sans personnalité juridique,
- les églises ou autres communautés religieuses et leurs personnes morales,
- les organisations non gouvernementales,
- les établissements de soins de santé et les sociétés de droit commercial créées à la suite de la transformation de ces entités, dont la majorité des actions est détenue par le Trésor public ou une collectivité locale, qui fournissent des soins gynécologiques, y compris des soins pendant la période précédant la grossesse planifiée, des soins pendant la grossesse et des soins après l'accouchement.

Le programme est mis en œuvre en quatre modules:

- module A: élimination des barrières architecturales ou des barrières d'information et de communication par les collectivités locales ou leurs unités organisationnelles,
- module B: élimination des barrières architecturales ou d'information et de communication par les églises ou autres communautés religieuses et leurs personnes morales,
- module C: mise en place d'aires de jeux accessibles ou amélioration de l'accessibilité des aires de jeux par les autorités locales ou leurs unités organisationnelles, les églises ou autres communautés religieuses et leurs personnes morales, ainsi que les organisations non gouvernementales,
- module D: élimination des barrières techniques, d'information et de communication et fourniture de technologies et d'équipements d'assistance permettant aux personnes handicapées d'utiliser les services fournis par les établissements de soins de santé; ce module inclut la possibilité de recourir aux soins gynécologiques et obstétricaux généralement accessibles qui ne pouvaient pas être utilisés par les personnes handicapées en raison des barrières existantes.

Résultats du premier appel à propositions, 2023

	Candidatures	Demandes évaluées positivement	Cofinancement, zł
Module A	844	516	100.909.964
Module B	114	82	15.327.582
Module C	305	120	44.112.663
Module D	89	65	4.191.256

Le Comité technique pour les personnes handicapées, établi au sein du Comité polonais de normalisation, a pour mission d'initier les activités de normalisation, conformément aux solutions européennes et internationales et avec la participation d'experts nationaux. Le champ d'activité du comité technique comprend:

- les dispositifs facilitant la participation des personnes handicapées à la vie sociale,
- l'orientation dans les espaces publics, l'accès aux bâtiments et aux installations,
- les objets de la vie quotidienne, les vêtements, les chaussures, le mobilier d'intérieur, les équipements de réadaptation et d'assistance.

Accessibilité des médias

Conformément à la loi du 29 décembre 1992 sur la radiodiffusion, un dispositif d'accessibilité pour les personnes handicapées est un élément audio ou graphique inclu dans un programme ou émis en même temps que celui-ci, dont l'objectif est de garantir que les personnes souffrant d'un handicap visuel ou auditif puissent profiter de l'émission, notamment sous forme de sous-titres pour les sourds ou d'audiodescription, ainsi que d'une traduction en langue des signes.

Les organismes de radiodiffusion télévisuelle doivent veiller à ce que les programmes soient accessibles aux personnes souffrant de déficiences visuelles et auditives en mettant à leur disposition des dispositifs d'accessibilité. À partir de 2024, au moins 50% du temps de diffusion trimestriel, à l'exclusion des spots publicitaires et des téléventes, doit comporter de tels dispositifs (en 2022 et 2023, au moins 35% du temps de diffusion trimestriel). Les radiodiffuseurs sont tenus d'informer le Conseil national de la radiodiffusion et les téléspectateurs de la date, de l'heure et de la durée des programmes contenant des dispositifs d'accessibilité pour les personnes handicapées, ainsi que du type de ces dispositifs.

Le président du Conseil national de la radiodiffusion présentera au Sejm, au Sénat et au ministre responsable de la culture et de la protection du patrimoine national en 2025 des informations sur la mise en œuvre de l'obligation et la possibilité d'augmenter la fréquence de dispositifs d'accessibilité pour les personnes handicapées.

Le Conseil national de la radiodiffusion détermine:

- les types des dispositifs d'accessibilité et la proportion dans le temps total de diffusion de chaque type de ces dispositifs, en fonction de l'heure de diffusion, de la nature et du type de programme, en tenant compte des besoins des personnes malvoyantes et malentendantes et de la capacité des radiodiffuseurs à cet égard, ainsi que du développement des techniques de diffusion et des dispositifs d'accessibilité pour les personnes handicapées,
- le type de programmes pour lesquels les radiodiffuseurs ne sont pas tenus d'offrir des dispositifs d'accessibilité, compte tenu de la couverture de la population par le programme,
- la proportion plus faible de programmes contenant des dispositifs d'accessibilité, le nombre d'habitants ayant accès au programme, l'audience, les types de dispositifs d'accessibilité utilisés pour les personnes handicapées, la méthode de diffusion et la spécialisation du programme, en tenant compte des besoins de l'audience et des capacités des radiodiffuseurs,
- la manière d'informer le Conseil national et le public de la date, de l'heure et de la durée des programmes contenant des dispositifs d'accessibilité et le type de ces dispositifs, en tenant compte des besoins du public, y compris des personnes souffrant de handicaps visuels et auditifs, et des capacités des radiodiffuseurs de la télévision.

Les fournisseurs de services de médias audiovisuels à la demande veillent à ce que les programmes soient accessibles aux personnes souffrant d'un handicap visuel ou auditif en mettant à leur disposition des dispositifs d'accessibilité. Ce processus se déroule progressivement:

- en 2022, au moins 5% des programmes du catalogue accessible au public,
- en 2023, au moins 10% des programmes du catalogue accessible au public,
- en 2024 et 2025, au moins 20% des programmes du catalogue accessible au public,
- à partir de 2026, au moins 30% des programmes du catalogue mis à la disposition du public.

Les fournisseurs de services de médias audiovisuels à la demande informent le Conseil national de la radiodiffusion et le public des programmes contenant des dispositifs d'accessibilité pour les personnes handicapées et de la nature de ces aménagements. Le Conseil national de la radiodiffusion supervise la mise en œuvre de cette obligation. Le président du Conseil national de la radiodiffusion présentera au Sejm, au Sénat et au ministre responsable de la culture et de la protection du patrimoine national en 2026 des informations sur la mise en œuvre de l'obligation et la possibilité d'augmenter la fréquence de dispositifs d'accessibilité pour les personnes handicapées dans les catalogues accessibles au public des services de médias audiovisuels à la demande.

Le Conseil national de la radiodiffusion peut spécifier:

- les types de dispositifs d'accessibilité les personnes handicapées et la part de chaque type d'aménagement dans le catalogue, en fonction du type de programme, en tenant compte des besoins des personnes souffrant de déficiences visuelles et auditives et des capacités des fournisseurs de services de médias audiovisuels à la demande à cet égard, ainsi que de l'évolution des techniques de diffusion et des de dispositifs d'accessibilité pour les personnes handicapées,
- les moyens d'informer le Conseil national de la radiodiffusion et le public sur les programmes contenant des dispositifs d'accessibilité et la nature de ces aménagements, en tenant compte des besoins du public, y compris des personnes souffrant de handicaps visuels et auditifs, et des capacités des fournisseurs de services de médias audiovisuels à la demande.

Le Conseil national de la radiodiffusion a défini:

- les services de médias audiovisuels à la demande pour lesquels les entités qui les fournissent ne sont pas obligées de prévoir des dispositifs d'accessibilité pour les personnes handicapées, compte tenu du nombre d'utilisateurs d'un catalogue donné au cours de la dernière année civile, de la nécessité de prévoir des dispositifs d'accessibilité installations pour les personnes handicapées à grande échelle et de la capacité financière des entités qui fournissent des services de médias audiovisuels à la demande,
- une proportion plus faible de programmes dans le catalogue comprenant des dispositifs d'accessibilité pour les personnes handicapées, en raison de la nature spécialisée des programmes proposés dans le catalogue, soit en raison du nombre d'utilisateurs du catalogue en question au cours de la dernière année civile, de la nécessité d'assurer une large accessibilité et de la capacité financière des fournisseurs de services de médias audiovisuels à la demande.

Les organismes de radiodiffusion télévisuelle et les fournisseurs de services de médias audiovisuels à la demande veillent à ce que les informations sur des urgences, y compris les messages d'intérêt général et les alertes en cas de catastrophe naturelle, soient distribuées (mises à disposition) de façon adapté aux personnes handicapées, sauf s'il n'est pas possible de les distribuer (mettre à disposition) avec de tels moyens.

Les télédiffuseurs et les fournisseurs de services de médias audiovisuels sont tenus de présenter un rapport annuel au Conseil national de la radiodiffusion sur la mise en œuvre de leurs obligations de fournir des dispositifs d'accessibilité aux personnes handicapées pour l'année civile précédente.

Langue des signes

La loi du 19 août 2011 sur la langue des signes et aux autres moyens de communication garantit aux personnes qui ont des difficultés de communication permanentes ou temporaires (ayants droit) le droit d'être assistées par un tiers dans leurs contacts avec l'administration publique, les unités du Système national de secours médical, les établissements de soins de santé, les unités de la police, le Service national d'incendie et les pompiers de gmina et volontaires (entités obligées). L'organe de l'administration publique est tenu de mettre à disposition un service permettant la communication, en particulier des moyens de communication (courrier électronique, messagerie textuelle, y compris SMS et MMS, messagerie instantanée, communication audiovisuelle, transmission par télécopie, sites web répondant aux normes d'accessibilité pour les personnes handicapées).

Les organes de l'administration publique offrent un accès gratuit au interprète en langue des signes polonaise (PJM), le système de la langue des signes (SJM) et la compétence de communication des sourds et des aveugles (SKOGN). La demande d'interprétation doit être faite trois jours à l'avance, sauf en cas d'urgence. La personne qui fournit le service est tenue de garder confidentielles les informations relatives à l'ayant droit, sous réserve des exceptions prévues par la loi. Un registre des interprètes PJM, SJM et SKOGN est tenu par les voïvodes.

Les ayants droit, les membres de la famille de ces personnes et les personnes qui ont un contact permanent ou direct avec les ayants droit ont droit à une formation PJM, SJM, SKOGN ou à une formation de guide-interprète, le coût de la formation pouvant être subventionné par le Fonds national pour la réadaptation des personnes handicapées. Le cofinancement est le suivant:

- pour un ayant droit – pas plus de 95% du coût de formation,

- pour un membre de la famille de l'ayant droit et une personne qui est en contact permanent ou direct avec l'ayant droit – pas plus de 90% des coûts de formation.

Cofinancement du coût de formation

2017	2019	2021	2022
2.583.408,14	2.489.575,10	2.751.288,85	3.498.451,21

La loi a établi le Conseil polonais de la langue des signes, un organe consultatif auprès du ministre compétent pour la sécurité sociale. Son champ d'action comprend, entre autres, l'établissement de recommandations pour l'utilisation correcte de la communication gestuelle, la diffusion de connaissances sur la langue des signes, la proposition de solutions concernant l'utilisation de diverses formes de communication.

Les personnes handicapées peuvent demander le cofinancement des services d'un interprète en langue des signes ou d'un guide-interprète si cela est justifié par des besoins résultant d'un handicap.

Accès à la culture, aux loisirs et au sport

Les subventions au sport, à la culture, aux loisirs et au tourisme pour les personnes handicapées fournies par le Fonds national pour la réadaptation des personnes handicapées ont pour but, entre autres, de soutenir et de promouvoir la créativité des personnes handicapées, d'améliorer leur force psychophysique par l'activité physique, d'organiser des activités récréatives, des compétitions et des événements sportifs. Ces activités favorisent l'intégration sociale des personnes handicapées et sensibilisent les résidents non handicapés aux problèmes et aux besoins liés au handicap.

Les personnes habilitées à demander un financement au Fonds national pour la réadaptation des personnes handicapées en vue de l'organisation d'activités sportives, culturelles, récréatives et touristiques pour les personnes handicapées sont des personnes morales et des unités organisationnelles sans personnalité juridique (par exemple, des organisations non gouvernementales, des fondations, des associations).

Les personnes handicapées bénéficient d'une exemption de l'obligation de payer la redevance radiophonique et télévisuelle et ont droit à une réduction du prix d'entrée aux musées.

La loi du 19 juillet 2019 sur l'accessibilité pour les personnes à besoins spécifiques contient des dispositions sur l'accessibilité à la culture, y compris des règles contraignantes sur l'accessibilité des institutions publiques, ainsi que des règles sur l'inclusion de mesures d'accessibilité dans les programmes subventionnés par le budget de l'État, ainsi que l'inclusion dans la documentation du conservateur des monuments historiques de la possibilité d'adapter les bâtiments historiques aux besoins des personnes à besoins spécifiques.

Les questions d'accessibilité de la culture sont également incluses dans les programmes à long terme du gouvernement et les programmes de subventions annuels annoncés par le ministre de la Culture et du Patrimoine national:

- le « Programme national pour la protection et l'entretien des monuments 2019-2022 » prévoyait la mise en œuvre des mesures suivantes:
 - la constitution d'un corpus de connaissances sur la protection du patrimoine culturel aux niveaux local, régional et central, en tenant compte de la question de l'accessibilité des monuments pour les personnes handicapées,
 - l'évaluation des normes et méthodes de conservation appliquées, y compris l'élaboration de normes d'accessibilité aux monuments pour les personnes handicapées,
 - la diffusion de normes et de méthodes de conservation pour des ressources historiques sélectionnées, y compris des normes d'accessibilité aux monuments,
 - la campagne sociale et éducative dans les médias, comprenant l'aspect de la prévention, dans le domaine de la protection et de l'entretien des monuments et de leur accessibilité,
- dans le cadre du « Programme national pour la protection et l'entretien des monuments pour 2023-2026 », une tâche sur l'éducation au patrimoine est envisagée, visant à accroître l'intérêt pour le patrimoine parmi les différents groupes du public, ce qui devrait permettre de comprendre la valeur du patrimoine et de participer activement à la vie culturelle liée aux monuments et au patrimoine immatériel. Le matériel pédagogique et les outils électroniques comprendront, entre autres, des conférences, des promenades, des ateliers organisés en ligne ou sur place, ainsi que la

création d'une plateforme pour l'échange d'expériences d'utilisateurs, tandis que quatre dossiers pédagogiques et cinq cours de formation seront préparés sur une plateforme en ligne à l'intention des personnes handicapées,

- le « Programme national pour le développement de la lecture 2021-2025 » vise à améliorer la fréquence de lecture des livres en Pologne en renforçant le rôle des bibliothèques publiques, scolaires et pédagogiques en tant que centres locaux de la vie sociale, offrant une plaque tournante pour l'accès à la culture et à la connaissance. Les priorités du programme tenant compte des besoins des personnes handicapées:
 - l'amélioration de l'offre des bibliothèques publiques – achat de nouvelles publications pour les bibliothèques publiques; en outre, il est possible d'acheter des services d'accès à distance aux livres électroniques, aux livres audio et aux synchrobooks,
 - l'investissements dans l'infrastructure des bibliothèques publiques – financement de la construction, de la reconstruction, de l'adaptation ou de la modernisation des bâtiments des bibliothèques et de leurs équipements, en tenant compte des besoins des personnes handicapées,
 - l'achat de nouvelles publications pour les établissements d'enseignement préscolaire, les bibliothèques scolaires et pédagogiques, l'équipement informatique et les logiciels, ainsi que la mise en œuvre de mesures de promotion de la lecture – destinées aux établissements d'enseignement préscolaire, aux écoles primaires et secondaires, aux écoles fonctionnant dans le cadre du Centre pour le développement de l'éducation polonaise à l'étranger et aux bibliothèques pédagogiques,
 - le programme de subventions pour les bibliothèques et la promotion de la lecture – projets éducatifs et d'animation, amélioration des compétences du personnel des bibliothèques et renforcement des partenariats locaux pour le développement du lectorat.

Chaque année, le ministre de la Culture et du Patrimoine national identifie des programmes pour la mise en œuvre desquels une subvention pourra être accordée et dont l'un des objectifs est de soutenir des mesures visant à garantir l'accessibilité de la culture pour les personnes ayant des besoins particuliers. En 2020 et 2022, les programmes étaient les suivants:

- « Infrastructures culturelles »,
- « Infrastructure des maisons de la culture »,
- « Infrastructure de l'enseignement artistique »,
- « Éducation culturelle »,
- « Manifestations artistiques pour les enfants et les jeunes »,
- « Culture accessible »,
- « Culture numérique »,
- « Littérature »,
- « Développement des industries créatives ».

Les activités de soutien de l'accès à la culture des personnes handicapées comprennent également:

- l'élaboration d'un modèle d'accessibilité de l'offre des institutions culturelles pour les personnes ayant des besoins particuliers – mis en œuvre dans le cadre du projet « Culture sans barrières »,
- « Guide pour le secteur culturel sur la garantie de l'accessibilité »,
- des ateliers pour le personnel des institutions de la culture sur l'accessibilité de l'offre et des ressources culturelles et sur la professionnalisation des artistes handicapés,
- la création de la plateforme numérique Libra Light, qui permet d'accéder à des livres dans des formats accessibles aux personnes aveugles et malvoyantes et aux personnes à mobilité réduite.

La loi du 19 novembre 2009 sur les jeux de hasard a créé le Fonds de promotion de la culture, auquel est affectée une partie (20%) du produit des surtaxes sur les mises, les prix des billets ou les autres preuves de participation aux jeux à tirage, aux loteries vidéo, aux loteries en espèces et aux jeux de télébingo. Le fonds est utilisé, entre autres, pour soutenir des mesures d'accès aux biens culturels pour les personnes handicapées.

La loi du 4 février 1994 sur le droit d'auteur et les droits voisins a créé le Fonds de promotion de la créativité, qui est affecté, entre autres, à la couverture totale ou partielle des coûts des publications destinées aux personnes aveugles. La loi stipule que sans l'autorisation de l'auteur, il n'est permis d'utiliser gratuitement une œuvre déjà diffusée que pour son usage personnel. Toutefois, il est permis d'utiliser des œuvres déjà diffusées au profit de personnes handicapées si l'utilisation est directement liée à leur handicap, qu'elle n'est pas à but lucratif et qu'elle est entreprise dans la mesure résultant de la nature du handicap.

La loi du 27 juin 1997 sur les bibliothèques stipule que les bibliothèques organisent et assurent un accès universel aux ressources de la science et de la culture polonaises et mondiales. La loi contient des dispositions relatives à la fourniture de services à des groupes particuliers d'utilisateurs.

Les institutions culturelles placées sous l'autorité du ministre de la Culture et du Patrimoine national sont, pour la plupart, accessibles pour les personnes handicapées (pas de barrières architecturales). Dans certains lieux, en particulier les bâtiments historiques, la suppression complète des barrières architecturales est très difficile, voire impossible, en raison d'exigences de conservation ou de coûts éventuellement très élevés.

L'amélioration de l'accès des personnes handicapées aux activités culturelles passe également par la promotion de nouvelles solutions architecturales, numériques, d'information et de communication, ainsi que par l'utilisation de technologies accessibles. Les institutions culturelles sont tenues d'utiliser le format WCAG 2.1 – Lignes directrices pour l'égalité des chances et la non-discrimination, y compris l'accessibilité pour les personnes handicapées incluses dans la loi du 4 avril 2019 sur l'accessibilité numérique des sites web et des applications mobiles des entités publiques. Les institutions culturelles, dans la mesure du possible, sont tenues de respecter des principes d'accessibilité pour les personnes handicapées. À cette fin, elles utilisent, entre autres, le « Guide pour le secteur culturel sur la garantie de l'accessibilité » élaboré par la Fondation Culture sans barrières. L'offre des institutions culturelles comprend des événements culturels et artistiques accessibles pour les personnes handicapées, ainsi que des programmes éducatifs destinés aux personnes ayant des besoins particuliers, par exemple des cours pour les enfants et les jeunes issus de groupes d'intégration, des ateliers et des visites guidées pour les groupes ayant des besoins particuliers. Dans la mesure du possible, les institutions culturelles développent des activités visant à accroître l'accessibilité des collections, des expositions, des concerts, des spectacles et des archives.

Les règles relatives à la pratique du sport par les personnes handicapées sont énoncées dans les statuts et règlements des organisations nationales et internationales qui s'occupent du sport des personnes handicapées.

La loi du 25 juin 2010 sur le sport prévoit que le Comité paralympique polonais organise le mouvement paralympique national des personnes handicapées. Le Comité est une union d'associations et d'autres personnes morales dont l'objectif est d'organiser, de diffuser et d'agir pour le développement du sport pour les personnes handicapées. Le Comité met en œuvre les objectifs et les missions du mouvement paralympique. Il est membre du Comité international paralympique et du Comité paralympique européen.

En vertu de la loi du 25 juin 2010 sur le sport et du règlement du 17 mai 2022 du ministre du Sport et du Tourisme sur les bourses sportives, des bourses sportives sont accordées, sur le budget de l'État, aux athlètes handicapés. Conformément à la loi du 25 juin 2010 sur le sport et au règlement du 22 mai 2020 du ministre du Sport sur les distinctions et récompenses en espèces pour les performances sportives exceptionnelles, le budget de l'État finance des récompenses en espèces pour les athlètes handicapés. Le budget de l'État finance également des avantages pour les médaillés des Jeux paralympiques et des Jeux sourdlympiques.

Sur la base de la loi sur le sport du 25 juin 2010, les soins médicaux aux athlètes qualifiés pour l'équipe nationale des personnes handicapées sont financés par le budget de l'État.

La loi du 19 novembre 2009 sur les jeux de hasard a créé le Fonds pour le développement de la culture physique, auquel sont affectés 75% des recettes provenant des suppléments sur le prix des billets ou autres preuves de participation aux jeux couverts par le monopole d'État. Le règlement du ministre du Sport et du Tourisme du 12 août 2019 sur le transfert de fonds du Fonds de développement de la

culture physique détaille les conditions de cofinancement des tâches relatives aux installations sportives et au développement du sport des enfants, des jeunes et des personnes handicapées. Les ressources du Fonds sont destinées à la modernisation, à la rénovation et au cofinancement d'investissements dans des installations sportives et au développement du sport entre autres des personnes handicapées, y compris dans le cadre du « Programme de développement du sport pour les personnes handicapées ». L'objectif principal de ce programme est de créer les conditions permettant aux personnes handicapées de participer à plus grande échelle possible à des diverses formes d'activités sportives, de les intégrer dans la société et d'égaliser les conditions d'accès aux espaces publics dans le domaine du sport. Le programme prévoit de soutenir les projets des organisations non gouvernementales concernant l'organisation de sections sportives, d'événements et de camps sportifs, ainsi que la promotion du sport des personnes handicapées.

La loi du 5 août 2022 modifiant la loi sur l'Organisation touristique polonaise et la loi du 19 novembre 2009 sur les jeux de hasard prévoit la possibilité d'alimenter le Fonds de développement de la culture physique par des moyens provenant du budget de l'État. Les fonds supplémentaires permettent un financement plus important de la conception et la mise en œuvre du programme de développement des infrastructures sportives

Le règlement du ministre de l'Economie et du travail du 19 août 2004 sur les installations hôtelières et les autres installations où des services hôteliers sont fournis spécifie, entre autres, les exigences minimales pour adapter les installations hôtelières aux besoins des personnes handicapées. Il n'y a pas d'obligation d'adapter les hôtels situés dans des bâtiments historiques, notamment en raison de l'interdiction d'intervenir sur le tissu historique du bâtiment ou de son structure ou du manque d'espace dans le bâtiment. Ces restrictions ne s'appliquent qu'aux bâtiments inscrits au registre des monuments historiques ou à d'autres bâtiments situés dans des zones protégées.

La loi du 29 août 1997 sur les services hôteliers et les services des pilotes et guides touristiques exige que les informations relatives à l'adaptation de l'établissement aux besoins des personnes handicapées soient placées dans un endroit visible de l'établissement hôtelier.

Des subventions provenant du Fonds national pour la réhabilitation des personnes handicapées pour l'adaptation des installations hôtelières et des campings sont possibles si ces installations servent à la réadaptation des personnes handicapées et si l'entité qui demande des subventions remplit les conditions énoncées dans le règlement du ministre de la Politique sociale du 6 août 2004 sur la détermination des tâches de l'administration autonome de voïvodie qui peuvent être subventionnées par les fonds du Fonds national pour la réhabilitation des personnes handicapées.

Le règlement du ministre de l'Education nationale du 21 janvier 1997 sur les conditions à remplir par les organisateurs de vacances pour les enfants et les jeunes scolarisés, ainsi que sur les principes de leur organisation et de leur contrôle, stipule que les organisateurs de vacances pour les enfants et les élèves sont tenus d'assurer des conditions de vacances sûres et un encadrement pédagogique adéquat. Les organisateurs sont tenus d'employer un personnel pédagogique dûment préparé. Le nombre autorisé de participants aux loisirs sous la responsabilité d'un éducateur est réduit s'il s'agit d'enfants et de jeunes handicapés nécessitant une assistance ou des soins constants. Le nombre de participants est réduit en fonction du type et du degré de handicap. L'installation désignée comme centre de loisirs doit répondre aux exigences de sécurité et d'hygiène spécifiées par des règlements distincts et, dans le cas de l'organisation de loisirs pour les enfants et les jeunes handicapés, l'installation doit être adaptée aux besoins résultant du type et du degré de leur handicap.

Le règlement du ministre de l'Education nationale et du Sport du 8 novembre 2001 sur les conditions et modalités d'organisation des visites et du tourisme par les jardins d'enfants, les écoles et les établissements publics garantit que l'organisation et le programme des voyages et des événements sont adaptés à l'âge, aux intérêts et aux besoins des élèves, à leur état de santé, à leur condition physique, au degré de leur préparation et à leurs compétences.

Subventions du Fonds national pour la réhabilitation des personnes handicapées pour le sport, la culture, les loisirs et le tourisme des personnes handicapées

	adultes		enfants et jeunes		nombre de personnes au total	montant du cofinancement, zł
	nombre de personnes	montant du cofinancement, zł	nombre d'enfants	montant du cofinancement, zł		
2017	129.906	6.571.283	30.898	1.567.831	160.804	8.139.114
2019	120.719	7.009.914	22.662	1.356.123	143.810	8.366.037
2021	72.575	8.216.570	9.934	989.764	82.509	9.206.334
2022	92.050	10.695.222	14.418	1.497.033	106.468	12.192.255

ARTICLE 17 – DROIT DES ENFANTS ET DES ADOLESCENTS A UNE PROTECTION SOCIALE, JURIDIQUE ET ECONOMIQUE

PARAGRAPHE 2. ASSURER AUX ENFANTS ET AUX ADOLESCENTS UN ENSEIGNEMENT PRIMAIRE ET SECONDAIRE GRATUIT, AINSI QU'A FAVORISER LA REGULARITE DE LA FREQUENTATION SCOLAIRE – *nouvelle disposition de la Charte révisée*

L'enseignement primaire et secondaire est gratuit.

L'enseignement primaire et secondaire est gratuit pour les enfants ressortissants d'autres états et les apatrides.

Les élèves handicapés ont accès à l'enseignement général au même titre que les élèves non handicapés. Le système éducatif offre un soutien supplémentaire à ces élèves.

La scolarité obligatoire des enfants et des jeunes et l'enseignement obligatoire sont régis par la loi du 14 décembre 2016 – Droit de l'éducation. La scolarité obligatoire dure jusqu'à la fin de l'école primaire, mais pas au-delà de l'âge de 18 ans. Après l'école primaire, l'obligation scolaire est remplie par la fréquentation d'une école post-primaire ou la poursuite d'une formation professionnelle auprès d'un employeur.

Un élève qui a terminé l'école post-primaire avant l'âge de 18 ans peut satisfaire à l'obligation scolaire en fréquentant une école d'enseignement supérieur ou en suivant un cours de qualification professionnelle.

Les directeurs des écoles primaires publiques contrôlent l'accomplissement de la scolarité obligatoire par les enfants résidant à la périphérie de ces écoles, et la gmina contrôle l'accomplissement de l'enseignement obligatoire par les jeunes résidant sur le territoire de cette gmina.

Les principales raisons pour lesquelles les élèves abandonnent le système scolaire sont les suivantes:

- la négligence de la part des parents, manque de modèles éducatifs positifs dans la famille, situation financière difficile, violence à l'encontre de l'enfant,
- les difficultés d'apprentissage, échec scolaire,
- l'influence des groupes informels (cercles informels, pairs, mauvaises fréquentations),
- les malentendus entre l'enseignant et l'élève, incapacité de l'école à comprendre les problèmes de l'enfant,
- le déclin des figures d'autorité, les nouveaux modes de vie, le consumérisme, les mauvais modèles dans les médias,
- les longues distances entre la maison et l'école, les difficultés d'accès,
- l'adhésion à une secte.

La lutte contre l'abandon scolaire repose sur la coopération de l'école avec les parents, les autorités gérant l'école et les autorités de contrôle dans le cadre du système de l'éducation. La coopération avec les organisations sociales, les fondations et les associations œuvrant en faveur des enfants et des jeunes de la région est également assurée.

Les écoles entreprennent les activités suivantes:

- l'assistance psychologique et pédagogique, dont l'une des formes sont des cours de rattrapage,
- l'aide à l'alimentation et aux devoirs des enfants si leurs parents négligent leurs devoirs,
- la coopération avec les centres publics de conseil psychopédagogique, dont les tâches comprennent, entre autres, le diagnostic spécialisé, l'émission d'avis et de certificats, les activités thérapeutiques,
- la coopération avec des organisations non gouvernementales s'occupant d'enfants qui ont des problèmes à l'école,
- l'aide matérielle (bourses scolaires et allocations) aux élèves issus des familles les plus démunies.

Au cours de l'année scolaire 2017/2018, 5.906 élèves de l'enseignement primaire, soit 0,2% des élèves auxquels s'applique l'obligation scolaire, n'ont pas respecté l'obligation scolaire obligatoire sans motif raisonnable, au cours de l'année scolaire 2021/2022, 2.271 et 0,06% respectivement.

L'objectif du système éducatif est non seulement de garantir des conditions sûres d'éducation, d'encadrement et de soins, dans lesquelles tous les élèves peuvent se développer en acquérant les connaissances et les compétences spécifiées dans le programme de base, mais aussi de soutenir la

famille dans l'accomplissement de sa fonction éducative et de mener à bien les tâches d'encadrement et de prévention dans les écoles et les institutions. Un soutien complet au développement normal des enfants et des jeunes permet de lutter plus efficacement contre les comportements problématiques à l'école.

Toutes les activités scolaires devraient être basées sur un diagnostic des éléments suivants:

- les besoins de développement et d'éducation de chaque élève,
- les besoins de la communauté scolaire en matière d'éducation, de prévention et d'environnement.

L'identification des besoins individuels des élèves doit déboucher sur la mise en place de formes de soutien appropriées, besoins dans l'école fréquentée, dans le centre d'orientation psychopédagogique ou dans une autre institution opérant dans l'environnement local. Sur la base d'un diagnostic des besoins d'encadrement, en matière de prévention et environnementaux d'une communauté scolaire donnée, un programme d'encadrement et de prévention est élaboré, adopté par le conseil des parents, en accord avec le conseil des pédagogues. Son objectif est de soutenir les élèves dans leur développement visant à atteindre une pleine maturité physique, émotionnelle, intellectuelle, spirituelle et sociale.

À partir du 1er septembre 2019, le programme d'encadrement et de prévention de l'école est élaboré sur la base des résultats du diagnostic annuel des besoins de développement des élèves, y compris les facteurs de protection et les facteurs de risque, avec un accent particulier sur les risques liés à la consommation de nouvelles substances psychoactives. Ainsi, c'est le milieu scolaire qui décide des mesures d'encadrement et préventives qui seront mises en œuvre dans une école donnée, sur la base du diagnostic, en fonction des besoins du milieu scolaire donné.

Il est de la responsabilité de l'école de prendre des mesures pour prévenir l'agression et la violence. Il appartient à l'école de définir et d'adopter des formes et des méthodes d'action à cet égard.

Selon les dispositions du Droit de l'éducation, la tâche de l'école est de soutenir le rôle éducatif de la famille. Le statut de l'école définit l'organisation et les formes de la coopération de l'école avec les parents en matière d'encadrement, d'éducation, de soins et de prévention, ainsi que l'organisation de l'école et les règles de sécurité.

Conformément à la loi du 7 septembre 1991 sur le système éducatif, un élève a droit à une aide matérielle provenant des fonds alloués à cette fin dans le budget de l'État ou dans le budget de l'unité administrative locale. L'aide matérielle est fournie aux élèves afin de réduire les différences dans l'accès à l'éducation, de permettre de surmonter les obstacles à l'accès à l'éducation résultant de la situation matérielle difficile d'un élève, ainsi que de soutenir l'éducation des élèves doués.

Les prestations sont les suivantes:

- la bourse scolaire,
- l'allocation scolaire.

Un élève peut bénéficier à la fois d'une aide à caractère social et d'une aide incitative.

Une bourse scolaire peut être accordée à un étudiant qui se trouve dans une situation matérielle difficile en raison d'un faible revenu par personne dans la famille, en particulier lorsque la famille est confrontée aux situations suivantes: chômage, handicap, maladie grave ou de longue durée, grand nombre d'enfants, incapacité à remplir les fonctions d'encadrement et d'éducation, alcoolisme ou toxicomanie, ainsi que lorsque la famille est incomplète ou qu'un événement fortuit se produit.

Une bourse scolaire peut être accordée aux élèves sous forme:

- d'une prise en charge totale ou partielle des frais de participation aux activités éducatives,
- d'une aide éducative en nature, y compris l'achat de manuels scolaires.

En 2022, la bourse versée allait de 99,20 zł à 248,00 zł par mois.

L'allocation scolaire est destinée aux élèves qui se trouvent temporairement dans une situation matérielle difficile en raison d'un événement fortuit, par exemple si la situation matérielle s'est détériorée en raison de la maladie ou du décès d'un parent. L'allocation scolaire peut être octroyée sous forme d'une prestation en espèces pour couvrir les frais de scolarité ou sous forme d'une aide en nature. L'allocation scolaire peut être accordée une ou plusieurs fois par an, indépendamment de la

bourse scolaire, mais ne peut jamais dépasser le quintuple du montant de l'allocation familiale pour un enfant âgé de 5 à 18 ans en vertu de la loi du 28 novembre 2003 sur les allocations familiales.

En 2021, 174,9 millions de zł ont été consacrés à l'aide matérielle à caractère social (dont 172,4 millions de zł pour les bourses scolaires et 2,5 millions de zł pour les allocations scolaires). De janvier à juin 2021, 178.373 élèves ont bénéficié d'une bourse scolaire, et de septembre à décembre 2021, 149.319 élèves en ont bénéficié. En 2021, 7.444 élèves ont bénéficié d'allocations scolaires.

En 2022, 157,4 millions de zł ont été déboursés, dont 155,3 millions de zł pour les bourses scolaires et 2,06 millions de zł pour les allocations scolaires. Les bourses scolaires de janvier à juin 2022 ont été versées à 146.301 élèves, et celles de septembre à décembre 2022 à 132.248 élèves. En 2022, 6.094 élèves ont bénéficié d'allocations scolaires.

En 2023, 186,3 millions de zł ont été alloués à l'assistance matérielle aux étudiants.

Des programmes sont mis en œuvre pour aider les étudiants handicapés, sous forme d'un cofinancement de l'achat de manuels, de matériel éducatif et de matériel d'exercice. Entre 2020 et 2022, 35,2 millions de zł ont été dépensés à cette fin. 34.571 élèves ont bénéficié de ce soutien, 37.389 élèves en 2021 et 39.635 élèves en 2022. Le Programme gouvernemental d'aide aux élèves handicapés sous forme d'un cofinancement de l'achat de manuels scolaires, de matériel éducatif et de matériel d'exercice pour la période 2023-2025 est en cours de mise en œuvre. En 2023, des fonds de 19,4 millions de zł ont été alloués à cette fin et 51.168 élèves ont bénéficié du programme.

Le Programme gouvernemental d'aide aux enfants et aux élèves sous forme d'une allocation fortuite à des fins éducatives, d'aide aux élèves sous forme de séjours éducatifs et thérapeutiques et d'aide aux enfants et aux élèves sous forme d'activités de soins et d'activités thérapeutiques et éducatives, pour 2022-2024, est également mis en œuvre. L'allocation fortuite s'élève à 1.000 zł. En 2022, 199 enfants et élèves ont reçu une telle prestation, pour un montant total de 198,4 milliers de zł, et en 2023, 45 enfants et élèves ont reçu une prestation, pour un montant total de 46,2 milliers de zł.

Depuis 2018, un soutien financier est accordé aux autorités gérant les écoles primaires publiques, dans le cadre du programme gouvernemental à long terme « Repas à l'école et à la maison » (2019-2023). Les organismes gérant les écoles qui ont reçu des fonds peuvent les dépenser pour :

- l'équipement de cuisine de la cantine scolaire,
- la rénovation et l'adaptation de la cantine et/ou du réfectoire,
- l'aménagement d'espaces de restauration.

En 2019-2022, 2.634 écoles primaires ont reçu un financement, pour un montant de 155,6 millions de zł. En 2023, 614 écoles primaires ont reçu 39,9 millions de zł. La prochaine édition du programme « Repas à l'école et à la maison », pour 2024-2028, a été préparée. 200.000.000 zł ont été prévus pour sa mise en œuvre, soit 40.000.000 zł pour chaque année de sa mise en œuvre.

Les tâches dans le domaine de l'éducation de la communauté rom sont une priorité parmi les activités entreprises dans le cadre du « Programme d'intégration sociale et civile des Roms en Pologne pour 2021-2030 ». L'éducation des élèves roms est soutenue par :

- des excursions, des camps, des activités d'intégration, des visites touristiques et des sorties sportives,
- l'achat de manuels et de kits scolaires,
- le cofinancement de cours individuels de langue polonaise pour les des élèves roms,
- le cofinancement des activités des garderies,
- le cofinancement de l'éducation préscolaire des enfants roms,
- l'organisation d'ateliers, de projets éducatifs et d'événements culturels,
- le cofinancement de l'organisation de concours: récitation, connaissances, art, photographie,
- le financement de l'organisation de conférences sur la culture et l'histoire des Roms en Pologne.

Le programme a également financé :

- la publication et la diffusion de l'album « Un cri de mémoire » et des livres: « Souvenirs de Tabor » et « Contes de fées roms de mon enfance. Mire paramisi »,
- l'achat d'un équipement spécialisé pour la thérapie EEG Biofeedback,

- l'exposition permanente « Les Roms. Histoire et culture » au siège de l'Association des Roms de Pologne à Oświęcim, et une série de leçons (e-learning) sur l'histoire et les traditions des Roms en Pologne.

Une attention particulière est accordée au programme des assistants d'éducation roms et des enseignants de soutien à l'éducation rom. Il y a actuellement environ 80 assistants et une centaine d'enseignants de soutien. La tâche des assistants est de s'assurer que les élèves qui étudient dans des classes intégrées reçoivent un soutien complet à l'école et à l'extérieur de l'école. Il incombe également aux écoles de coopérer avec les parents d'élèves. Les enseignants de soutien accordent une attention particulière aux enfants roms, les traitant, à un niveau précoce de l'éducation, comme des enfants parlant une langue étrangère et biculturels. Ils supervisent les progrès scolaires des enfants, leur donnent des cours de rattrapage, les aident à faire leurs devoirs et maintiennent un contact régulier avec la famille.

Le travail des assistants et des enseignants de soutien est épaulé par des activités telles que l'organisation d'activités de rattrapage et d'activités extrascolaires et la fourniture d'une assistance matérielle aux élèves roms (principalement la subvention à la présence systématique des enfants roms dans les jardins d'enfants et les classes préscolaires, la fourniture de manuels, de matériaux scolaires, d'aides à l'enseignement, la subvention aux déplacements vers et depuis l'école, l'assurance-accident). Un financement est également prévu pour l'organisation de camps d'été et de semi-camps d'été, de vacances d'hiver, de camps de scouts, d'excursions, d'activités sportives et récréatives. Des organisations non gouvernementales sélectionnées à l'issue d'un concours sont chargées de mettre en œuvre des programmes de bourses pour les élèves de l'enseignement secondaire, les étudiants et les élèves particulièrement doués. Au cours des trois dernières années, 373 élèves et étudiants d'origine rom ont bénéficié d'une bourse.

Les collectivités locales gérant des écoles qui assument des tâches éducatives supplémentaires pour les élèves roms reçoivent une subvention éducative plus importante.

ARTICLE 18 – DROIT A L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE LUCRATIVE SUR LE TERRITOIRE DES AUTRES PARTIES

PARAGRAPHE 1. APPLIQUER LES REGLEMENTS EXISTANTS DANS UN ESPRIT LIBERAL – *disposition de la Charte de 1961 non ratifiée par la Pologne, non modifiée par la Charte révisée*

La politique d'immigration de la Pologne est basée sur l'hypothèse que l'emploi des étrangers doit être de nature complémentaire et répondre aux besoins du marché polonais, ce qui se reflète dans les dispositions relatives à la délivrance des permis de travail aux étrangers, des permis de séjour temporaire en raison de travail et autres. Cette hypothèse ne s'applique pas aux étrangers qui bénéficient d'un libre accès au marché du travail sur la base ou en relation avec des accords internationaux, en relation avec la législation de l'UE ou sur la base d'un droit de séjour de durée illimitée (par exemple, les étrangers d'autres états de l'UE, les étrangers bénéficiant d'une protection sur le territoire de la République de Pologne, les étrangers titulaires d'un permis de séjour de résident de longue durée de l'UE ou d'un permis de séjour permanent).

La législation sur l'accès des ressortissants étrangers au marché du travail prévoit un certain nombre d'exemptions à l'obligation d'obtenir un permis de travail ou des facilités procédurales pour la délivrance de permis de travail ou de permis de séjour temporaire en raison de travail, en raison de la nature du travail effectué ou vu la raison d'octroi d'un permis de séjour temporaire.

Temporairement, en vertu des dispositions de la loi du 12 mars 2022 sur l'assistance aux citoyens ukrainiens dans le cadre du conflit armé sur le territoire de l'Ukraine, les citoyens ukrainiens ont un libre accès au marché du travail, mais l'employeur est tenu d'informer l'office du travail de fait d'employer un citoyen ukrainien.

Permis de travail pour les étrangers

	Délivrés	Refusés	Annulés
2017	235.626	1.986	25.531
2019	444.738	4.443	24.970
2021	504.172	2.726	48.218
2022	365.490	5.102	79.754
2023	320.630	7.249	91.344

Déclarations de confier le travail

	Total	sans la Biélorussie
2017	1.824.464	1.766.418
2019	1.640.083	1.574.038
2021	1.979.886	1.881.263
2022	1.038.316	825.907
2023	506.554	305.893

PARAGRAPHE 2. SIMPLIFIER LES FORMALITES EN VIGUEUR ET A REDUIRE OU SUPPRIMER LES DROITS DE CHANCELLERIE ET AUTRES TAXES PAYABLES PAR LES TRAVAILLEURS ETRANGERS OU PAR LEURS EMPLOYEURS – *disposition de la Charte de 1961 non ratifiée par la Pologne, non modifiée par la Charte révisée*

Un étranger qui n'a pas de libre accès au marché du travail peut exercer un travail en Pologne s'il est titulaire d'un permis de travail ou d'une déclaration de confier le travail inscrite dans le registre des déclarations et s'il réside légalement en Pologne, ou s'il est titulaire d'un permis de séjour temporaire comprenant un permis de travail (permis de séjour temporaire et permis de travail, permis de séjour temporaire pour l'exercice d'une profession hautement qualifiée).

L'autorisation de travailler est délivrée par le voïvode à la demande de l'entité qui confie le travail. Une telle entité présente une déclaration sur le fait de confier le travail à l'étranger, qui est inscrite dans le registre des déclarations de l'office du travail de powiat.

Un étranger séjournant à l'étranger, titulaire d'un permis de travail en Pologne ou d'une déclaration de confier le travail à un étranger inscrite dans le registre des déclarations, doit obtenir un visa approprié, à moins qu'il ne soit exempté de l'obligation de détenir un tel visa.

Un étranger résidant en Pologne à un autre titre peut demander une autorisation de séjour temporaire en raison de travail (autorisation de séjour temporaire et de travail ou autorisation de séjour temporaire pour l'exercice d'une profession hautement qualifiée). Les exclusions à cet égard

concernent, entre autres, les étrangers séjournant sur la base d'un visa délivré à des fins de tourisme ou de visites, les travailleurs délégués par un employeur étranger ou exerçant des activités économiques en Pologne.

L'obligation de détenir un permis de travail s'applique aux étrangers qui:

- travaillent en Pologne sur la base d'un contrat avec une entité dont le siège social ou le lieu de résidence ou une succursale, une entreprise ou toute autre forme d'activité organisée est située en Pologne,
- séjournent en Pologne pour une période dépassant un total de 6 mois au cours de 12 mois consécutifs dans le cadre de l'exercice de fonctions au sein du conseil d'administration d'une personne morale inscrite au registre des entrepreneurs ou d'une société de capitaux en cours d'organisation,
- travaillent pour un employeur étranger et sont délégués en Pologne pendant plus de 30 jours au cours d'une année civile dans une succursale ou une entreprise d'une entité étrangère ou d'une entité liée, au sens de la loi du 26 juillet 1991 sur l'impôt sur le revenu des personnes physiques, à un employeur étranger,
- travaillent pour un employeur étranger qui n'a pas de succursale, d'entreprise ou une autre forme d'activité organisée en Pologne et sont délégués en Pologne afin de fournir un service de nature temporaire et occasionnelle (service d'exportation),
- travaillent pour un employeur étranger et sont délégués en Pologne pendant plus de 3 mois au cours d'une période de 6 mois consécutifs à des fins autres que celles indiquées aux tirets 2 à 4.

Dans le cadre de la procédure de délivrance d'un permis de travail à un étranger, le voïvode prend en compte les éléments suivants:

- l'information du starosta compétent pour le siège ou le lieu de résidence de l'entité confiant l'emploi à un étranger sur la capacité à répondre aux besoins de l'employeur en personnel, ainsi que sur la rémunération (comparable à la rémunération des travailleurs occupant des postes similaires),
- si la demande concerne des étrangers siégeant au conseil d'administration de personnes morales – les revenus que l'entité a réalisés au cours de l'année précédant l'introduction de la demande et si la société a employé pendant au moins un an avant l'introduction de la demande au moins deux travailleurs à durée indéterminée et à temps plein qui ne sont pas soumis à l'obligation de posséder un permis de travail, la possession par le demandeur de ressources ou l'exercice d'activités lui permettant de remplir ces conditions à l'avenir,
- dans le cas des travailleurs détachés, le salaire (dont le montant est comparé au salaire moyen).

Le voïvode prend une décision de refus:

- si l'employeur:
 - n'a pas rempli les conditions requises pour la délivrance d'un permis de travail,
 - a déposé une demande contenant de fausses données personnelles ou de fausses informations, ou a joint des documents contenant de telles données,
 - a témoigné de manière mensongère ou a dissimulé la vérité, ou a contrefait ou falsifié un document afin de l'utiliser comme authentique, ou a utilisé un tel document comme authentique,
 - a été reconnu coupable par un jugement définitif d'un délit de tromperie ou d'exploitation d'une erreur afin d'inciter un étranger à effectuer un travail illégal ou d'inciter une autre personne à confier illégalement un travail à un étranger, a été sanctionné à nouveau par un jugement définitif pour un délit similaire dans les deux ans qui ont suivi sa condamnation pour avoir confié un travail illégal à un étranger,
 - a été sanctionné par un jugement définitif pour des infractions contre les droits des personnes exerçant un emploi rémunéré et des infractions contre la crédibilité des documents liés à la procédure de délivrance d'un permis de travail pour les étrangers,
 - a été sanctionné pour des actes liés à la traite des êtres humains,

- si l'étranger:
 - ne possède pas de qualifications et ne remplit pas d'autres conditions pour exercer une profession réglementée,
 - a été sanctionné par un jugement définitif pour infraction à la crédibilité des documents, et les données de l'étranger ont été incluses dans la liste des personnes dont la résidence en Pologne est indésirable.

Les demandes de permis de travail sont examinées sous réserve du paiement des droits par les demandeurs. Les frais sont peu élevés – entre 50 et 200 zł par demande.

Un permis de travail pour un étranger est délivré à la demande de l'employeur, pour une période spécifique, pour un étranger et un employeur donnés, pour un poste spécifique ou un type de travail à effectuer. Toute modification de l'un de ces éléments nécessite, en règle générale, une demande d'un nouveau permis de travail, sauf exceptions spécifiées dans la loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail (les exceptions concernent le travail à un poste différent pendant 30 jours au cours d'une année civile, le changement du siège social, du nom ou de la forme juridique de l'employeur, le transfert de l'entreprise à un autre employeur et les retards ou interruptions justifiés dans l'exécution du travail).

L'employeur peut demander une prolongation du permis de travail.

En cas de cessation définitive du travail par l'étranger, le voïvode retire son permis de travail.

Les conditions d'inscription de la déclaration dans le registre sont similaires aux conditions de délivrance du permis de travail. La déclaration peut concerner l'exécution d'un travail pour une durée maximale de deux ans. La taxe est de 100 zł.

Il y a quelques particularités quand il s'agit de permis de travail saisonnier, il s'agit de l'autorité compétente pour délivrer le permis de travail saisonnier (starosta), les conditions de délivrance, l'étendue du droit à travailler résultant du permis (le poste de travail n'est pas spécifié dans le permis), le montant de la taxe de délivrance du permis (30 zł), la prolongation du permis et les conditions d'abrogation du permis.

PARAGRAPHE 3. ASSOULPIR, INDIVIDUELLEMENT OU COLLECTIVEMENT, LES REGLEMENTATIONS REGISSANT L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS ETRANGERS – *disposition de la Charte de 1961 non ratifiée par la Pologne, non modifiée par la Charte révisée*

Conformément à la loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail, les mêmes conditions d'emploi s'appliquent aux étrangers ayant la nationalité d'un état tiers et aux étrangers sans nationalité. Les citoyens des États membres de l'UE sont traités selon les règles distincts.

La réglementation indique les étrangers qui ont accès au marché du travail. Il s'agit, entre autres, des personnes suivantes:

- les réfugiés,
- les étrangers titulaires d'un permis de séjour permanent,
- les étrangers titulaires d'un permis de séjour pour un résident de longue durée de l'UE en Pologne,
- les étrangers titulaires d'un permis de séjour toléré,
- les étrangers bénéficiant d'une protection temporaire,
- les membres de la famille d'un citoyen polonais ou d'un étranger ayant obtenu l'accès au marché du travail sur la base des titres susmentionnés,

ainsi que les étrangers qui ont été exemptés de cette obligation en vertu du règlement du ministre du Travail et de la Politique sociale du 20 juillet 2011 sur les cas dans lesquels il est permis de confier un travail à un étranger sur le territoire de la République de Pologne sans qu'il soit nécessaire d'obtenir un permis de travail pour un étranger.

Dans le cas des professions réglementées, la reconnaissance des qualifications professionnelles obtenues dans des états autres que les Etats membres de l'UE se fait conformément aux dispositions de la législation nationale. Dans le cas des professions non réglementées, la décision de reconnaître les qualifications obtenues à l'étranger est prise par l'employeur.

Les étrangers qui ont un plein accès au marché du travail (sans permis de travail, ceux qui ont le droit de résider en Pologne pour des raisons autres que le travail, par exemple qui ont un permis de séjour permanent, un permis de séjour pour un résident de longue durée de l'UE, le statut de réfugié, un permis de séjour temporaire pour le membre de la famille d'un citoyen polonais, un permis de séjour temporaire aux fins de regroupement familial) peuvent chercher du travail en cas de perte d'emploi. La perte d'emploi n'affecte pas la validité du permis de séjour. Dans le cas de certains permis de séjour temporaires, dont l'octroi est conditionné par l'existence d'une source de revenus stable et régulière (par exemple dans le cas d'un permis de séjour temporaire pour regroupement familial), la perte de travail peut résulter en une perte d'une source de revenus stable et régulière, ce qui peut être le motif de révocation du permis, à moins que le ressortissant étranger ne dispose d'une autre source de revenus.

Dans le cas des permis de séjour temporaires accordés pour exercer un travail en Pologne (permis de séjour temporaire et de travail, permis de séjour temporaire pour exercer une profession hautement qualifiée), en cas de perte de travail, il est possible de chercher un nouvel travail pendant 30 jours au cours de la validité du permis ou jusqu'à un éventuel retrait du permis de séjour temporaire et de travail désignant l'employeur.

Dans le cas d'un permis de séjour temporaire aux fins d'un emploi hautement qualifié, il est possible de chercher un nouvel travail pendant 3 mois, deux fois au cours de la validité du permis ou jusqu'à ce que le permis soit éventuellement révoqué.

Dans le cas d'un permis de séjour et de travail temporaire désignant un employeur, la perte du travail auprès de cet employeur est un motif pour entamer une procédure de retrait du permis. Toutefois, l'étranger peut, pendant que le permis est valide, demander une modification du permis ou un nouveau permis de séjour et de travail lorsqu'il a trouvé un nouvel travail. Ceci s'applique également à un permis de séjour temporaire aux fins d'un emploi hautement qualifié pendant les deux premières années du séjour du ressortissant étranger en Pologne sur la base de ce permis. Après 2 ans de séjour sur la base de ce permis, le changement d'employeur (dans le cadre d'un travail hautement qualifié) ne nécessite pas de changement de permis ou l'obtention d'un nouveau permis.

Temporairement, sur la base d'une législation transitoire (loi du 17 décembre 2021 sur les amendements à la loi sur les étrangers et à certaines autres lois, loi du 12 mars 2022 sur l'assistance aux citoyens ukrainiens dans le cadre du conflit armé sur le territoire de l'Ukraine), les ressortissants de états tiers répondant à certains critères bénéficient d'un accès plus facile au marché du travail.

L'accès des étrangers (citoyens d'autres états, apatrides) à la fonction publique, aux postes dans les bureaux de l'Etat, des organes des collectivités locales, de la Chambre suprême de contrôle, de l'Inspection nationale du travail et au Service extérieur est limité. Les lois:

- du 21 novembre 2008 sur la fonction publique,
- du 16 septembre 1982 sur les fonctionnaires des bureaux de l'Etat,
- du 21 novembre 2008 sur les employés des collectivités locales,
- du 23 décembre 1994 sur la Chambre suprême de contrôle,
- du 13 avril 2007 sur l'Inspection nationale du travail,
- du 21 janvier 2021 sur le Service extérieur,

imposent aux candidats à un emploi dans ces institutions, sur toutes les postes, l'obligation d'être le citoyen polonais, sauf certaines postes dans la fonction publique et des organes des collectivités locales qui sont ouvertes aux citoyens des états membres de l'UE et les citoyens des états qui, en vertu d'accords internationaux ou de la législation de l'Union européenne ont le droit de travailler en Pologne. En outre, des exigences supplémentaires sont imposées aux candidats à un poste dans ces institutions, à savoir jouir de tous les droits publics, ne pas avoir été condamné pour un délit intentionnel ou un délit fiscal intentionnel, avoir une bonne réputation. La vérification de ces exigences, dans le cas des apatrides, pourrait se heurter à des obstacles importants.

internationaux ou de la législation de l'Union européenne. En outre, des exigences supplémentaires

ARTICLE 19 – DROIT DES TRAVAILLEURS MIGRANTS ET DE LEURS FAMILLES A LA PROTECTION ET A L'ASSISTANCE

PARAGRAPHE 11. FAVORISER ET A FACILITER L'ENSEIGNEMENT DE LA LANGUE NATIONALE DE L'ÉTAT D'ACCUEIL OU, S'IL Y EN A PLUSIEURS, DE L'UNE D'ENTRE ELLES AUX TRAVAILLEURS MIGRANTS ET AUX MEMBRES DE LEURS FAMILLES – *nouvelle disposition dans la Charte révisée*

L'enseignement de la langue de l'état d'accueil est réglementé par la loi du 14 décembre 2016 sur l'éducation et par le règlement du ministre de l'Education nationale du 23 août 2017 sur l'éducation des citoyens non polonais et des citoyens polonais qui ont reçu une éducation dans des écoles fonctionnant dans le cadre des systèmes éducatifs d'autres états.

Les étrangers soumis à l'obligation scolaire obligatoire et à l'enseignement obligatoire (jusqu'à l'âge de 18 ans ou jusqu'à la fin de l'école primaire) et qui ne parlent pas la langue polonaise ou la parlent à un niveau insuffisant pour bénéficier de l'enseignement ont droit à un enseignement gratuit de la langue polonaise sous forme de cours supplémentaires pendant 24 mois au maximum. Les cours de la langue polonaise sont organisés par l'autorité responsable de l'école. Les cours sont dispensés individuellement ou en groupe et le nombre de leçons n'est pas inférieur à deux leçons par semaine, ce qui permet de maîtriser la langue polonaise à un niveau permettant de participer à suivre l'enseignement dans l'école.

Au cours des années scolaires 2021/2022-2023/2024, pour les élèves qui sont citoyens de l'Ukraine et qui sont venus en Pologne dans le cadre du conflit armé sur le territoire de cet état, les cours sont dispensés individuellement ou en groupes de 15 élèves au maximum, à raison de 6 heures de cours par semaine au maximum.

Les autorités scolaires ont la possibilité de créer des unités préparatoires pour les personnes arrivant de l'étranger qui ont besoin d'une adaptation du processus éducatif à leurs besoins et à leurs possibilités éducatives, ainsi que d'une adaptation de la forme d'organisation favorisant l'efficacité de leur éducation. Dans l'unité préparatoire, dans le cadre des heures d'enseignement, l'enseignement de la langue polonaise est assuré à raison d'au moins six heures par semaine et conformément au programme élaboré sur la base du programme-cadre de cours de la langue polonaise pour les étrangers.

Conformément à la loi du 13 juin 2003 sur la protection des étrangers sur le territoire de la République de Pologne, l'enseignement de la langue polonaise est également l'une des composantes de l'assistance sociale fournie par l'Office des étrangers. Des cours de polonais sont proposés aux étrangers qui demandent une protection internationale, qui sont couverts par l'assistance sociale ou qui bénéficient d'une protection temporaire. Les cours de polonais sont destinés aux adultes et les enfants. Pour les enfants, des cours comprennent des éléments de la langue et de l'enseignement scolaire et, le cas échéant, des cours de rattrapage et de l'aide aux devoirs peuvent également faire partie des activités. Les enfants qui commencent la scolarité obligatoire en Pologne peuvent participer à des classes préparatoires. Les cours pour adultes prennent la forme d'un enseignement du polonais comme langue étrangère, avec des éléments sur la vie en Pologne et socioculturels. L'enseignement du polonais est dispensé dans des centres pour étrangers, à Varsovie, ainsi qu'à distance. L'Office des étrangers a développé des programmes et des manuels du polonais pour les enfants et les adultes. Les programmes prennent en compte les besoins spécifiques de communication des personnes demandant une protection internationale en Pologne.

Pour les citoyens ukrainiens arrivés en Pologne suite au conflit armé sur le territoire de cet état, des cours de polonais ont été organisés par des organisations non gouvernementales, et ils ont été financés par le Fonds d'assistance transférés à ces organisations par l'intermédiaire des voïvodes.

PARAGRAPHE 12. FAVORISER ET A FACILITER, DANS LA MESURE DU POSSIBLE, L'ENSEIGNEMENT DE LA LANGUE MATERNELLE DU TRAVAILLEUR MIGRANT A SES ENFANTS – *nouvelle disposition dans la Charte révisée*

Le soutien et faciliter l'enseignement de la langue maternelle des enfants d'un travailleur migrant sont réglementés par la loi du 14 décembre 2016 – Droit de l'éducation et par le règlement du ministre de l'Education nationale du 23 août 2017 sur l'éducation des citoyens non polonais et des citoyens

polonais qui ont reçu une éducation dans des écoles fonctionnant dans les systèmes éducatifs d'autres états.

Pour les élèves qui ne sont pas citoyens polonais et qui sont soumis à la scolarité obligatoire, un poste diplomatique ou consulaire de leur état d'origine opérant en Pologne ou une association culturelle et éducative d'une nationalité donnée peut organiser à l'école les cours de langue et de culture de l'état d'origine si au moins 7 élèves sont inscrits. Le nombre total d'heures d'enseignement de la langue et de la culture de l'état d'origine ne peut dépasser 5 heures de cours par semaine. Le directeur de l'école détermine, en accord avec le poste diplomatique ou consulaire ou l'association culturelle et éducative, les jours et les heures pendant lesquelles la langue et la culture de l'état d'origine peuvent être enseignées à l'école. L'école met gratuitement à disposition des locaux et du matériel pédagogique. La supervision pédagogique des écoles est la tâche du directeur de l'école.

ARTICLE 20 – DROIT A L'EGALITE DE CHANCES ET DE TRAITEMENT EN MATIERE D'EMPLOI ET DE PROFESSION, SANS DISCRIMINATION FONDEE SUR LE SEXE – *nouvelle disposition dans la Charte révisée*

RECONNAITRE CE DROIT ET A PRENDRE LES MESURES APPROPRIÉES POUR EN ASSURER OU EN PROMOUVOIR L'APPLICATION DANS LES DOMAINES SUIVANTS:

- (a) ACCES A L'EMPLOI, PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT ET REINSERTION PROFESSIONNELLE,**
- (b) ORIENTATION ET FORMATION PROFESSIONNELLES, RECYCLAGE, READAPTATION PROFESSIONNELLE,**
- (c) CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL, Y COMPRIS LA REMUNERATION,**
- (d) DEROULEMENT DE LA CARRIERE, Y COMPRIS LA PROMOTION.**

Selon le Code du travail, toute discrimination dans l'emploi, directe ou indirecte, y compris sur la base du sexe, est interdite. Les travailleurs ont des droits égaux du fait qu'ils exercent les mêmes fonctions de manière égale. Cela s'applique notamment à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi. Les travailleurs doivent être traités de manière égale dans l'emploi, quel que soit leur sexe, notamment en ce qui concerne:

- l'établissement et la cessation de la relation de travail,
- les conditions d'emploi,
- la promotion,
- l'accès à la formation en vue d'améliorer les qualifications professionnelles.

La discrimination en raison du sexe est également tout comportement non désiré à connotation sexuelle ou lié au sexe d'un travailleur, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité du travailleur, notamment en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard du travailleur. Ce comportement peut consister en des éléments physiques, verbaux ou non verbaux (harcèlement sexuel).

Les travailleurs ont droit à un salaire égal pour un travail égal ou pour un travail de valeur égale.

En ce qui concerne la possibilité légale de comparer les salaires entre les entreprises, les décisions des tribunaux polonais réitèrent la comparaison des salaires chez le même employeur. Par exemple, dans l'arrêt de la Cour suprême du 12 février 2013 (II PK 163/12), la Cour a fait référence au « principe de la rémunération de base des membres d'une même chambre » (dans ce cas - chambre régionale des comptes). À son tour, dans son arrêt du 14 mai 2014 (II PK 208/13), la Cour suprême a déclaré que les dispositions du chapitre IIa du Code du travail, ainsi que le droit communautaire, ne contiennent pas de norme dont il résulterait que tous les travailleurs d'un employeur donné doivent être traités de la même manière. Au contraire, ces dispositions énoncent les critères (raisons) qui ne peuvent justifier une différenciation de la situation des travailleurs. L'examen de la jurisprudence montre que l'obligation d'égalité de traitement est imposée à l'employeur.

Les tribunaux n'ont pas abordé la question de la comparaison des salaires provenant d'une « source unique », mais il semble que le droit du travail polonais n'exclut pas de telles comparaisons. En raison de manque de décisions en la matière, il n'est pas possible de déterminer de manière concluante quelle serait la position des tribunaux à cet égard.

En vertu du Code du travail, les dispositions des contrats de travail et autres actes sur la base desquels la relation de travail est créée et qui violent le principe de l'égalité de traitement dans l'emploi sont nulles et non avenues. En lieu et place de telles dispositions, les dispositions pertinentes du droit du travail s'appliquent et, en l'absence de telles dispositions, elles sont remplacées par des dispositions qui ne sont pas de nature discriminatoire. Les dispositions des conventions collectives et autres accords collectifs fondés sur la loi, les règlements et les statuts déterminant les droits et obligations des parties à la relation de travail qui violent le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi ne s'appliquent pas.

Selon le Code du travail, le principe de l'égalité de traitement dans l'emploi n'est pas violé par des actions, proportionnées à la réalisation de l'objectif légitime de différenciation de la situation d'un travailleur, consistant à ne pas employer un travailleur pour un ou plusieurs des motifs énoncés dans le Code, si la nature du travail ou les conditions de son exécution font du ou des motifs énumérés dans cette disposition une exigence professionnelle réelle et décisive pour le travailleur. Cette disposition

prévoit une exception au principe de l'égalité de traitement, fondée sur les exigences professionnelles réelles et déterminantes imposées au travailleur. Ce n'est qu'à cette condition que l'employeur peut déroger au principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi au stade du recrutement et embaucher une personne caractérisée par un trait, par exemple le sexe, la race, l'appartenance ethnique.

Un travailleur lésé par les pratiques discriminatoires d'un employeur peut faire valoir ses droits en matière de relations de travail devant les tribunaux et, avant de porter l'affaire devant les tribunaux, peut demander une conciliation devant une commission de conciliation.

Un travailleur dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur en violation des dispositions relatives à la non-discrimination dans l'emploi peut saisir un tribunal du travail pour licenciement injustifié ou illégal ou pour résiliation du contrat de travail.

En cas de violation du principe de l'égalité de traitement dans l'emploi, la règle de l'inversion de la charge de la preuve s'applique, c'est-à-dire qu'il incombe à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. Le travailleur doit rendre probable l'événement/la circonstance sur la base duquel/de laquelle il/elle allègue une violation du principe de l'égalité de traitement. Ainsi, si le travailleur identifie des faits qui rendent plausible l'allégation d'inégalité de traitement, l'employeur doit prouver qu'il n'a pas discriminé le travailleur.

L'exercice des droits pour violation du droit du travail, y compris du principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi, ne peut être la base d'un traitement défavorable d'un travailleur, ni entraîner des conséquences négatives pour le travailleur, ni constituer un motif justifiant la résiliation de la relation de travail ou le licenciement sans préavis par l'employeur.

S'il est établi que la résiliation d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée ou déterminée est injustifiée ou viole les dispositions relatives à la résiliation des contrats de travail, le tribunal du travail, à la demande du travailleur, statue sur l'inefficacité de la résiliation et, si le contrat a déjà été résilié, sur la réintégration du travailleur dans ses fonctions aux conditions antérieures ou sur le versement des dommages-intérêts.

Une personne à l'encontre de laquelle un employeur a violé le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi a droit à des dommages-intérêts dont le montant ne peut être inférieur au salaire minimum. Le plafond de l'indemnisation n'est pas précisé dans la loi. L'indemnisation est décidée par le tribunal du travail, dans le cadre d'une procédure engagée à la demande du travailleur.

Un travailleur qui estime avoir été victime d'une discrimination de la part d'un employeur peut déposer une plainte auprès de l'Inspection nationale du travail. Dans le cadre de cette plainte, l'inspecteur du travail prend les mesures nécessaires pour établir la validité des allégations soulevées dans la plainte. Si les circonstances de l'affaire indiquent qu'il y a eu discrimination, l'inspecteur du travail peut formuler un recours contenant la demande de rectification des violations constatées et, le cas échéant, à tirer des conséquences à l'encontre des personnes coupables.

La loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail prévoit:

- le principe de l'égalité de traitement dans l'accès et l'utilisation des services et instruments du marché du travail, indépendamment, entre autres, du sexe,
- en ce qui concerne le placement – l'application du principe d'égalité dans la réalisation de ces services, ce qui signifie l'obligation de fournir à tous les chômeurs et demandeurs d'emploi une assistance dans la recherche d'un emploi ou d'une autre activité rémunérée, indépendamment, entre autres, de leur sexe,
- l'interdiction pour office du travail de powiat d'accepter une offre d'emploi si l'employeur a inclus dans l'offre d'emploi des exigences qui violent le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi au sens du droit du travail et qui peuvent être discriminatoires à l'égard des candidats à l'emploi,
- dans le domaine de l'orientation et de l'information professionnelles – le principe de fournir ces services conformément aux principes d'égalité,
- dans le domaine de l'orientation vers la formation – le principe d'égalité dans la formation,
- en ce qui concerne la détermination par le voïvode des critères de délivrance des permis de travail pour les étrangers – l'interdiction d'introduire des exigences discriminatoires.

Les dispositions antidiscriminatoires s'appliquent aux services publics de l'emploi et aux unités organisationnelles non publiques (agences pour l'emploi) qui fournissent des services de placement, d'orientation professionnelle, de conseil personnel et de travail temporaire.

La loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail prévoit des sanctions en cas de violation des dispositions interdisant la discrimination – quiconque, en raison, entre autres, du sexe, refuse d'employer un candidat sur un poste de travail vacant ou offrir un poste de formation professionnelle, est passible d'une amende d'au moins 3.000 zł. De même, quiconque, dans le cadre de la gestion d'une agence pour l'emploi, ne respecte pas le principe de l'interdiction de la discrimination fondée, entre autres, sur le sexe, est passible d'une amende d'au moins 3.000 zł.

La loi du 3 décembre 2010 sur la mise en œuvre de certaines dispositions de l'Union européenne en matière d'égalité de traitement définit les moyens de lutter contre les violations du principe de l'égalité de traitement fondées, entre autres, sur le sexe. La loi s'applique aux personnes physiques ainsi qu'aux personnes morales et aux unités organisationnelles qui ne sont pas des personnes morales et auxquelles la loi confère une capacité juridique.

La loi définit:

- la discrimination directe – une situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne se trouvant dans une situation comparable n'est, n'a été ou ne serait traitée,
- la discrimination indirecte – une situation dans laquelle une personne subit ou risque de subir un désavantage ou un désavantage particulier en raison d'une disposition, d'un critère ou d'une mesure apparemment neutre, à moins que cette disposition, ce critère ou cette mesure ne soit objectivement justifié au regard de l'objectif légitime à atteindre et que les moyens de parvenir à cet objectif ne soient appropriés et nécessaires,
- harcèlement – tout comportement non désiré ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de cette personne,
- harcèlement sexuel – tout comportement non désiré à connotation sexuelle à l'égard d'une personne ou en relation avec le sexe, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de cette personne, notamment en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, et qui peut inclure des éléments physiques, verbaux ou non verbaux,
- inégalité de traitement – le traitement d'une personne d'une manière qui consiste en un ou plusieurs des comportements suivants: discrimination directe, discrimination indirecte, harcèlement, harcèlement sexuel, ainsi que le traitement moins favorable d'une personne résultant du rejet du harcèlement ou du harcèlement sexuel ou de la soumission au harcèlement ou au harcèlement sexuel, et l'encouragement ou l'imposition de tels comportements,
- principe d'égalité de traitement – l'absence de tout comportement consistant en une inégalité de traitement,
- services – sont des services au sens de l'article 57 du traité sur le fonctionnement de l'UE.

La loi interdit l'inégalité de traitement des personnes en ce qui concerne, entre autres:

- l'accès à la formation professionnelle, y compris la formation continue, le perfectionnement, la reconversion professionnelle et l'apprentissage,
- les conditions d'accès à des activités économiques ou professionnelles et leur exercice, y compris notamment dans le cadre d'une relation de travail ou d'un contrat de droit civil,
- l'accès et les conditions d'utilisation des instruments et services du marché du travail prévus par la loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail offerts par les institutions du marché du travail et les instruments et services du marché du travail offerts par d'autres entités agissant au profit de l'emploi, du développement des ressources humaines et de la lutte contre le chômage.

La loi interdit d'encourager ou d'ordonner un traitement inégal.

Les dispositions générales de la loi et qui concernent le principe de l'égalité de traitement et les mesures légales pour sa protection ne s'appliquent pas aux travailleurs relevant du champ d'application du Code du travail. L'inégalité de traitement résultant de la prise de mesures nécessaires

dans un État démocratique pour assurer la sécurité et l'ordre publics, la protection de la santé ou la protection des libertés et des droits d'autrui, et la prévention d'actes passibles de sanctions pénales, dans la mesure où cela est spécifié dans d'autres dispositions n'est pas une violation d'interdiction de traitement inégal. N'est pas une violation du principe de l'égalité de traitement le fait de prendre des mesures pour prévenir une inégalité de traitement ou pour compenser des désavantages résultant d'une inégalité de traitement.

La loi ne s'applique pas, entre autres, à la différence de traitement en ce qui concerne la possibilité et les conditions d'accès et d'exercice d'une activité professionnelle et l'accès, l'exercice et l'achèvement d'une formation professionnelle, y compris l'enseignement supérieur, si la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en question font de la raison de la différence de traitement une exigence professionnelle réelle et décisive pour l'individu concerné, proportionnée à la réalisation de l'objectif légitime de différenciation de la situation de cet individu.

La loi définit les organismes compétents en matière de lutte contre la violation du principe de l'égalité de traitement. L'exécution des tâches relatives à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement est confiée au Commissaire aux droits de l'homme et au Plénipotentiaire du gouvernement pour l'égalité de traitement²³.

La loi du 3 décembre 2010 sur la mise en œuvre de certaines dispositions de l'Union européenne sur l'égalité de traitement prévoit qu'en cas de violation du principe de l'égalité de traitement à l'égard d'une personne, notamment en ce qui concerne la grossesse, le congé de maternité, le congé de maternité supplémentaire, le congé sur les conditions du congé de maternité, le congé supplémentaire sur les conditions du congé de maternité, le congé de paternité ou le congé parental, les personnes ont le droit de réclamer une indemnisation. Les personnes morales et les unités organisationnelles qui ne sont pas des personnes morales et auxquelles la loi confère une capacité juridique peuvent également demander des dommages-intérêts si une violation du principe de l'égalité de traitement a été commise à leur encontre.

Les dispositions du Code civil s'appliquent aux cas de violation du principe de l'égalité de traitement, tandis que les dispositions du Code de procédure civile s'appliquent aux procédures pour violation du principe de l'égalité de traitement. Dans le cadre de cette procédure, la charge de la preuve est renversée – celui qui allègue une violation du principe de l'égalité de traitement doit rendre probable cette discrimination. Lorsqu'une violation du principe de l'égalité de traitement est établie *prima facie*, la personne qui est supposée avoir violé le principe de l'égalité de traitement est tenue de prouver qu'elle n'a pas commis la violation.

Le délai de prescription pour les plaintes pour violation du principe de l'égalité de traitement est de 3 ans à compter de la date à laquelle la partie lésée a pris connaissance de la violation du principe de l'égalité de traitement, mais pas plus de 5 ans à compter de la survenance de l'événement.

Le fait de faire valoir des droits en vertu de la loi du 3 décembre 2010 sur la mise en œuvre de certaines dispositions de l'Union européenne sur l'égalité de traitement ne prive pas du droit de faire valoir des droits en vertu d'autres lois.

L'exercice de ses droits en relation avec une violation du principe de l'égalité de traitement ne peut être à l'origine d'un traitement défavorable, ni entraîner des conséquences négatives pour celui qui les a exercés. La protection s'étend également à toute personne qui a apporté son soutien à la victime de violation du principe de l'égalité de traitement.

Des dérogations au principe de l'égalité de traitement dans l'accès au travail s'appliquent aux professions dans lesquelles l'aptitude physique et les conditions psychophysiques sont une exigence professionnelle essentielle (théâtre, danse, mannequinat, services militarisés).

La loi du 11 mars 2022 sur la défense de la Patrie ne prévoit pas la possibilité de réserver des postes à des personnes de l'un ou l'autre sexe. Un soldat professionnel est nommé à un poste, sur base de la

²³ L'objet des travaux de la Diète de la République de Pologne est (avril 2024) un projet de modification de la loi du 3 décembre 2010 sur la mise en œuvre de certaines dispositions de l'Union européenne dans le domaine de l'égalité de traitement (dans le cadre du projet de loi sur la modification de certains actes liés au fonctionnement de l'administration gouvernementale), prévoyant que les missions du Plénipotentiaire du gouvernement pour l'égalité de traitement seront confiées au ministre de l'Égalité.

décision, selon les besoins des forces armées, en fonction des exigences et des qualifications spécifiées dans la carte de description du poste donnée, de l'opinion faisant partie du certificat de service et du modèle de déroulement de service.

Dans la Police, la Garde-frontières et le Service de protection de l'État, il n'y a pas de postes réservés aux officiers d'un sexe spécifique. Des officiers de sexe masculin et féminin peuvent être nommés à chaque poste. Les tests d'aptitude physique tiennent compte des prédispositions anthropobiomécaniques, pertinentes en termes de sexe. L'adaptation des normes de performance des mêmes exercices/tests selon le sexe permet une évaluation objective de l'aptitude physique.

En ce qui concerne l'exécution des contrôles personnels par les agents de la Police, de la Garde-frontières et du Service de protection de l'État, les lois relatives à ces formations prévoient que « le contrôle personnel est effectué par un agent du même sexe que la personne contrôlée (...) », à l'exception du cas « (...) lorsque le contrôle personnel doit être effectué immédiatement, notamment en raison de circonstances qui peuvent menacer la vie ou la santé humaine ou les biens (..) » – dans ce cas, le contrôle peut être effectué par un agent de sexe différent de celui de la personne contrôlée. La loi du 27 juillet 2004 sur les soins de santé financés par des fonds publics garantit l'égalité de traitement des femmes et des hommes en ce qui concerne la couverture par le système universel d'assurance santé (obligatoire, volontaire), les conditions de couverture par l'assurance santé, le calcul de la prime d'assurance santé, la période de fourniture de soins de santé financés par des fonds publics et l'étendue de ces prestations ainsi que les règles d'utilisation.

Les femmes enceintes, en période d'accouchement ou de puerpéralité, qui ne sont pas assurées par le Fonds national de santé, qui vivent en Pologne et qui ont obtenu le statut de réfugié ou la protection subsidiaire en Pologne, ou qui ont un permis de séjour temporaire dans le but de rejoindre un étranger qui réside en Pologne en raison d'octroi du statut de réfugié ou de la protection subsidiaire, ont droit à des soins de santé financés par des fonds publics.

Toute personne qui a perdu son emploi et qui remplit les conditions prévues par la loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail a le droit aux allocations de chômage. La loi impose le principe de l'égalité de traitement dans l'accès et l'utilisation des services et instruments du marché du travail. Les hommes et les femmes qui remplissent les mêmes conditions stipulées par la loi en ce qui concerne l'acquisition du droit aux allocations de chômage reçoivent les allocations de chômage de même montant, pour la même période.

La législation en matière de sécurité sociale et de prestations familiales n'est discriminatoire à l'égard d'aucun groupe d'assurés. Toute personne, quel que soit son sexe, est traitée sur un pied d'égalité. Ce principe n'exclut pas les différences dans les types de prestations auxquelles les assurés appartenant à différents systèmes d'assurance ont droit, ainsi que les différences dans la définition de certains critères d'octroi du droit aux prestations (âge de la retraite pour les femmes et les hommes). Ces différences, qui résultent de la politique sociale de l'État, sont la réalisation des principes de solidarité sociale et de justice.

Respect du principe de l'égalité de traitement des femmes et des hommes dans les relations de travail

	Plaintes auprès de l'Inspection nationale du travail	Inspections de l'Inspection nationale du travail – nombre d'employeurs chez lesquels des irrégularités ont été constatées
2017	57	11
2019	100	10
2021	102	9
2022	101	11

au-delà de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes

	Plaintes auprès de l'Inspection nationale du travail	Inspections de l'Inspection nationale du travail – nombre d'employeurs chez lesquels des irrégularités ont été constatées
2017	553	58
2019	658	64
2021	563	72
2022	716	99

Indicateurs de base de l'activité économique de la population, 4^e trimestre

		2017	2019	2021	2022	2023
Taux d'activité (%)	o	55,8	55,7	58,0	58,2	58,9
	k	48,0	47,7	50,5	51,1	52,3
	m	64,3	64,4	66,1	65,9	66,0
Taux d'emploi (%)	o	53,3	54,1	56,3	56,5	57,1
	k	45,7	46,1	49,0	49,7	50,6
	m	61,4	62,7	64,2	63,9	64,0
Taux de chômage (%)	o	4,5	2,9	2,9	2,9	3,1
	k	4,6	3,2	3,0	2,8	3,2
	m	4,4	2,7	2,8	3,0	2,9

Salaires moyens par sexe et principaux groupes professionnels, en €
X 2018

	Sexe	
	hommes	femmes
Total	5.447,24	4.543,36
Représentants des autorités publiques, hauts fonctionnaires et responsables	10.917,60	8.065,66
Spécialistes	7.242,81	5.449,12
Techniciens et autres professionnels associés	5.681,80	4.352,53
Employés de bureau	4.206,09	3.945,14
Travailleurs des services personnels et personnel de vente	3.363,55	3.013,66
Agriculteurs, jardiniers, forestiers et pêcheurs	3.398,06	3.409,34
Travailleurs de l'industrie et de l'artisanat	4.305,92	3.252,14
Opérateurs et monteurs d'installations et de machines	4.261,10	3.483,79
Travailleurs occupant des emplois simples	3.356,87	2.777,87

X 2020

	Sexe	
	hommes	femmes
Total	6.126,15	5.343,07
Représentants des autorités publiques, hauts fonctionnaires et responsables	11.646,34	9.044,89
Spécialistes	8.229,87	6.405,93
Techniciens et autres professionnels associés	6.290,24	5.054,24
Employés de bureau	4.634,34	4.458,24
Travailleurs des services personnels et personnel de vente	4.007,44	3.483,84
Agriculteurs, jardiniers, forestiers et pêcheurs	4.063,70	4.021,71
Travailleurs de l'industrie et de l'artisanat	4.781,38	3.748,68
Opérateurs et monteurs d'installations et de machines	4.755,89	4.050,49
Travailleurs occupant des emplois simples	3.906,93	3.359,26

X 2022

	Sexe	
	hommes	femmes
Total	7.558,54	6.430,06
Représentants des autorités publiques, hauts fonctionnaires et responsables	14.003,79	10.897,59
Spécialistes	9.944,01	7.611,39
Techniciens et autres professionnels associés	7.713,84	6.267,21
Employés de bureau	5.704,56	5.389,79
Travailleurs des services personnels et personnel de vente	4.749,45	4.206,65
Agriculteurs, jardiniers, forestiers et pêcheurs	4.810,50	5.038,30
Travailleurs de l'industrie et de l'artisanat	5.659,69	4.351,38
Opérateurs et monteurs d'installations et de machines	6.291,36	4.742,55
Travailleurs occupant des emplois simples	4.737,04	4.038,16

Actions en dommages et intérêts pour violation du principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi (article 18^{3d} du Code du travail)

Tribunaux de première instance

	Affaires à résoudre	Réglées	dont						Restant à régler la période suivante
			admissibles en tout ou en partie	déboutées	renvoyées	rejetées	annulées	autres	
2017									
Tribunaux de district									
femmes	290	144	18	51	3	1	32	39	146
hommes	243	129	14	37	4	0	40	34	114
Tribunaux régionaux									
femmes	29	8	1	4	1	0	1	1	21
hommes	35	15	0	10	0	0	0	5	20
2019									
Tribunaux de district									
femmes	311	111	14	36	1	1	36	23	200
hommes	303	144	14	27	3	1	20	79	159
Tribunaux régionaux									
femmes	24	8	0	3	0	0	2	3	16
hommes	34	16	0	7	1	0	2	6	18
2021									
Tribunaux de district									
femmes	324	134	26	44	3	0	17	44	190
hommes	284	137	27	41	4	2	21	42	147
Tribunaux régionaux									
femmes	41	14	2	2	1	0	2	7	27
hommes	53	16	1	6	2	0	1	6	37
2022									
Tribunaux de district									
femmes	336	148	24	39	6	0	43	36	188
hommes	341	150	41	21	4	0	24	60	191
Tribunaux régionaux									
femmes	47	15	1	2	1	0	1	10	32
hommes	52	20	1	4	6	0	4	5	32

tribunaux de seconde instance

	Affaires à résoudre	Régliées	dont						Reste à régler la période suivante
			rejetées	modifiés	soustraites ou soustraites et renvoyées au tribunal de première instance	rejetées	annulées	autres	
2017									
Tribunaux régionaux									
femmes	66	46	26	13	1	0	3	3	20
hommes	48	37	24	8	5	0	0	0	11
Tribunaux d'appel									
femmes	15	7	5	1	0	0	1	0	8
hommes	7	3	3	0	0	0	0	0	4
2019									
Tribunaux régionaux									
femmes	44	32	21	11	0	0	0	0	12
hommes	42	37	24	11	0	0	0	2	5
Tribunaux d'appel									
femmes	7	5	3	2	0	0	0	0	2
hommes	9	6	4	0	1	0	0	1	3
2021									
Tribunaux régionaux									
femmes	63	45	33	9	2	0	0	1	18
hommes	62	45	34	7	1	0	0	3	17
Tribunaux d'appel									
femmes	1	0	0	0	0	0	0	0	1
hommes	9	3	2	1	0	0	0	0	6
2022									
Tribunaux régionaux									
femmes	62	44	34	2	2	4	1	1	18
hommes	66	39	32	4	1	2	0	0	27
Tribunaux d'appel									
femmes	5	1	1	0	0	0	0	0	4
hommes	10	4	3	1	0	0	0	0	6

Le « Programme national d'action pour l'égalité de traitement 2022-2030 » prévoit des mesures visant à soutenir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, y compris des tâches visant à combler l'écart de rémunération entre les sexes, à concilier la vie privée et la vie professionnelle, à promouvoir les femmes à des postes de direction, à soutenir les groupes exposés au risque de discrimination sur le marché du travail en raison de l'âge, du handicap, de la race, de la nationalité, de l'origine ethnique, de la religion et des convictions, de l'orientation sexuelle et de la situation familiale, et à promouvoir la gestion de la diversité sur le lieu de travail.

ARTICLE 21 – DROIT A L'INFORMATION ET A LA CONSULTATION – *nouvelle disposition dans la Charte révisée*

A PRENDRE OU A PROMOUVOIR DES MESURES PERMETTANT AUX TRAVAILLEURS OU A LEURS REPRESENTANTS, CONFORMEMENT A LA LEGISLATION ET LA PRATIQUE NATIONALES:

A. D'ÊTRE INFORMÉS RÉGULIÈREMENT OU EN TEMPS OPPORTUN ET D'UNE MANIÈRE COMPREHENSIBLE DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE QUI LES EMPLOIE, ÉTANT ENTENDU QUE LA DIVULGATION DE CERTAINES INFORMATIONS POUVANT PORTER PRÉJUDICE À L'ENTREPRISE POURRA ÊTRE REFUSÉE OU QU'IL POURRA ÊTRE EXIGÉ QUE CELLES CI SOIENT TENUES CONFIDENTIELLES;

ET

B. D'ÊTRE CONSULTÉS EN TEMPS UTILE SUR LES DÉCISIONS ENVISAGÉES QUI SONT SUSCEPTIBLES D'AFFECTER SUBSTANTIELLEMENT LES INTÉRÊTS DES TRAVAILLEURS ET NOTAMMENT SUR CELLES QUI AURAIENT DES CONSÉQUENCES IMPORTANTES SUR LA SITUATION DE L'EMPLOI DANS L'ENTREPRISE

Les mécanismes d'information et de consultation sont basés sur les dispositions de la loi du 7 avril 2006 sur l'information et la consultation des travailleurs, qui s'applique aux employeurs exerçant des activités économiques et employant au moins 50 travailleurs.

La loi prévoit un système permanent et universel d'information et de consultation, étant entendu que la mise en place d'un conseil des travailleurs est faite à la demande des travailleurs. Elle définit les conditions du processus d'information et de consultation des travailleurs ainsi que les règles d'élection du conseil des travailleurs. La consultation consiste en un échange de vues et le dialogue entre l'employeur et le comité d'entreprise. Elle est menée à la date, sous une forme et dans une mesure qui permettent à l'employeur de prendre des mesures sur les questions couvertes par ces consultations, à un niveau approprié, en fonction du sujet traité, sur la base des informations fournies par l'employeur et de l'avis du comité d'entreprise et de l'avis divergent d'un membre du comité d'entreprise, en vue de permettre la conclusion d'un accord entre le comité d'entreprise et l'employeur. Le comité d'entreprise et l'employeur se consultent de bonne foi et dans le respect des intérêts de l'autre partie. Le comité d'entreprise peut être assisté par des personnes ayant des connaissances spécialisées. Le financement des coûts des activités d'expertise doit être défini dans l'accord entre le comité et l'employeur.

L'employeur et le comité d'entreprise peuvent adopter d'autres modalités d'information et de consultation des travailleurs, à condition que ces modalités soient adoptées de bonne foi et garantissent que l'efficacité de l'information et de la consultation est au moins comparable à celle prévue par la loi et prend en compte les intérêts de l'employeur et des travailleurs.

Le comité d'entreprise et les personnes ayant des connaissances spécialisées sont tenus de ne pas divulguer les informations obtenues qui sont un secret d'affaires et pour lesquelles l'employeur, dans son intérêt légitime, a réservé la confidentialité. L'obligation de ne pas divulguer les données s'applique même après la cessation de leurs fonctions, mais au maximum pendant 3 ans. L'employeur, dans des cas particulièrement justifiés, peut refuser de fournir l'information si elle est de nature pouvant lui causer un préjudice important ou compromettre matériellement sa position. S'il est considéré que la confidentialité des données ou la non-divulgation d'informations n'est pas conforme à la loi, le comité d'entreprise peut demander au tribunal de district-tribunal de commerce de lever la confidentialité des données ou d'ordonner l'accès aux informations ou la possibilité de les consulter. Le tribunal, à la demande de l'employeur ou d'office, peut, par voie d'ordonnance, dans la mesure où cela est nécessaire, restreindre le droit de consulter les éléments de preuve joints par l'employeur au dossier, si la divulgation de ces éléments risque de révéler des secrets d'affaires ou d'autres secrets protégés par la loi.

La loi du 7 avril 2006 sur l'information et la consultation des travailleurs prévoit qu'un employeur ne peut, sans l'accord du comité d'entreprise, mettre fin ou dissoudre la relation de travail avec un travailleur pendant qu'il est membre du comité d'entreprise. Il ne peut pas non plus, sans le consentement du comité d'entreprise, modifier les conditions de travail ou de rémunération au détriment d'un travailleur pendant qu'il est membre du comité d'entreprise, à moins que d'autres lois ne le permettent.

Le travailleur qui est membre du comité d'entreprise a le droit d'être dispensé du travail, en conservant son salaire, pour le temps nécessaire à la participation aux travaux du comité d'entreprise, qui ne peuvent être effectués en dehors des heures de travail, lorsqu'il ne bénéficie pas d'une dispense pour une autre raison.

L'employeur fournit au comité d'entreprise des informations sur:

- la situation économique et commerciale de l'employeur et les changements de cette situation attendus,
- l'état, la structure et l'évolution prévisible de la main-d'œuvre, ainsi que les mesures visant à maintenir le niveau de l'emploi,
- les mesures susceptibles d'entraîner des changements importants dans l'organisation du travail ou la base de l'emploi.

et consulte le comité d'entreprise sur:

- l'état, la structure et l'évolution prévisible de la main-d'œuvre, ainsi que les mesures visant à maintenir le niveau de l'emploi,
- les mesures susceptibles d'entraîner des changements importants dans l'organisation du travail ou le cadre des relations de travail.

L'employeur fournit des informations en cas de changements prévus ou d'actions planifiées, ainsi que sur demande écrite du comité d'entreprise, à la date, sous une forme et dans une mesure qui permettent au comité d'entreprise de prendre connaissance de la question, d'analyser les informations et de se préparer à la consultation. Le comité d'entreprise peut présenter un avis sur la question. L'adoption d'un avis requiert l'accord de la majorité des membres du comité. Un membre du comité d'entreprise qui n'est pas d'accord avec l'avis du comité peut rédiger une opinion dissidente, qui est jointe à l'avis du comité d'entreprise.

En ce qui concerne les restrictions à l'information et à la consultation, les règles de la loi du 16 avril 1993 sur la lutte contre la concurrence déloyale concernant la non-divulgaration d'informations obtenues de l'employeur et qui sont un secret d'affaires s'appliquent. Le Code du travail fait une référence directe à ces dispositions – les représentants syndicaux sont tenus de ne pas divulguer les informations obtenues de l'employeur qui sont un secret d'entreprise au sens des dispositions relatives à la lutte contre la concurrence déloyale.

En vertu de la loi, quiconque, en violation des dispositions de la loi, n'informe pas le comité d'entreprise ou ne le consulte pas sur les questions spécifiées dans la loi, ou entrave le déroulement des consultations, est passible d'une peine de restriction de liberté ou d'une amende. Les procédures dans ces cas sont menées sur la base du Code de procédure des délits. L'inspecteur du travail agit comme le procureur.

Les dispositions de la loi concernant les règles d'élection du comité d'entreprise et la protection de ses membres ne s'appliquent pas:

- aux entreprises d'État dans lesquelles un comité autonome d'équipe d'entreprise est établi,
- aux entreprises mixtes employant au moins 50 personnes,
- aux institutions cinématographiques d'État.

Dans ces entités, le droit d'être informé et consulté est dévolu au conseil du personnel.

La loi du 7 avril 2006 sur l'information et la consultation des travailleurs ne s'applique pas aux institutions dans lesquelles sont employés les membres de la fonction publique. A cet égard, conformément à la loi du 21 novembre 2008 sur la fonction publique, la législation générale du travail régissant les relations avec les syndicats est d'application, notamment:

- la loi du 23 mai 1991 sur les syndicats et
- la loi du 13 mars 2003 loi sur les règles particulières pour mettre fin aux relations de travail pour des raisons indépendantes des travailleurs.

D'autres formes de représentation des travailleurs sont prévues:

- dans les entreprises publiques – comité autonome des travailleurs (une forme de participation des travailleurs à la gestion d'une entreprise publique) – sur la base de la loi du 25 septembre 1981 sur les comités autonomes des travailleurs d'une entreprise publique, le directeur de l'entreprise est tenu de veiller à ce que le conseil des travailleurs (l'organe d'autonomie) ait la possibilité de

consulter les documents relatifs aux activités de l'entreprise et connaître les effets économiques, sociaux et juridiques des résolutions proposées par l'organe d'autonomie,

- dans les entreprises commercialisées, les représentants du personnel sont membres des conseils d'administration conformément à la loi du 30 août 1996 sur la commercialisation et la privatisation.

Procédures d'information et de consultation pour les entités spécifiques et procédures d'information et de consultation utilisées dans des situations particulières:

- obligations d'information liées au transfert d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise à un nouvel employeur: au moins 30 jours avant la date prévue du transfert de l'entreprise ou d'une partie de celle-ci (loi du 23 mai 1991 sur les syndicats et Code du travail),
- obligation de l'employeur de fournir des informations sur la situation économique de l'employeur dans le cadre des négociations et nécessaire à la négociation de la convention collective (Code du travail),
- les obligations relatives aux licenciements collectifs en vertu de la loi du 13 mars 2003 loi sur les règles particulières pour mettre fin aux relations de travail pour des raisons indépendantes des travailleurs,
- l'information et la consultation du comité d'entreprise européen dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire (loi du 5 avril 2002 sur le comité d'entreprise européen).

En vertu de la loi du 23 mai 1991 sur les syndicats, en cas de transfert d'un établissement ou d'une partie d'établissement à un nouvel employeur, l'ancien et le nouvel employeur sont tenus d'informer, par écrit, les organisations syndicales d'entreprise actives chez chacun d'eux de la date prévue de ce transfert, des raisons qui le motivent, des conséquences juridiques, économiques et sociales pour leurs travailleurs, ainsi que des mesures envisagées concernant les conditions d'emploi de ces travailleurs, notamment les conditions de travail, de rémunération et de reconversion. Si l'employeur actuel ou le nouvel employeur a l'intention de prendre des mesures concernant les conditions d'emploi des travailleurs, il est tenu d'entamer des négociations avec les syndicats de l'entreprise en vue de conclure un accord à cet égard, dans un délai maximum de 30 jours à compter de la date de communication de l'information sur ces mesures. En cas de licenciement collectif, sur la base de la loi du 13 mars 2003 loi sur les règles particulières pour mettre fin aux relations de travail pour des raisons indépendantes des travailleurs, les informations fournies par l'employeur concernent, entre autres, les raisons du licenciement collectif envisagé, c'est-à-dire la situation économique de l'entreprise. Il s'agit de permettre à l'organisation syndicale de l'entreprise de consulter sur les décisions relatives aux licenciements collectifs. En l'absence d'organisation syndicale d'entreprise, les représentants des travailleurs sélectionnés conformément à la procédure adoptée chez l'employeur ont droit à l'information et à la consultation.

Si les syndicats n'ont pas été consultés, conformément à la loi du 23 mai 1991 sur les syndicats, quiconque, en raison de sa position ou de sa fonction, entrave les activités syndicales menées conformément aux dispositions de la loi ou ne respecte pas les obligations d'information et de consultation en cas de transition d'une entreprise est passible d'une amende ou d'une restriction de liberté.

Dans le cadre des activités des comités d'entreprise européens, le droit à l'information et à la consultation porte sur des questions transnationales concernant l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire dans son ensemble, ou au moins deux entreprises, ou établissements d'entreprises, ou un groupe d'entreprises de dimension communautaire, établis dans deux États membres.

En vertu de la loi du 5 avril 2002 sur les comités d'entreprise européens quiconque, membre de la direction centrale ou de tout autre niveau de direction d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire ou représentant dans un État membre ou personne agissant en son nom, empêche ou entrave la constitution ou le fonctionnement d'un groupe spécial de négociation d'un comité d'entreprise européen ou l'information et la consultation des travailleurs, ou discrimine

un membre d'un groupe spécial de négociation, un membre d'un comité d'entreprise européen ou un représentant des travailleurs dans l'exercice de ses fonctions, est passible d'une peine restrictive de liberté ou d'une amende. Les procédures dans ces cas sont menées sur la base du Code de procédure des délits. L'inspecteur du travail agit comme le procureur.

En ce qui concerne la confidentialité de certaines informations, la loi du 5 avril 2002 sur les comités d'entreprise européens a introduit la possibilité pour la direction centrale d'obliger de garder les données obtenues comme confidentielles et de ne pas divulger certaines informations aux représentants des travailleurs dans des cas particulièrement justifiés. Il est possible de demander au tribunal de déroger à l'obligation de confidentialité ou d'ordonner la divulgation de l'information.

Outre le système introduit par la loi du 7 avril 2006 sur l'information et la consultation des travailleurs, les pouvoirs d'information et de consultation sont également dévolus à la représentation syndicale des travailleurs. En vertu de la loi du 23 mai 1991 sur les syndicats, l'employeur est tenu de fournir, à la demande du syndicat, les informations nécessaires aux activités syndicales, notamment les informations sur les conditions de travail et les règles de rémunération. Les informations sont fournies à la demande du syndicat. Dans le cadre des négociations collectives, des informations sont fournies sur la situation économique de l'employeur, dans la mesure où elles sont couvertes par la négociation et nécessaires à une négociation responsable. Cette obligation s'applique notamment aux informations couvertes par les rapports à l'Office central des statistiques.

L'information et la consultation des travailleurs peuvent faire l'objet de conventions collectives (dans le cadre des obligations mutuelles des parties), dans la mesure où elles ne sont pas réglementées en termes obligatoires dans la législation du travail.

ARTICLE 22 – DROIT DE PRENDRE PART A LA DETERMINATION ET A L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DU MILIEU DU TRAVAIL – *nouvelle disposition dans la Charte révisée*

PRENDRE OU PROMOUVOIR DES MESURES PERMETTANT AUX TRAVAILLEURS OU A LEURS REPRESENTANTS, CONFORMEMENT A LA LEGISLATION ET A LA PRATIQUE NATIONALES, DE CONTRIBUER:

- (a) A LA DETERMINATION ET A L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL, DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU MILIEU DU TRAVAIL;**
- (b) A LA PROTECTION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE AU SEIN DE L'ENTREPRISE;**
- (c) A L'ORGANISATION DE SERVICES ET FACILITES SOCIAUX ET SOCIO CULTURELS DE L'ENTREPRISE;**
- (d) AU CONTROLE DU RESPECT DE LA REGLEMENTATION EN CES MATIERES.**

En vertu de la loi du 23 mai 1991 sur les syndicats et de la loi du 23 mai 1991 sur les organisations d'employeurs, les organisations représentatives des partenaires sociaux ont le droit d'exprimer des avis sur les hypothèses des projets d'actes juridiques et les projets d'actes juridiques, y compris ceux qui concernent les questions de santé et de sécurité au travail.

Les compétences des organisations syndicales, représentatives au sens de la loi du 24 juillet 2015 sur le Conseil du dialogue social et les autres institutions du dialogue social, consistent notamment à :

- donner un avis sur les hypothèses des projets d'actes juridiques et les projets d'actes juridiques traitant des questions relevant de la compétence des syndicats – les autorités et les organes de l'administration de l'État et les organes de l'autonomie locale adressent ces hypothèses et les projets d'actes juridiques aux autorités statutaires du syndicat, en précisant le délai de présentation de l'avis, qui ne peut être inférieur à 30 jours, le défaut d'avis dans le délai indiqué est considéré comme une renonciation au droit de s'exprimer, en cas de rejet total ou partiel de la position du syndicat, l'administration de l'État ou l'organe de l'autonomie locale en informe le syndicat par écrit, en indiquant les motifs, et en cas de divergence d'opinion, le syndicat peut présenter son avis devant la commission parlementaire, sénatoriale ou de collectivité locale, selon le cas,
- donner un avis sur les documents de consultation de l'Union européenne, notamment les livres blancs, les livres verts et les communications, ainsi que sur les projets d'actes juridiques de l'Union européenne dans la mesure où la matière relève de la compétence du syndicat – les autorités et l'administration de l'État envoient les documents de consultation et les projets d'actes juridiques de l'Union européenne aux autorités statutaires compétentes du syndicat, en précisant le délai pour la présentation d'un avis,
- présenter des propositions d'adoption ou de modification d'une loi ou de tout autre acte juridique – les propositions à cet égard sont adressées par le syndicat aux députés ou aux organes ayant le droit d'initiative législative, dans le cas d'actes juridiques d'ordre inférieur aux lois, les propositions sont adressées aux organes autorisés à les adopter, l'organe de l'État auquel la proposition a été adressée est tenu de présenter sa position dans un délai de 30 jours, et dans le cas d'une position négative – de la justifier,
- mener des négociations collectives et conclure des conventions collectives, ainsi que d'autres accords prévus par le droit du travail; dans les branches professionnelles non couvertes par des conventions collectives, la réglementation des conditions de travail et de rémunération nécessite une consultation avec les syndicats.

Les syndicats contrôlent l'application du droit du travail et participent, dans les conditions prévues par des règlements distincts, à la supervision de l'application des règlements et des principes de sécurité et de santé au travail. Si, dans ces domaines, le syndicat estime que le comportement de l'organe de l'État et des collectivités locales ou de l'employeur est illégal ou viole les principes de la justice, il peut demander à l'organe compétent de supprimer, dans le cadre d'une procédure appropriée, l'irrégularité constatée.

Les organisations d'employeurs, représentatives au sens de la loi du 25 juillet 2015 sur le Conseil du dialogue social et aux autres institutions du dialogue social, ont notamment le droit:

- de donner un avis sur les hypothèses des projets d'actes juridiques et les projets d'actes juridiques traitant des questions relevant de la compétence des associations d'employeurs – les autorités et l'administration de l'État et les organes d'autonomie locale sont tenus de veiller à ce que les organisations d'employeurs exercent ces droits sur un pied d'égalité avec les syndicats,
- donner un avis sur les documents de consultation de l'Union européenne, notamment les livres blancs, les livres verts et les communications, ainsi que sur les projets d'actes juridiques de l'Union européenne dans la mesure où la matière relève de la compétence d'employeurs – les autorités et les organes de l'administration de l'État envoient les documents de consultation et les projets d'actes juridiques de l'Union européenne aux autorités statutaires compétentes de l'organisation, en précisant le délai pour la présentation d'un avis,
- présenter des propositions d'adoption ou de modification d'une loi ou de tout autre acte juridique dans la mesure où la matière relève de la compétence d'employeurs – les propositions quant aux lois sont adressées aux députés ou aux organes ayant le droit d'initiative législative, dans le cas d'actes juridiques d'ordre inférieur aux lois, les propositions sont adressées aux organes autorisés à les adopter, l'organe de l'État auquel la proposition a été adressée est tenu de présenter sa position dans un délai de 30 jours, et dans le cas d'une position négative – de la justifier,
- participer, selon les termes et conditions stipulés dans des réglementations distinctes, aux négociations collectives, à la conclusion de conventions collectives et d'autres accords dans le cadre de leurs missions statutaires.

Le droit à la consultation découle du Code du travail. La législation prévoit la participation des travailleurs:

- à la définition des conditions de travail, de l'organisation du travail et de l'environnement de travail,
- à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise,
- à l'organisation des services et équipements sociaux et socioculturels dans l'entreprise,
- au contrôle du respect de la réglementation.

Le règlement de travail est établi par l'employeur en concertation avec l'organisation syndicale de l'entreprise. Le règlement définit les droits et les obligations de l'employeur et des travailleurs en ce qui concerne l'ordre sur le lieu de travail.

L'employeur, lorsqu'il n'y a pas de syndicat, détermine le règlement de travail et de rémunération lui-même. Il n'est pas obligé de consulter les représentants des travailleurs sur ces actes. L'obligation d'établir un règlement intérieur s'applique aux entrepreneurs employant au moins 50 personnes.

Le droit des travailleurs à être informés découle:

- du Code du travail,
- du règlement du ministre du Travail et de la Politique sociale du 26 septembre 1997 sur les règles générales en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail,
- du règlement du ministre de l'Economie et du Travail du 27 juillet 2004 sur la formation dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.

La loi garantit à tous les travailleurs employés par l'employeur le droit à l'information et à la consultation. Le Code du travail et ses règlements d'application ne prévoient pas d'exceptions pour les entreprises telles que les communautés religieuses ou d'autres institutions si elles emploient des travailleurs.

Le Code du travail considère que le non-respect des obligations d'information et de consultation des travailleurs et de leurs représentants est une infraction aux droits des travailleurs.

Il incombe à l'employeur d'assurer des conditions adéquates pour tenue des consultations et, en particulier, de veiller à ce qu'elle ait lieu pendant les heures de travail. Les travailleurs ou leurs représentants conservent le droit à leur rémunération pour les heures non travaillées en raison de leur participation aux consultations.

L'employeur consulte les travailleurs ou leurs représentants sur toutes les activités portant sur la santé et la sécurité au travail, notamment sur:

- les changements dans l'organisation du travail et l'équipement des postes de travail, l'introduction de nouveaux procédés technologiques et de substances chimiques et leurs mélanges, s'ils peuvent présenter un risque pour la santé ou la vie des travailleurs,
- l'évaluation des risques professionnels lors de l'exécution d'un travail spécifique et l'information des travailleurs sur ces risques,
- la mise en place d'un service de santé et de sécurité au travail ou la délégation des tâches de ce service à d'autres personnes, et la désignation de travailleurs chargés de fournir les premiers secours, ainsi que sur la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs,
- l'attribution aux travailleurs d'équipements de protection individuelle, de vêtements et de chaussures de travail,
- la formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail.

Les travailleurs ou leurs représentants peuvent soumettre des propositions à l'employeur en vue de l'élimination ou de la réduction des risques professionnels.

La consultation peut être menée dans le cadre d'un comité de santé et de sécurité au travail chez un employeur qui emploie plus de 250 travailleurs. Selon le Code du travail, un tel employeur désigne un comité de santé et de sécurité en tant qu'organe consultatif et d'avis. Le comité de santé et de sécurité au travail est composé, en nombre égal, de représentants de l'employeur, y compris le personnel chargé de l'hygiène et de la sécurité au travail et le médecin chargé de la prévention des travailleurs, et de représentants des travailleurs, y compris l'inspecteur social du travail.

Le comité de santé et de sécurité au travail a pour mission d'examiner les conditions de travail, d'évaluer périodiquement l'état de la santé et de la sécurité au travail, de donner un avis sur les mesures prises par l'employeur pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, de formuler des propositions en vue d'améliorer les conditions de travail et de coopérer avec l'employeur dans la mise en œuvre de ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail.

Les représentants des travailleurs qui participent aux consultations et aux travaux du comité de santé et de sécurité au travail sont élus par les organisations syndicales de l'entreprise et, en l'absence de telles organisations chez l'employeur, par les travailleurs, conformément à la procédure adoptée dans l'entreprise concernée.

Les dispositions de la partie X « Santé et sécurité au travail » du Code du travail, y compris du chapitre 11 « Consultation sur la santé et la sécurité au travail et le comité de santé et de sécurité », s'appliquent à tous les employeurs et travailleurs, en ce qui concerne les conditions de travail. L'information comprend la familiarisation des travailleurs avec la réglementation et les règles de santé et de sécurité relatifs au travail qu'ils effectuent, notamment sur les risques professionnels résultant du travail effectué, les risques pour la santé et la vie sur le lieu de travail, sur les postes de travail individuels et en relation avec le travail effectué, y compris les principes de protection contre ces risques, ainsi que les mesures de protection et de prévention prises pour éliminer ou réduire les risques et la gestion des accidents et autres situations mettant en danger la santé et la vie des travailleurs.

À la demande motivée des travailleurs ou de leurs représentants concernant des dangers pour la santé et la vie des travailleurs, les inspecteurs de l'Inspection nationale du travail effectuent des inspections et appliquent les mesures légales prévues par la législation sur l'Inspection nationale du travail. La supervision et le contrôle de l'Inspection nationale du travail s'étendent à tous les employeurs et autres entités pour le compte desquels des particuliers fournissent du travail.

En cas de violation des règles et réglementations en matière de santé et de sécurité, les inspecteurs du travail ont le droit d'appliquer des mesures juridiques sous forme d'ordonnances, qui sont des décisions administratives, ils peuvent obliger les employeurs à mettre fin immédiatement aux violations, dans un délai déterminé, ou à arrêter le travail ou à diriger vers d'autres travaux les travailleurs sans les qualifications requises pour exécuter des travaux dangereux, interdits ou nuisibles. La participation des travailleurs à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail est également prévue par la loi du 23 mai 1991 sur les syndicats:

- l'obligation pour l'employeur de fournir, à la demande du syndicat, les informations nécessaires à la conduite des activités syndicales, y compris les informations sur les conditions de travail et les règles de rémunération,
- se mettre d'accord avec l'organisation syndicale de l'entreprise sur le règlement portant sur le fonds d'avantages sociaux de l'entreprise, le règlement des primes et des bonus, et les principes de distribution des fonds pour la rémunération des travailleurs employés dans une unité financé par le budget de l'État,
- le droit de l'organisation syndicale d'entreprise de demander des analyses en cas de soupçon justifié de menace pour la vie et la santé des travailleurs sur le lieu de travail.

ARTICLE 23 – DROIT DES PERSONNES AGEES A UNE PROTECTION SOCIALE – *nouvelle disposition dans la Charte révisée*

PRENDRE OU PROMOUVOIR, SOIT DIRECTEMENT SOIT EN COOPERATION AVEC LES ORGANISATIONS PUBLIQUES OU PRIVEES, DES MESURES APPROPRIEES TENDANT NOTAMMENT:

- **A PERMETTRE AUX PERSONNES AGEES DE DEMEURER LE PLUS LONGTEMPS POSSIBLE DES MEMBRES A PART ENTIERE DE LA SOCIETE, MOYENNANT:**
 - (a) DES RESSOURCES SUFFISANTES POUR LEUR PERMETTRE DE MENER UNE EXISTENCE DECENTE ET DE PARTICIPER ACTIVEMENT A LA VIE PUBLIQUE, SOCIALE ET CULTURELLE**
 - (b) LA DIFFUSION DES INFORMATIONS CONCERNANT LES SERVICES ET LES FACILITES EXISTANT EN FAVEUR DES PERSONNES AGEES ET LES POSSIBILITES POUR CELLES CI D'Y RECOURIR**
- **A PERMETTRE AUX PERSONNES AGEES DE CHOISIR LIBREMENT LEUR MODE DE VIE ET DE MENER UNE EXISTENCE INDEPENDANTE DANS LEUR ENVIRONNEMENT HABITUEL AUSSI LONGTEMPS QU'ELLES LE SOUHAITENT ET QUE CELA EST POSSIBLE, MOYENNANT:**
 - (a) LA MISE A DISPOSITION DE LOGEMENTS APPROPRIES A LEURS BESOINS ET A LEUR ETAT DE SANTE OU D'AIDES ADEQUATES EN VUE DE L'AMENAGEMENT DU LOGEMENT**
 - (b) LES SOINS DE SANTE ET LES SERVICES QUE NECESSITERAIT LEUR ETAT**
- **A GARANTIR AUX PERSONNES AGEES VIVANT EN INSTITUTION L'ASSISTANCE APPROPRIEE DANS LE RESPECT DE LA VIE PRIVEE, ET LA PARTICIPATION A LA DETERMINATION DES CONDITIONS DE VIE DANS L'INSTITUTION**

Politiques en faveur des personnes âgées

Le document « Politique sociale pour les personnes âgées d'ici à 2030. Sécurité-Participation-Solidarité » définit les orientations de la politique sociale à l'égard des personnes âgées.

En raison de la grande diversité de la population âgée, les solutions envisagées dans le programme s'adressent:

- aux personnes âgées en général,
- aux personnes âgées dépendantes.

La prise en compte du niveau d'autonomie permet un diagnostic plus complet des besoins, l'identification des opportunités et des besoins selon le niveau de dépendance, équilibrant ainsi la demande et l'offre de services sociaux (soins médicaux et sociaux, réadaptation, soutien, participation à la vie sociale).

Le document envisage des actions destinées aux personnes âgées en général, dans les domaines suivants:

- la perception positive de la vieillesse dans la société,
- la participation à la vie sociale et soutien à toutes les formes d'activités civiques, sociales, culturelles, artistiques, sportives et religieuses,
- la création de conditions permettant d'exploiter le potentiel des personnes âgées en tant que participants actifs à la vie économique et au marché du travail, en fonction de leurs capacités psychophysiques et de leur situation familiale,
- la promotion de la santé, la prévention des maladies, l'accès au diagnostic, au traitement et à la réadaptation,
- le renforcement de la sécurité – la prévention de la violence et de la négligence à l'égard des personnes âgées,
- la création de conditions propices à la solidarité et à l'intégration intergénérationnelles,
- l'éducation à la vieillesse (personnel soignant et médical), préparant à la vieillesse (société dans son ensemble), par les personnes âgées (à partir de la plus jeune génération) et l'éducation pendant la vieillesse (personnes âgées).

Les domaines d'action concernant les personnes âgées dépendantes sont les suivants:

- réduire le degré de dépendance en facilitant l'accès aux services qui renforcent l'indépendance et en adaptant le cadre de vie aux capacités fonctionnelles des personnes âgées dépendantes,
- assurer un accès optimal aux soins de santé, de réadaptation et de soins adaptés aux besoins des personnes âgées dépendantes,

- un réseau de services environnementaux et institutionnels offerts aux personnes âgées dépendantes,
- un système de soutien aux soignants informels des personnes âgées dépendantes par les institutions publiques.

L'obligation de suivi de la mise en œuvre de la politique sociale à l'égard des personnes âgées est imposée aux organes de l'administration publique, aux unités organisationnelles de l'État et aux autres organisations qui travaillent à faire évoluer la situation des personnes âgées prévoit la loi du 11 septembre 2015 sur les personnes âgées. Chaque année, le Conseil des ministres prépare le rapport sur la situation des personnes âgées en Pologne. Un tel rapport contient des informations sur:

- la situation démographique et la structure démographique par âge de la population des personnes âgées, les projections pour les années à venir et les implications des changements démographiques pour la politique de l'État,
- la situation des revenus,
- les conditions de vie, y compris les conditions de logement,
- l'activité professionnelle,
- la situation familiale et la structure des ménages,
- l'état de santé et ses déterminants, la qualité de vie résultant de l'état de la santé, y compris la disponibilité de soins de santé financés par des fonds publics,
- la disponibilité et la qualité des services sociaux, y compris des services de soins,
- la situation des personnes handicapées et de leurs soignants,
- la participation sociale et civique,
- les activités éducatives et culturelles,
- les activités sportives et récréatives,
- l'égalité de traitement et la lutte contre la discrimination fondée sur l'âge,
- l'évaluation de la mise en œuvre de la politique envers les personnes âgées, y compris des conclusions et des recommandations formulées dans les rapports précédents,
- les conclusions et recommandations concernant les tâches et initiatives à prendre pour créer les conditions d'un vieillissement digne et en bonne santé.

Les rapports présentent également les effets de la mise en œuvre des tâches envisagées dans le document « Politique sociale à l'égard des personnes âgées d'ici à 2030. Sécurité-Participation-Solidarité ».

Ces dernières années, on a assisté au développement et à la diffusion de formes de vieillissement sain et actif, ainsi qu'à l'augmentation des compétences numériques des personnes âgées et à l'accroissement de la participation des seniors au fonctionnement des communautés locales et aux initiatives d'intégration intra- et intergénérationnelle. La coopération des jardins d'enfants et des écoles avec des organisations de seniors ou des organisations travaillant à leur profit en est un exemple. Le nombre de places adaptées aux personnes âgées, y compris dans les centres d'accueil de jour, est en augmentation. Les activités proposées par les universités du troisième âge continuent de susciter un vif intérêt. Le nombre de conseils municipaux et provinciaux de personnes âgées augmente. Les activités pour les personnes âgées mises en œuvre par des entités appartenant au secteur non gouvernemental sont subventionnées par le Fonds d'initiatives civiques depuis 2005. L'objectif principal est d'accroître la participation des organisations non gouvernementales, des entités ecclésiastiques et des communautés religieuses menant des activités d'intérêt public à la mise en œuvre des tâches publiques. Objectifs spécifiques:

- accroître l'activité et la sensibilisation des citoyens et des communautés locales,
- développer le potentiel du secteur des organisations non gouvernementales,
- accroître la participation du secteur des organisations non gouvernementales à la mise en œuvre de services sociaux dans le domaine de l'intégration et de l'activation sociales et de la sécurité sociale,
- soutenir le développement du modèle polonais d'économie sociale.

Le Fonds cofinance les activités suivantes:

- Priorité I – citoyens actifs et informés, communautés locales actives – les projets doivent impliquer les citoyens sous différentes formes, en leur donnant la possibilité d'être actifs et de combiner leur activité avec l'acquisition de compétences dans le domaine des activités civiques (programmes d'implication citoyenne dans les affaires publiques, par exemple par la participation à des débats publics, des consultations sociales, la participation à des élections, le bénévolat, la philanthropie, l'appartenance à des associations),
- Priorité II – des organisations non gouvernementales efficaces en un Etat efficace (projets de renforcement du potentiel humain et institutionnel des organisations qui les mettent en œuvre),
- Priorité III – intégration et activation sociales, sécurité sociale (les projets être basés sur le principe d'autonomisation, c'est-à-dire l'inclusion des bénéficiaires dans les activités et les décisions prises dans le cadre des projets),
- priorité IV – développement de l'entrepreneuriat social (les projets doivent, sous diverses formes, promouvoir l'idée de combiner l'activité économique (professionnelle) avec l'activité sociale).

Le « Programme d'action national pour l'égalité de traitement pour 2022-2030 » prévoit un débat impliquant des représentants d'organisations non gouvernementales et d'autres institutions qui agissent au profit des personnes âgées et s'occupant d'elles, ainsi que des représentants d'employeurs intéressés par les possibilités de travailler avec les personnes âgées. Le débat sera précédé d'informations sur le projet, diffusées sur les médias sociaux, et d'une invitation aux représentants des deux parties à se présenter. L'événement servira à échanger des opinions sur la manière de tirer parti de l'augmentation attendue de la participation au marché du travail dans l'UE et en Pologne des personnes âgées et à établir des contacts entre les représentants des personnes âgées et les employeurs. Il résultera en des conclusions élaborées sous forme de recommandations à l'intention des entreprises désireuses d'employer des personnes âgées. Le débat est prévu pour 2024.

Les autres actions envisagées dans le programme concernant la discrimination fondée sur l'âge sont les suivantes:

- les garanties pour le fonctionnement d'équipes chargées de l'égalité de traitement afin d'améliorer la gestion de la diversité sur le lieu de travail,
- l'intermentorat, c'est-à-dire l'échange de connaissances entre les générations pour lutter contre le déclassement et l'exclusion professionnelle des travailleurs de longue date et d'âges différents et ayant une expérience, des connaissances et des compétences différentes, ainsi que l'amélioration d'aptitudes et de compétences sur la manière de partager les connaissances, l'élimination des barrières et des préjugés dans la communication intergénérationnelle en formant des collègues moins expérimentés et en partageant les connaissances,
- la publication des informations sur les sites web internes et externes de l'office (par exemple, le Bulletin d'information publique) sur la diversité de la main-d'œuvre dans les ministères, y compris des statistiques sur l'emploi en fonction, par exemple, du sexe, de l'âge, du handicap, sensibilisant ainsi le personnel et les acteurs externes à la diversité de la main-d'œuvre d'un office donnée,
- la mise en œuvre de politiques de gestion des âges dans les offices,
- la diffusion des bonnes pratiques des entreprises en matière de gestion de la diversité sur le lieu de travail,
- la sensibilisation et l'amélioration des connaissances des travailleurs et des cadres dans le domaine de l'égalité de traitement, et la formation des travailleurs des institutions publiques pour les sensibiliser à la discrimination fondée sur l'âge sur le marché du travail,
- des activités d'information destinées aux personnes âgées sur les possibilités de participation à la vie familiale et sociale, y compris le travail bénévole,
- l'organisation de cours d'informatique et d'internet,
- le développement de l'infrastructure des centres d'aide aux personnes âgées dans les communautés locales,

- la coopération avec des personnes qui sont ou peuvent être des leaders dans les communautés locales afin de construire une solidarité intergénérationnelle en démontrant le rôle des seniors en tant que transmetteurs de valeurs, de traditions et d'expériences de vie,
- l'organisation de salons de l'emploi pour les seniors dans les offices de voïvodie.

Le document « Politique sociale pour les personnes âgées 2030. Sécurité-Participation-Solidarité » envisage la prise des mesures pour façonner une perception positive de la vieillesse dans la société, par le biais des mesures suivantes:

- la lutte contre la discrimination fondée sur l'âge,
- la sensibilisation de la société à l'importance de la participation des personnes âgées dans la vie sociale et économique,
- la lutte contre les stéréotypes négatifs de la vieillesse par des campagnes d'éducation sociale,
- la promotion des idées et des activités visant à préparer la vieillesse et à rester indépendants le plus longtemps possible.

Exemples d'activités mises en œuvre entre 2017 et 2021:

- le programme de base de l'école primaire a été complété par des questions de préparation à la vieillesse et l'intégration intergénérationnelle,
- la portail « Calculateur de pensions », permettant de simuler le montant de la pension,
- la création d'un cadre juridique pour l'accessibilité numérique des informations présentées sous forme électronique,
- une campagne d'éducation et d'information pour diffuser le savoir sur les avantages de la technologie numérique,
- l'initiative « 60+ Culture » – une campagne nationale permettant aux personnes âgées d'accéder gratuitement (ou contre un montant somme symbolique) à l'offre des institutions culturelles,
- une formation sur la « conception d'une offre culturelle pour les seniors », organisée par le Centre national de la culture,
- une formation « Les seniors vont aux musées », organisée par l'Institut national de muséologie et de protection des collections,
- le portail business.gov.pl qui propose des services électroniques accessibles pour les personnes handicapées et aux personnes âgées,
- un webinaire sur, entre autres, la silver economy, « Fonds norvégiens – découvrez les aides sur lesquelles votre entreprise peut compter »,
- le projet « Formation des employeurs, des gestionnaires, des responsables de la gestion des ressources humaines et des professionnels de la santé au travail à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes de gestion de la santé de la main-d'œuvre vieillissante sur les lieux de travail », dans le cadre du « Programme national de santé 2016-2020 »,
- le projet « Éducation à la gestion de la santé des travailleurs vieillissants et élaboration et diffusion d'instruments de promotion de la santé et de comportements favorables à la santé dans l'environnement de travail », dans le cadre du « Programme national de santé 2021-2025 » et comprenant, entre autres la gestion:
 - d'un portail web médical destiné aux employeurs, aux gestionnaires et aux professionnels sur la gestion de la santé des différents groupes d'âge du personnel: <https://pracanazdrowie.pl/>,
 - d'un réseau de responsables de la promotion de la santé au travail – une plateforme de soutien pour les employeurs spécifiquement impliqués dans l'élaboration de programmes de développement du personnel tenant compte des besoins des travailleurs plus âgés,
- l'accès aux médicaments gratuits pour les personnes âgées de plus de 65 ans (actuellement 3.754 médicaments sur la liste des médicaments pour les personnes âgées de plus de 65 ans),
- le programme « Accessibilité Plus » – mesures d'adaptation des établissements médicaux dans le domaine de l'accessibilité architecturale et des procédures médicales,
- la mise en œuvre de normes de formation préparant à l'exercice de la profession de médecin, dentiste, pharmacien, infirmier, sage-femme, diagnosticien de laboratoire, kinésithérapeute et auxiliaire médical,

- une série de cours de spécialisation en soins infirmiers en gériatrie, subventionnés par le ministre de la Santé sur des fonds publics,
- une analyse du phénomène de la multimorbidité et des services fournis aux personnes âgées – étude nationale,
- le projet « Action commune pour la gestion du syndrome de fragilité. Une approche globale dans la promotion de l'âge avancé sans limitations fonctionnelles », initiée par l'Institut national de gériatrie, de rhumatologie et de réadaptation,
- le projet « Mise en œuvre de bonnes pratiques en matière de maladies chroniques », mis en œuvre par l'Institut national de gériatrie, de rhumatologie et de réadaptation,
- le programme « Stratégie nationale d'oncologie 2020-2030 »,
- le programme « Éducation à la santé en matière de prévention des blessures et de promotion de la sécurité dans le cadre du Programme national de santé 2016-2020 »,
- une série d'ateliers sur la prévention des chutes, destinés aux soignants des personnes âgées, aux infirmières et aux travailleurs sociaux,
- la campagne d'information « Compte patient en ligne. C'est ici que vos antécédents médicaux sont enregistrés »,
- un manuel pour les personnes âgées dans le domaine de la santé en ligne,
- l'application gabinet.gov.pl, qui offre, entre autres, la possibilité de recevoir les patients et d'émettre des e-références, de délivrer des ordonnances électroniques et d'accéder aux données des patients, le projet « Introduction de services électroniques modernes dans les entités médicales supervisées par le ministre de la Santé »,
- le « Programme national de lutte contre la violence en famille 2014-2020 »,
- une campagne nationale d'éducation et d'information destinée aux personnes d'âge mûr, qui vise à les sensibiliser à l'impact positif des technologies de l'information et de la communication sur la qualité de vie.

Interdiction de la discrimination

L'article 32, alinéa 2 de la Constitution, relatif au principe d'égalité et à l'interdiction des discriminations, dispose que « Nul ne peut faire l'objet d'une discrimination dans la vie politique, sociale ou économique pour quelque raison que ce soit ».

La loi du 3 décembre 2010 sur la mise en œuvre de certaines dispositions de l'Union européenne en matière d'égalité de traitement interdit la discrimination par l'âge dans le domaine du travail.

Prise de décision assistée

Voir les informations relatives à l'article 15, paragraphe 3.

Prestations sociales

	Retraite minimale nette, au 1er mars d'une année donnée, zł	Retraite nette moyenne du Fonds d'assurance sociale, zł	Revenu total équivalent médian, zł	Critère de revenu – assistance sociale
2017	838	1.809	2.167	Personne seule formant le ménage – 634 zł Personne vivant en famille – 514 zł
2019	1.001	2.025	2.535	Personne seule formant le ménage – 701 zł Personne vivant en famille – 528 zł
2021	1.230	2.376	3.069	Personne seule formant le ménage – 701 zł Personne vivant en famille – 528 zł
2022	1.408	2.785	3.403	Personne seule formant le ménage – 776 zł Personne vivant en famille – 600 zł

	Retraite minimale/revenu équivalent médian	Retraite moyenne/revenu équivalent médian
2017	38,7%	83,5%
2019	39,5%	79,8%
2021	40,1%	77,4%
2022	41,4%	81,8%

Le revenu équivalent médian est applicable à tous les ménages et a été calculé sur la base du revenu équivalent annuel.

La retraite minimale et la retraite moyenne est donné sur une base annuelle moyenne, en tenant compte la 13e retraite (à partir de 2019) et la 14e retraite (à partir de 2021).

Pour la première fois, la 13e retraite a été versée en 2019 sous forme d'une prestation unique en espèces pour les retraités et bénéficiaires d'une rente. À partir de 2020, le versement de cette prestation, d'un montant équivalent à la retraite la plus basse, est garanti à tous les bénéficiaires de prestations, conformément à la loi du 9 janvier 2020 sur la prestation annuelle supplémentaire en espèces pour les retraités et bénéficiaires d'une rente.

La prestation annuelle supplémentaire en espèces n'est pas soumise à des déductions ou à des mesures d'exécution. Elle n'est pas non plus prise pour le calcul du revenu et n'affecte donc pas les droits des demandeurs de prestations, de suppléments, d'allocations, d'indemnités, d'assistance ou d'autres aides (par exemple, l'allégement fiscal pour la réadaptation).

En 2021, toutes les personnes éligibles ont reçu 1.250,88 zł brut, en 2022 1.338,44 zł brut, en 2023 1.588,44 zł brut. En 2022, la prestation annuelle supplémentaire en espèces a été exonérée de de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

En 2021 et 2022, une autre prestation annuelle supplémentaire en espèces – la 14e pension – a été versée. Si le retraité ou bénéficiaire d'une rente recevait une prestation de base inférieure ou égale à 2.900 zł brut, la 14e retraite lui était versée d'un montant égal à la pension la plus basse (à partir du 1er mars 2021 – 1.250,44 zł brut, à partir du 1er mars 2022 – 1.338,44 brut) et pour une prestation de base supérieure à 2.900 zł brut le principe „un złoty pour un złoty” a été appliqué pour déterminer le montant de la 14e retraite, c'est-à-dire que la prestation supplémentaire a été réduite de la différence entre le montant de la prestation de base et le 2.900 zł. Le montant minimum de la prestation supplémentaire était de 50 zł en 2022. En 2022, la 14e retraite était exonérée de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

La loi du 26 mai 2023 sur une autre prestation supplémentaire annuelle en espèces pour les retraités et bénéficiaires de rentes a introduit le paiement annuel de la 14e pension. Pour les retraités et bénéficiaires de rentes recevant une prestation de base allant jusqu'à 2.900 zł brut, la 14e retraite est versée au montant de la retraite la plus basse en vigueur pour l'année. En ce qui concerne les bénéficiaires de prestations plus élevées, le principe du « un złoty pour un złoty » est utilisé pour déterminer le montant de la 14e pension. À partir de 2024, la cotisation à l'assurance santé et l'impôt sur le revenu des personnes physiques sont prélevés sur la prestation supplémentaire en espèces. La prestation n'est pas soumise à une déduction ou à une exécution forcée. Elle n'est pas non plus considérée comme un revenu et n'affecte donc pas le droit des bénéficiaires à des prestations, suppléments, allocations, aides ou autre soutien. La loi prévoit la possibilité de fixer le montant de la prestation annuelle supplémentaire en espèces à un niveau supérieur à celui de la retraite la plus basse. La date de paiement de la 14e pension est fixée chaque année.

Conformément au règlement du Conseil des ministres du 22 août 2023 sur la détermination du montant supérieur à la retraite la plus basse utilisé pour déterminer le montant de la prestation annuelle supplémentaire en espèces (14^e pension) pour les retraités et bénéficiaires de rentes en 2023, la 14e retraite a été augmenté de 1.588,44 zł applicable en 2023 à 2.650 zł. Pour les bénéficiaires de la retraite de base égale à la retraite la plus basse, la prestation s'élevait, au moment du paiement, à 2.202,50 zł net (ce montant tenait compte de la déduction des cotisations d'assurance santé et de l'impôt), soit environ 838 zł net de plus que ce que prévoyait la loi. Les personnes dont la prestation de base/la somme des prestations ne dépassait pas 5.500 zł avaient droit à une prestation supplémentaire. En 2023, la 14e retraite a été versée en septembre.

La prestation annuelle supplémentaire en espèces n'est pas soumise à la déduction et à l'exécution forcée. Elle n'est pas non plus prise pour le calcul du revenu et n'affecte donc pas les droits des demandeurs de prestations, d'allocations, d'indemnités, d'assistance ou d'autres aides (par exemple, le dégrèvement d'impôt pour la réadaptation).

Un supplément de soins est du à une personne au bénéficiaire d'une pension de vieillesse ou d'invalidité qui a été déclarée totalement incapable de travailler et de vivre de manière indépendante ou qui a atteint l'âge de 75 ans. Le supplément de soins n'est pas du à la personne qui séjourne dans un

établissement de soins, à moins qu'elle ne quitte cet établissement pendant plus de deux semaines par mois. À partir du 1er mars 2023, le supplément de soins est de 294,39 zł par mois.

Les personnes âgées de plus de 75 ans ont droit à une allocation de soins (215,84 zł par mois). Conformément à la loi du 28 novembre 2003 sur les prestations familiales, cette allocation est accordée indépendamment des revenus de la famille et de la personne. Les personnes qui ont le droit à une allocation de soins n'ont pas droit à un supplément de soins.

En vertu de la loi du 28 novembre 2003 sur les prestations familiales, un membre de la famille d'une personne âgée envers laquelle il a une obligation alimentaire peut bénéficier d'une prestation pour les soins pour avoir renoncé à un emploi ou à une autre activité rémunérée afin de s'occuper de cette personne. L'une des conditions de base est que la personne âgée détient un certificat de handicap grave. La prestation pour les soins vise à compenser partiellement la perte de possibilité de gagner la vie et à garantir le maintien de l'assurance sociale et de l'assurance santé à la personne qui a du abandonner le travail pour s'occuper d'un membre de sa famille. Cette prestation est adressée aux personnes potentiellement actives, les personnes ayant droit à une pension ou une rente ne sont pas éligibles.

Un autre bénéficiaire qui soutient les personnes qui se consacrent à la prise en charge d'une personne âgée est le paiement d'une contribution à l'assurance vieillesse et d'invalidité par la gmina. La condition est que le travailleur renonce à son travail pour s'occuper d'un membre de sa famille gravement malade ou souffrant d'une maladie de longue durée.

Les prestations d'assistance sociale en espèces complètent le revenu des individus et des familles. Les personnes âgées peuvent bénéficier de toutes les prestations d'assistance sociale en fonction de leurs besoins découlant de leur situation de vie difficile. L'octroi des prestations en espèces est subordonné au respect du critère de revenu (pour une personne seule – 776 zł, pour une personne en famille – 600 zł), et à la survenance simultanée d'au moins d'une circonstance énumérée dans la loi, à savoir un handicap, une maladie grave ou de longue durée, ou d'autres circonstances.

Soutien et services sur le lieu de résidence

L'assistance sociale soutient les personnes et les familles dans la satisfaction de leurs besoins et leur permet de vivre dans des conditions dignes. La mission de l'assistance sociale est de prendre des mesures visant à rendre les individus et les familles indépendants et à les intégrer dans la communauté.

Les travailleurs sociaux employés par les centres d'assistance sociale identifient la situation de vie des individus et des familles sur la base d'entretiens sur l'environnement familial.

Des informations sur les prestations et les formes d'assistance disponibles peuvent être obtenues auprès de chaque unité organisationnelle d'assistance sociale, en particulier auprès d'un centre d'assistance sociale (au niveau de la gmina) et du centre de soutien familial du powiat. En outre, des informations sont fournies par des organisations non gouvernementales qui travaillent dans le domaine de l'assistance sociale. Des informations peuvent également être obtenues à partir de brochures, de dépliants, de feuillets imprimés par les maisons d'assistance sociale et les organisations non gouvernementales et placés dans des lieux accessibles au public (cliniques, hôpitaux, gminas).

Le système d'assistance sociale offre un large éventail de formes d'assistance, en tenant compte des besoins des personnes âgées. La gmina assure des soins et des soins spécialisés, crée des foyers de jour où des activités sont organisées pour ces personnes, en fonction des besoins et des intérêts des participants. Les établissements sont également gérés par des organisations non gouvernementales, qui bénéficient souvent d'un soutien financier de la part des pouvoirs publics.

Les soins et les soins spécialisés sont destinés à une personne seule qui, en raison de son âge, d'une maladie ou d'autres raisons, a besoin de l'assistance d'autrui et en est privée. Les soins ou les soins spécialisés peuvent également être accordés à une personne qui a besoin de l'assistance d'autrui et dont la famille n'est pas en mesure de fournir cette assistance. Les soins comprennent l'aide à la vie quotidienne, les soins d'hygiène prescrits par un médecin et, dans la mesure du possible, le contact avec l'environnement social. L'étendue des services, leur forme et leur durée sont déterminées individuellement, en tenant compte des besoins et des capacités de la personne qui a besoin d'aide. Les soins spécialisés sont des soins adaptés aux besoins spécifiques résultant de la nature de la maladie

ou du handicap. Le règlement du ministre de la Politique sociale du 22 septembre 2005 sur les soins spécialisés indique les types de ces soins. Ils sont fournis par des personnes qualifiées pour exercer les professions suivantes: travailleur social, psychologue, pédagogue, orthophoniste, ergothérapeute, infirmier, assistant de personne handicapée, soignant, spécialiste en réadaptation médicale, kinésithérapeute ou toute autre profession apportant les connaissances et les compétences nécessaires pour fournir des services spécialisés spécifiques.

Les soins et les soins spécialisés peuvent être fournis sur le lieu de résidence et dans des centres de soutien. Les soins sur le lieu de résidence peuvent, à partir du 1er novembre 2023, être octroyés sous forme de services de proximité. Les services de proximité comprennent l'assistance pour satisfaire les besoins vitaux, les soins d'hygiène de base et les soins infirmiers, c'est-à-dire des formes d'aide qui ne requièrent pas de connaissances et de compétences spécialisées, et, si nécessaire et possible, le contact avec l'environnement social.

S'il n'est pas possible de fournir des soins sur le lieu de résidence, la personne en ayant besoin peut bénéficier de soins dans le cadre d'un foyer familial d'assistance. Ce foyer fournit des services à trois personnes au minimum et à huit personnes au maximum.

Le logement de formation et le logement accompagné (anciennement « logement protégé ») sont une forme d'assistance sociale qui prépare, avec l'aide des spécialistes, les personnes qui y vivent à mener une vie indépendante ou les soutient dans leur fonctionnement quotidien. Cette forme de soutien peut être proposée à une personne qui, en raison d'une situation de vie difficile, de son âge, d'un handicap ou d'une maladie, a besoin d'une aide pour fonctionner au quotidien, mais ne requiert pas les services d'une unité de soins fonctionnant 24 heures sur 24. L'aide apportée dans un logement de formation ou un logement accompagné est fournie dans le but de rendre les personnes qui y vivent indépendantes. La durée de séjour dans un tel logement dépend de la situation du demandeur et des circonstances de l'espèce. Pour les personnes titulaires d'un certificat de handicap grave ou modéré, ainsi que, dans des cas particulièrement justifiés, pour d'autres personnes, une décision peut être prise pour les orienter vers un logement accompagné pour une durée indéterminée.

Le fonctionnement des logements de formation et des logements accompagnés est régi par le règlement du ministre de la Famille et de la Politique sociale du 30 octobre 2023 sur les logements de formation et les logements accompagnés.

Dans un logement de formation, les services de vie et le travail social sont fournis et l'indépendance, les compétences d'autosoins sont développés ou consolidés, ainsi que comment remplir les rôles sociaux en intégration avec la communauté locale, afin de permettre une vie indépendante. Le logement accompagné propose des soins de vie, un travail social et une assistance dans l'accomplissement des activités nécessaires au fonctionnement quotidien et aux contacts sociaux afin de maintenir ou développer l'indépendance d'une personne conformément à ses capacités psychophysiques.

Les logements de formation et accompagnés peuvent être gérés par des unités organisationnelles d'assistance sociale, les organisations non gouvernementales et autres entités énumérées dans la loi du 24 avril 2003 sur l'activité d'intérêt public et le bénévolat, menant des activités dans le domaine de l'assistance sociale, du placement familial ou de l'intégration et de la réinsertion professionnelle et sociale des personnes menacées d'exclusion sociale (sur la base de la commande d'une tâche publique dans le domaine de l'assistance sociale).

L'orientation vers un logement de formation ou un logement accompagné relève de la responsabilité de la gmina ou du powiat, en fonction des raisons et des circonstances. La fourniture d'une aide sous forme d'un séjour dans un logement de formation ou un logement accompagné est précédée de la conclusion d'un contrat de logement entre l'entité qui fournit cette forme d'aide, l'entité qui gère le logement et la personne qui demande un séjour dans un logement de formation ou un logement accompagné, ou son représentant légal. En 2021, la possibilité de fournir les soins ou les services spécialisés en mode d'urgence a été introduite, par exemple lorsque le soignant d'une personne a besoin d'une hospitalisation urgente et qu'il lui sera temporairement impossible.

Les coûts des services sont remboursés en partie ou en totalité si le revenu par personne dans la famille dépasse le critère de revenu.

Afin de soutenir les unités locales d'administration autonome, dans le cadre du « Programme de soutien global aux familles – Pour la vie » un soutien financier a été prévu pour la création de logements de formation et de logements accompagnés (anciennement – protégés) pour les personnes handicapées de degré grave ou modéré; 108 millions de zł ont été alloués. Les activités en matière de développement d'un réseau de logements de formation et de logements accompagnés peuvent comprendre la création de logements dans des locaux appartenant aux collectivités locales, la construction d'un bâtiment, l'achat de locaux, etc. En 2017-2018, la subvention pouvait atteindre 50% du coût de la mise en œuvre de la tâche, en 2019, elle est passée à 70% et, à partir de 2020, à 80%.

Logements protégés, total

	2017	2019	2021	2022
Nombre de logements protégés	677	1.106	1.475	1.623
Nombre de bénéficiaires	2.794	3.568	4.454	4.278

Le système de soutien aux personnes âgées est développé dans le cadre du programme pluriannuel « Senior+ » pour 2021-2025 (continuation du programme pour 2015-2020), en particulier la création d'un réseau de centres de soutien pour les personnes âgées est aidé et les centres de soutien « Senior+ » existants (centres de jour « Senior+ » et clubs « Senior+ ») sont subventionnés, ce qui permet aux personnes âgées de bénéficier de l'offre dans le domaine d'activité sociale, ainsi que des services d'activité physique ou de kinésithérapie, ainsi que des offres éducatives, culturelles, récréatives et de soins. Dans le cadre du programme, les collectivités locales peuvent demander (appel d'offres) un financement pour créer ou équiper un centre et assurer le fonctionnement des centres existants.

Entre 2015 et 2022, 1.179 centres d'accompagnement « Senior+ » ont été créés, dont 353 foyers de jour « Senior+ » et 826 clubs « Senior+ » offrant au total 28.000 places. Dans le cadre de l'édition 2023 du concours, 75 nouveaux centres de soutien „Senior+” seront créés et 680 centres existants recevront un financement pour leur fonctionnement. Les plans pour 2024-2025 prévoient une allocation de 60 millions de zł chaque année pour le programme. Il est prévu de subventionner la création de 150 centres de soutien « Senior+ » avec plus de 2.500 places et de subventionner l'entretien continu des centres existants.

Activation sociale

Les mesures mises en œuvre dans le cadre de la politique en faveur des personnes âgées comprennent le soutien au vieillissement actif et à la participation dans tous les domaines de la vie sociale, notamment en subventionnant les activités des organisations non gouvernementales œuvrant en faveur des seniors. Dans le cadre du programme pluriannuel pour les personnes âgées « Active+ » pour 2021-2025, les organisations non gouvernementales et autres entités éligibles œuvrant en faveur des personnes âgées peuvent demander un financement des projets visant à accroître la participation des personnes âgées dans tous les domaines de la vie sociale (de 25.000 zł à 250.000 zł par projet). Le cofinancement est accordé pour des activités dans quatre domaines:

- l'activité sociale,
- participation sociale,
- l'inclusion numérique,
- la préparation à la vieillesse.

En 2021, 317 projets concernant 38.000 personnes âgées ont été mis en œuvre, pour un montant de 39 millions de zł. En 2022, 313 projets impliquant 44.000 personnes âgées ont été financés, pour un montant de 39 millions de zł, en 2023, 518 projets impliquant 60.000 personnes âgées ont été financés, pour un montant de 39 millions de zł.

Accessibilité

La législation en vigueur impose l'obligation d'assurer l'accès des personnes à mobilité réduite à:

- des bâtiments (logements, bâtiments publics, y compris ceux destinés à l'enseignement et aux soins de santé, lieux de travail), la voirie, les transports,
- des services d'information, de communication et autres, y compris à des services électroniques et les services d'urgence.

Ces dispositions s'appliquent aux entités publiques et privées.

Informations détaillées – informations sur la mise en œuvre de l'article 15, paragraphe 3, de la Charte révisée.

Prévenir la violence et les mauvais traitements à l'égard des personnes âgées

Assurer la sécurité des personnes âgées est l'une des priorités de la politique sociale à leur égard. Les mesures de prévention de la violence à l'égard des personnes âgées comprennent:

- les mesures d'intervention – empêcher que les personnes âgées subissent d'autres préjudices et fournir les premiers soins,
- les mesures thérapeutiques et curatives – minimiser et éliminer les traumatismes et les préjudices subis,
- la prévention – promouvoir la connaissance du phénomène de la violence, des moyens de reconnaître la violence et développer les compétences nécessaires pour résister à la violence.

La loi du 29 juillet 2005 sur la lutte contre la violence domestique indique qu'une personne affectée par la violence domestique doit bénéficier d'une assistance gratuite, notamment sous forme:

- de conseils médicaux, psychologiques, juridiques, sociaux, professionnels et familiaux,
- d'une intervention et d'un soutien en cas de crise,
- de la protection contre de nouveaux abus, en empêchant les personnes faisant recours à la violence d'utiliser l'appartement occupé par d'autres membres de la famille et en interdisant d'entrer en contact avec la victime et de s'approcher d'elle,
- d'un hébergement sûr dans un centre d'aide spécialisé pour les victimes de la violence domestique,
- d'un examen médical pour déterminer les causes et le type de blessures résultant de la violence domestique, et la délivrance d'un certificat médical à cet égard,
- d'aide à l'obtention d'un logement par la victime de violence domestique qui n'a pas de titre sur les locaux qu'elle occupe conjointement avec l'auteur de la violence.

En outre, une assistance gratuite est fournie, sous forme de conseils médicaux, psychologiques, juridiques, sociaux, professionnels et familiaux.

La victime de violence a le droit d'obtenir un certificat médical gratuit, précisant les causes et le type de blessures résultant de la violence domestique.

Les victimes de violence domestique sont aidées conformément aux règles énoncées dans la loi sur l'assistance sociale, y compris en ce qui concerne son champ d'application personnel.

Les mesures en faveur des personnes âgées victimes de violence domestique sont également mises en œuvre sur la base des programmes nationaux de lutte contre la violence domestique, qui concrétisent les dispositions de la loi du 29 juillet 2005 sur la lutte contre la violence domestique. En raison de l'ampleur, des formes de violence et des catégories de victimes de violence (femmes, hommes, enfants, personnes âgées ou handicapées), des actions de nature continue, générale et universelle sont mises en œuvre chaque année. Certaines d'entre elles, au cours d'années particulières, s'adressent à un groupe distinct de victimes de violence domestique.

En ce qui concerne les personnes âgées victimes de violence domestique, il convient d'identifier les tâches suivantes:

- afin d'assurer la sécurité des personnes âgées, la « Campagne publique nationale de lutte contre la violence en famille à l'encontre des personnes âgées et handicapées » a été menée en 2009 dans le but de sensibiliser le public au phénomène de la violence domestique à l'encontre des personnes âgées et handicapées,
- ces activités se sont poursuivies avec la production d'un spot télévisé en 2010 sur la lutte contre la violence domestique à l'égard des personnes âgées et des personnes handicapées, ainsi qu'avec la publication d'un manuel intitulé « Violence en famille à l'égard des personnes âgées et des personnes handicapées – Manuel à l'intention des travailleurs de première ligne », destiné en particulier aux professionnels impliqués dans la lutte contre la violence domestique,
- une campagne de sensibilisation a été menée en 2018, qui comprenait un spot télévisé visant à sensibiliser le public à la sécurité des personnes âgées et à la nécessité de réagir, mais aussi à accroître les connaissances des personnes âgées et à les sensibiliser à leurs droits,

- en 2018, une conférence nationale sur le phénomène de la violence « Sécurité pour les personnes âgées. Prévention, intervention, assistance » a été organisée, dans le cadre de cette conférence une attention particulière a été accordée à la sécurité des personnes âgées dans le contexte des processus démographiques associés au vieillissement de la population au cours des dernières années.

Les résultats de l'étude « Violence en famille à l'encontre des personnes âgées et des personnes handicapées », réalisée en 2015 à la demande du ministère de la Famille, du Travail et de la Politique sociale, par l'Académie polonaise des sciences, indiquent que la violence physique, psychologique, économique et sexuelle à l'encontre des personnes âgées et handicapées est un phénomène de dimension limitée. Les résultats de la recherche ont été publiés dans deux rapports: « Violence en famille à l'encontre des personnes âgées et des personnes handicapées – Partie I Rapport d'une enquête nationale » et „La violence en famille à l'encontre des personnes âgées et des personnes handicapées – Partie II Rapport d'une enquête auprès des professionnels ». Résultats:

- en ce qui concerne la violence physique, économique, psychologique et sexuelle à l'égard des personnes âgées, 38,4% des répondants ont déclaré avoir connaissance de cas de violence physique, 44,9% de violence économique et 44,7% de violence psychologique à l'égard des personnes âgées à l'extérieur de leur famille, tandis que 15,5% ont indiqué des cas de violence physique, 18,5% de violence économique et 17,5% de violence psychologique dans leur famille, et la violence sexuelle n'a pas été signalée,
- en tant qu'auteurs de violence hors de la famille et au sein de la famille et contre les personnes âgées, les hommes proches de la victime de la violence ont été le plus souvent indiqués, la première place étant de loin occupée par le fils (de 20% à 43,4% des indications), le gendre (contre les personnes âgées – à l'extérieur de la famille: 29,1% et au sein de la famille: 21,6%), le mari/partenaire (16,7 à 20,8%), la fille (10,5% à 25,5% des indications) et la belle-fille (contre les personnes âgées – à l'extérieur de la famille: 21,8% et au sein de la famille: 18,9%),
- la violence en dehors de la famille était remarquée plus fréquemment dans les voïvodies de Wielkopolskie, Opolskie, Świętokrzyskie, Zachodniopomorskie et Łódzkie, et moins fréquemment dans les voïvodies de Pomorskie et Dolnośląskie. En revanche, la violence au sein de la famille était remarquée le moins souvent dans les voïvodies de Podkarpackie, Pomorskie et Podlaskie, et le plus souvent dans les voïvodies de Małopolskie et de Wielkopolskie.

En 2022, un diagnostic national du phénomène de la violence à l'égard des personnes âgées et des personnes handicapées a été réalisé dans le cadre du projet « Lutte contre la violence à l'égard des personnes âgées et des personnes handicapées », mis en œuvre sur la base du programme « Justice », cofinancé par des fonds norvégiens.

La loi du 12 mars 2004 sur l'assistance sociale stipule que l'organisation d'une maison d'assistance sociale, l'étendue et le niveau des soins et des services de vie fournis par la maison doivent tenir compte, en particulier, de la liberté, de l'intimité, de la dignité et du sentiment de sécurité des résidents de la maison d'assistance sociale, ainsi que de leur degré d'aptitude physique et mentale. Le contrôle et la supervision des maisons d'assistance sociale sont exercés par le voïvode.

La loi prévoit également des solutions pour aider les victimes de violence (les solutions s'adressent à toutes les personnes):

- des conseils spécialisés – juridiques, psychologiques et familiaux – fournis aux personnes et aux familles qui ont des difficultés ou qui ont besoin d'être soutenues dans la résolution de leurs problèmes de vie,
- l'intervention en cas de crise auprès des personnes et des familles dans le but de rétablir leur équilibre psychologique et leur capacité à faire face aux problèmes par elles-mêmes, évitant ainsi qu'une réaction de crise ne devienne une défaillance psychosociale chronique,
- le travail social fourni dans le but d'améliorer le fonctionnement des individus et des familles dans leur environnement social, visant à aider les individus et les familles à renforcer ou à retrouver leur capacité à fonctionner dans la société en jouant des rôles sociaux appropriés et en créant des conditions propices à cet objectif.

Le Code pénal pénalise des sévices physiques ou psychiques infligés à une personne proche ou à une autre personne se trouvant dans une relation de dépendance permanente ou temporaire à l'égard de l'auteur, ou à un mineur ou à une personne frappée d'incapacité en raison de son état mental ou physique. La sanction pour un tel acte est aggravée en cas d'acte d'une cruauté particulière. Est également puni:

- l'abandon d'une personne qui n'est pas apte en raison de son état mental ou physique,
- le fait de frapper ou de porter atteinte à l'intégrité corporelle,
- le fait de porter atteinte à un organe du corps ou de causer des lésions corporelles.

Le Code pénal impose à l'auteur de la violence domestique l'obligation de participer à des interventions correctives et éducatives; la participation se fait sans le consentement de l'auteur de la violence.

Le Code de procédure pénale prévoit que l'auteur de la violence doit s'abstenir de tout contact avec la victime ou d'autres personnes et qu'il doit quitter les locaux occupés par la victime.

La protection contre la violence est renforcée par le Code des infractions, qui impose une obligation de prévention de l'exposition à la violence (l'obligation d'empêcher une personne incapable de reconnaître le danger ou de s'en défendre de se trouver dans des circonstances dangereuses pour sa santé) aux personnes qui ont l'obligation de s'occuper d'une personne incapable de reconnaître le danger ou de s'en défendre, ou de la surveiller.

La loi du 30 avril 2020 modifiant la loi – Code de procédure civile et certaines autres lois a introduit des solutions globales visant à isoler rapidement la personne affectée par la violence de l'auteur de cette violence dans les situations où il représente une menace pour la vie ou la santé d'autres membres de la famille. Une personne affectée par la violence domestique a la possibilité de demander au tribunal d'obliger une personne qui commet des violences domestiques à quitter un logement occupé conjointement si la violence rend la cohabitation particulièrement pénible. L'obligation peut également s'étendre aux abords immédiats du logement ou consister en une interdiction de s'approcher du logement et de ses abords immédiats. Un délai d'un mois a été introduit pour que le tribunal prenne une décision, accorde une garantie ou rende l'ordonnance immédiatement exécutoire. Par souci de simplification, il n'est pas nécessaire de joindre une copie de la requête, ainsi que de la plainte et du recours – en l'absence de copie, le tribunal en établira une. Compte tenu du fait que ce type d'affaires vise à protéger la victime de la violence, celle-ci ne supporte pas les frais de procédure. Afin de protéger plus efficacement les victimes de violence, la Police et la Police militaire ont été habilitées à délivrer à une personne faisant recours à la violence domestique et qui menace la vie ou la santé de la victime de violence une injonction de quitter immédiatement un logement occupé en commun et ses abords immédiats ou une interdiction de s'approcher du logement et de ses abords immédiats. La mise en œuvre de l'injonction et de l'interdiction est soumise au contrôle du tribunal. Grâce à cette solution, c'est l'auteur de la violence qui doit trouver pour lui-même un logement pour 14 jours et non pas sa victime, même s'il est l'unique propriétaire du bien. La police est tenue de fournir à l'auteur des violences une liste à jour des structures où il peut trouver un abri ou bénéficier d'un soutien psychologique. Si l'auteur de la violence continue à se comporter de manière agressive après son retour à la maison, l'injonction ou l'interdiction peut être émise à nouveau. La loi a également introduit l'obligation pour le tribunal de tutelle, lorsqu'il est informé par la Police ou la Police militaire qu'une ordonnance ou une interdiction a été émise à l'encontre d'une personne violente qui réside avec des enfants, d'entamer une procédure d'office et de statuer sans délai sur la garde de l'enfant. Le tribunal de tutelle, dans le cadre de cette procédure, décide du droit de contact de la personne violente avec le mineur affecté par la violence.

La loi du 13 janvier 2023 modifiant la loi – Code de procédure civile et certaines autres lois a introduit de nouveaux instruments de protection et a renforcé l'efficacité des solutions juridiques existantes. La possibilité a été introduite pour le tribunal, la Police et la Police militaire de délivrer une ordonnance interdisant à l'auteur de violences domestiques d'approcher la victime de ces violences, interdisant à l'auteur de violences de contacter la victime par tout moyen de communication, et interdisant à l'auteur de violences domestiques d'entrer ou de rester dans les locaux de l'école, de l'établissement d'enseignement, de soins et artistique, de l'installation sportive fréquentée par la victime de violences, ou son lieu de travail. La personne affectée par la violence peut également demander, dans le cadre

d'une procédure judiciaire, qu'il soit interdit à l'auteur de la violence domestique d'entrer ou de séjourner dans tout lieu que la personne affectée par la violence fréquente habituellement ou régulièrement, et qu'il lui soit interdit de la contacter si la personne violente, par son comportement, la harcèle à distance au moyen de communication électronique, en causant une crainte raisonnable de danger, d'humiliation ou d'angoisse, ou porte atteinte de manière substantielle à sa vie privée.

Soins en institution

Une personne âgée qui, en raison de son âge, d'une maladie ou d'un handicap, a besoin de l'assistance d'autrui et qui ne peut bénéficier de l'aide nécessaire sous forme de soins sur son lieu de résidence peut être orientée vers une maison d'assistance sociale (maison de repos), qui fournit des soins 24 heures sur 24 aux personnes qui en ont besoin.

Le fonctionnement des maisons d'assistance sociale est régi par la loi du 12 mars 2004 sur l'assistance sociale et par le règlement du ministre du Travail et de la Politique sociale du 23 août 2012 sur les maisons d'assistance sociale, qui détermine:

- le mode de fonctionnement de certains types de maisons et la norme applicable aux services de base fournis,
- le modèle de demande d'autorisation de gestion d'une maison,
- la procédure d'orientation et d'admission à une maison d'assistance sociale.

Le séjour dans une maison d'assistance sociale permet d'assurer aux personnes en besoin de services de vie, de soins et d'assistance. Les normes relatives à la prestation de services énoncées dans le règlement concernent notamment:

- les services de vie (par exemple, les chambre, les installations sanitaires, la nourriture et les vêtements, l'absence de barrières architecturales),
- les soins (travail social, organisation de l'ergothérapie, assistance pour les questions personnelles),
- le fait que l'établissement doit assurer le nombre de personnel requis par rapport au nombre des résidents.

L'éventail des services fournis par le foyer est déterminé en tenant compte des besoins individuels et des capacités psychophysiques du résident donnée. Afin de déterminer les besoins individuels des résidents de la maison et l'étendue des services, la maison organise des équipes thérapeutiques et de soutien composées du personnel de la maison. Les principales tâches de ces équipes consistent à élaborer des plans d'aide individuels et à les mettre en œuvre en coopération avec les résidents de la maison.

Outre les services de base (de vie), la maison d'assistance sociale fournit des services de soutien qui consistent, entre autres, en l'ergothérapie, les activités pour accroître la forme physique et l'activation des résidents, à permettre la satisfaction des besoins religieux et culturels, à assurer les conditions nécessaires au développement de l'autonomie des résidents, à stimuler l'établissement, le maintien et le développement des contacts avec la famille et la communauté locale, à traiter les plaintes et les demandes des résidents, à veiller à ce que les droits des résidents soient respectés et à ce que les informations relatives à ces droits soient disponibles.

Une maison d'assistance sociale, à l'exception d'une maison pour enfants et adolescents présentant une déficience intellectuelle et d'une maison pour personnes dépendantes de l'alcool, peut fournir des services d'aide à court terme, soit sous forme d'un séjour de 24 heures, soit sous forme d'un séjour de jour, à des personnes qui ne sont pas des résidents de la maison. Les services d'assistance à court terme peuvent être accordés à un adulte qui, en raison de son âge, d'une maladie ou d'un handicap, a besoin d'une aide d'urgence sous forme d'un séjour de 24 heures ou d'un séjour de jour, en raison de l'impossibilité temporaire de lui apporter un soutien sur le lieu de résidence par les personnes qui s'occupent normalement de lui. Le type et l'étendue des services de soutien à court terme dépendent de la situation de la personne nécessitant un soutien et de ses besoins.

L'étendue détaillée des tâches et la structure organisationnelle de la maison d'assistance sociale sont déterminées par le règlement organisationnel élaboré par son directeur et adopté par le conseil d'administration de la collectivité locale ou le maire, ou le président de la ville. La loi du 12 mars 2004 sur l'assistance sociale stipule que l'organisation d'une maison d'assistance sociale, l'étendue des soins

et des services de vie fournis par la maison doivent tenir compte, en particulier, de la liberté, de l'intimité, de la dignité et du sentiment de sécurité des résidents de la maison, ainsi que de leur aptitude physique et mentale. Une norme similaire a été adoptée pour les établissements fournissant des soins 24 heures sur 24 aux personnes handicapées, aux malades chroniques ou aux personnes âgées.

La supervision des maisons d'assistance sociale est exercée par les autorités qui gèrent la maison ou qui en ont passé le contrat (gmina ou powiat). En outre, le contrôle des unités organisationnelles de l'assistance sociale, y compris en ce qui concerne la qualité de soins, est exercé par les voïvodes, qui ont également le pouvoir d'inspecter ces unités. La loi du 12 mars 2004 sur l'assistance sociale précise les mesures que le voïvode est habilité à prendre dans le cadre des inspections, y compris la possibilité d'émettre des recommandations à l'intention de l'unité inspectée. La loi prévoit que le voïvode impose une amende si l'unité contrôlée ne met pas en œuvre ses recommandations post-inspection.

La protection des droits des personnes résidant dans des maisons d'assistance sociale et des institutions privées offrant des soins 24 heures sur 24 aux personnes handicapées, aux malades chroniques ou aux personnes âgées est assurée, entre autres, par la définition, dans la loi du 12 mars 2004 sur l'assistance sociale, des normes de fonctionnement de ces unités et de l'obligation d'obtenir une autorisation pour qu'elles puissent fonctionner. L'autorisation d'exploitation d'une maison d'assistance sociale est délivrée par le voïvode après vérification de la conformité aux normes établies dans la loi.

Une entité gérant un établissement fournissant des soins 24 heures sur 24 à des personnes handicapées, à des malades chroniques ou à des personnes âgées sans autorisation est passible d'une amende. L'amende peut être renouvelée si l'établissement n'a pas été toujours fermé.

Le séjour dans une maison d'assistance sociale est payé, à hauteur du coût de la vie mensuel moyen du résident. Les frais de séjour dans une maison d'assistance sociale sont payés par:

- le résident de la maison d'assistance sociale, au maximum 70% de ses revenus et, dans le cas des mineurs, par le représentant légal, sur les revenus de l'enfant, au maximum 70% de ces revenus,
- le conjoint, les descendants avant les ascendants – conformément au contrat conclu:
 - dans le cas d'une personne seule, si le revenu est supérieur à 300% du critère de revenu d'une personne seule, mais le montant du revenu restant après le paiement ne peut être inférieur à 300% de ce critère,
 - dans le cas d'une personne faisant partie d'une famille, si le revenu par personne est supérieur à 300% du critère de revenu par personne faisant partie d'une famille, mais le montant du revenu restant après le paiement ne peut être inférieur à 300% de ce critère,

La décision d'orientation et la décision fixant le tarif pour le séjour dans une maison d'assistance sociale sont prises par la gmina compétente le jour de l'orientation de la personne vers la maison d'assistance sociale, tandis que la décision de placement dans une maison est prise par la gmina qui gère la maison d'assistance sociale ou par le starosta du powiat qui gère la maison d'assistance sociale. En cas d'urgence résultant d'événements fortuits, il est possible de placer une personne dans une maison d'assistance sociale en priorité, sans être mis sur la liste d'attente.

En vertu de la loi du 27 juillet 2004 sur les soins de santé financés par des fonds publics, les bénéficiaires ont droit à des soins infirmiers et à des soins de longue durée. Conformément au règlement du ministre de la Santé du 22 novembre 2013 sur les prestations garanties en matière de soins infirmiers et des soins de longue durée les prestations fournies en institution comprennent:

- les soins fournis par un médecin,
- les soins fournis par une infirmière,
- la réadaptation générale de base pour réduire les effets des déficiences motrices et d'améliorer la mobilité,
- les soins psychologiques,
- l'ergothérapie,
- le traitement pharmacologique,
- le traitement diététique,

- la fourniture de dispositifs médicaux, y compris ceux spécifiés à l'annexe 1 du règlement, dans le cadre de prestations garanties dans un établissement de soins,
- l'éducation à la santé consistant à préparer le bénéficiaire et sa famille ou le soignant à prendre soin par le bénéficiaire de soi-même et à s'occuper de soi-même à domicile.

Les soins garantis, fournis en institution, sont dispensés dans les établissements de soins pour adultes et sont accordées aux personnes qui, en raison de leur santé, ont besoin de soins de longue durée, d'assistance, de réadaptation et de poursuite du traitement (la personne ne doit pas nécessiter d'hospitalisation et lors de l'évaluation de son niveau d'autonomie a obtenu un score inférieur ou égal à 40 points (échelle de Barthel). Un bénéficiaire dont le score sur l'échelle de Barthel est inférieur ou égal à 40 points n'est pas admis dans un établissement de soins si l'indication principale est un cancer avancé, une maladie mentale ou une toxicomanie.

Le bénéficiaire qui séjourne dans un établissement d'assistance et de traitement, un établissement de soins et d'assistance, ou un établissement de réadaptation thérapeutique qui fournit des soins 24 heures sur 24, paie les frais de logement et de nourriture à hauteur de 250% de la retraite la plus basse, mais le paiement ne peut être supérieur à 70% du revenu mensuel du bénéficiaire au sens des dispositions sur l'assistance sociale.

Les soins à domicile comprennent les prestations fournies par une équipe de soins à domicile de longue durée pour les adultes sous ventilation mécanique ou les soins infirmiers à domicile de longue durée.

	Établissements d'assistance et de traitement		Établissements de soins et d'assistance	
	Nombre d'établissements	Nombre de lits	Nombre d'établissements	Nombre de lits
2017	523	27.852	204	8.691
2019	539	28.509	211	8.921
2021	543	29.665	210	9.241
2022	466	24.909	212	9.299

Les soins palliatifs sont fournis en institution, c'est à dire dans un hospice ou une unité de soins palliatifs, soit dans un hospice à domicile pour adultes et en milieu ambulatoire dans une clinique de soins palliatifs.

Les soins palliatifs est une prestation d'assurance santé. Selon la loi du 27 août 2004 sur les soins de santé financés par des fonds publics, la couverture par l'assurance santé, qu'elle soit obligatoire ou volontaire, et par conséquent la possibilité de recevoir des soins de santé, ne dépend pas de la citoyenneté. Les bénéficiaires étrangers assurés ou non assurés ont accès aux soins de santé financés par des fonds publics dans les mêmes conditions et dans la même mesure que les citoyens polonais qui sont assurés ou qui sont des bénéficiaires autres que personnes assurées.

Afin d'accroître l'accès aux soins en gériatrie et de longue durée pour les patients hospitalisés en institution, un programme « Accroître l'efficacité, l'accessibilité et la qualité des soins de santé dans des entités de traitement au niveau du powiat dans le cadre du Plan national de redressement et de résilience » est mis en œuvre, l'objectif étant de soutenir la transformation des institutions de powiat ou de parties de ces institutions en unités ou centres de soins en gériatrie et de longue durée.

Afin de dépacier le fardeau des soins de longue durée en institutions vers l'environnement social et le domicile et d'intensifier le soutien sanitaire aux personnes âgées et à leurs soignants au sein de la communauté locale, une « Stratégie de désinstitutionnalisation des soins de santé pour les personnes âgées » a été élaborée dans le cadre du document stratégique de 2021 « Un avenir sain. Un cadre stratégique pour le développement du système de santé pour 2021-2027, avec des perspectives jusqu'en 2030 ». La stratégie de désinstitutionnalisation vise:

- à améliorer la santé et la qualité de vie liée à la santé des personnes âgées et de leurs soignants,
- à les aider à conserver leur indépendance, en leur permettant de vivre le plus longtemps possible au sein de leur communauté locale.

Les activités se concentrent sur:

- le développement de formes communautaires et à domicile de soins de longue durée, de soins palliatifs et de soins pour les personnes atteintes de maladies cérébrales entraînant des troubles de la mémoire (y compris les troubles de la démence tels que la maladie d'Alzheimer),

- l'extension de l'aide aux soignants des personnes âgées ayant besoin d'un soutien dans la vie quotidienne.

Les activités suivantes sont envisagées pour le développement des soins de santé aux personnes âgées et du soutien à leurs soignants:

- développement des ressources humaines – amélioration des compétences du personnel soignant (personnel médical) chargé de prise en charge des personnes âgées ayant besoin d'un soutien dans leur fonctionnement quotidien, afin de soutenir les soins de longue durée et les soins palliatifs dispensés à domicile,
- développement des formes de soins de jour – développement des soins de jour pour les personnes âgées ayant besoin d'un soutien dans la vie quotidienne, y compris celles souffrant de troubles de la démence,
- développement de formes de soins à domicile – intégration du personnel médical (soignants) formé dans ce domaine dans le personnel fournissant des soins de longue durée, des soins palliatifs et des soins à domicile,
- développement de formes innovantes de soins – diffusion de services de télémédecine destinés aux personnes âgées et aux autres personnes ayant besoin d'un soutien dans la vie quotidienne, et inclusion de ces services dans la liste des prestations garanties,
- soutien aux soignants informels – activités éducatives sur les soins à domicile tenant compte des besoins individuels des malades, activités d'information sur les formes de soutien et d'assistance dans les soins quotidiens, et soutien psychologique dans l'environnement local et à distance,
- la coordination des soins de proximité – en fournissant des informations complètes sur les soins de santé publique disponibles pour les personnes âgées et le soutien à leurs soignants informels.

Soins de santé

Le système de soins de santé offre un accès égal à des prestations garantis. Les soins de santé primaires jouent un rôle essentiel dans la prise en charge des personnes âgées, en assurant un accès universel et continu aux services de santé en milieu résidentiel, en ambulatoire et à domicile.

Tous les bénéficiaires de prestations âgés de plus de 75 ans ont droit à la fourniture gratuite de médicaments, d'aliments destinés à des fins nutritionnelles spéciales et de certains dispositifs médicaux, sur la base d'une ordonnance délivrée par un médecin ou une infirmière.

Les objectifs des mesures mises en œuvre par le ministère de la Santé pour améliorer le fonctionnement du système de soins de santé pour les personnes âgées sont les suivants:

- la généralisation et l'amélioration de l'accessibilité aux soins de santé et l'amélioration de la qualité des soins par l'application des normes de connaissances gérontologiques et en gériatrie,
- le financement des services de santé et des infrastructures de soins de santé pour les personnes âgées, en fonction de leurs besoins.

Une procédure médicale appelée « évaluation gériatrique holistique » est effectuée dans les hôpitaux. Il s'agit d'un processus interdisciplinaire d'évaluation multidimensionnelle et standardisée du niveau des fonctions vitales nécessaires pour décider de traitement et planifier les soins. L'évaluation permet d'organiser le processus de diagnostic et de référence à des procédures et soins spécifiques, et permet ainsi d'adapter le traitement et les soins à l'état du patient âgé. Les prestataires de services hospitaliers sont tenus d'élaborer et de mettre en œuvre une évaluation gériatrique d'un patient âgé.

Les conditions de conclusion et d'exécution des contrats de soins en gériatrie sont définies dans le règlement du ministre de la Santé du 6 novembre 2013 sur les prestations garanties dans le domaine des soins spécialisés ambulatoires, qui définit la liste de soins, et dans le règlement du ministre de la Santé du 22 novembre 2013 sur les prestations garanties dans le domaine des traitements hospitaliers.

La loi du 17 août 2023 sur les soins en gériatrie spécifiques définit les objectifs, l'organisation et les règles de fonctionnement des formes particulières de soins en gériatrie pour les personnes âgées de 75 ans et plus. Les soins en gériatrie spécifiques visent:

- à préserver autant que possible l'aptitude fonctionnelle et l'indépendance des personnes concernées,
- à fournir les soins de santé spécifiés par la loi,

- à planifier et coordonner les soins de santé, notamment en procédant à une évaluation gériatrique complète du patient et en élaborant et en mettant en œuvre un plan de gestion thérapeutique individuel,
- à assurer la conciliation médicamenteuse,
- à mettre en place des actions de prévention et de promotion de la santé adaptées aux besoins des bénéficiaires, y compris la prévention de leur handicap et de leur dépendance,
- à l'éducation à la santé des patients et de leurs soignants,
- à apporter un soutien psychologique aux patients du centre.

La loi précise que les soins en gériatrie spécifiques sont dispensés dans:

- les services en gériatrie des hôpitaux désignés dans le plan d'action de voïvodie pour les soins en gériatrie spécifiques,
- les centres de santé 75+,
- les unités de soins de santé primaires.

Les solutions prévues par la loi sont complémentaires aux services existants et visent à généraliser l'accès à une prise en charge gériatrique globale. Cela passe notamment par l'introduction d'une évaluation gériatrique initiale et la création d'une nouvelle institution, le Centre de santé 75+, qui permet d'identifier rapidement les personnes ayant besoin d'un soutien et d'offrir ensuite un diagnostic et un traitement complets, afin d'éviter de traiter chaque dysfonctionnement sans évaluation globale de l'état du patient, ce qui a pour conséquence une médication parfois excessive et une détérioration accrue de la santé, ainsi que le recours trop fréquent à un traitement hospitalier, puis de diverses formes de soins de longue durée.

L'égalité d'accès aux soins en gériatrie dans chaque voïvodie sera possible grâce à l'élaboration et à la mise en œuvre par les voïvodies de plans d'action pour les soins en gériatrie. Ces plans seront approuvés par le ministre responsable de la santé, après avis du Conseil national des soins en gériatrie.

Le plan de voïvodie précisera:

- les zones où des activités seront mises en œuvre, y compris l'emplacement des centres de santé 75+,
- l'emplacement des services en gériatrie fournissant des soins en gériatrie spéciaux,
- le nombre minimum de lits dans les services de gériatrie,
- l'affectation à un service de gériatrie d'un maximum de trois centres coopérant avec lui.

L'objectif principal du Centre de santé 75+ est de fournir des soins médicaux coordonnés aux patients en gériatrie, dans le but de stabiliser leur santé et de leur permettre de continuer à fonctionner de manière autonome dans leur environnement social actuel. Le centre fournira les soins de santé suivants:

- des soins en gériatrie, assurés par un médecin et une infirmière,
- des prestations de réadaptation assurés par un physiothérapeute,
- des de soins psychiatriques assurés par un psychologue,
- des conseils d'un diététicien,
- l'ergothérapie,
- l'éducation à la santé.

Le centre assurera également la planification et la coordination des soins de santé pour les patients, y compris l'élaboration de plans thérapeutiques individuels et leur mise en œuvre.

L'orientation vers le centre sera précédée d'une évaluation gériatrique initiale, c'est-à-dire d'un entretien avec le patient. La loi introduit l'obligation pour le patient de se voir proposer une évaluation par un médecin ou une infirmière dans les six mois suivant son 75^e anniversaire.

La première étape consistera à effectuer une évaluation gériatrique complète, sur la base de laquelle un avis sur l'état de santé et le pronostic du patient sera préparé – l'identification de tous les problèmes de santé, la détection précoce des principaux problèmes gériatriques, y compris de la démence et de la dépression, et la détermination des besoins en matière de soins, d'infirmier, de diagnostic, de traitement et de réadaptation. L'avis servira comme le point de départ pour l'élaboration d'un plan de gestion thérapeutique individuel.

La loi du 17 août 2023 sur les soins en gériatrie spécifiques introduit des exigences concernant le nombre de lits gériatriques par population définie. Le nombre de lits dans les services en gériatrie d'une voïvodie ne peut être inférieur à 50 lits pour 100.000 personnes âgées de 60 ans et plus résidant dans cette voïvodie au 31 décembre de l'année précédente. Cet objectif doit être atteint dans les cinq ans suivant l'entrée en vigueur de la loi.

La création de nouveaux services de gériatrie et les perspectives de développement dans ce domaine devraient inciter les diplômés en médecine à se spécialiser en gériatrie. Les nouveaux services augmenteront le nombre de places de stage et la possibilité de prendre en charge des patients, ce qui permettra d'acquérir de l'expérience. Avec l'émergence de formes de soins en gériatrie spécifiques et la création de nouveaux services en gériatrie et de centres de santé 75+, les jeunes médecins seront attirés par la perspective de travailler dans une spécialité médicale en plein essor.

Cliniques gériatriques ambulatoires

	Valeur des prestations, zł	Nombre de contrats	Nombre de prestataires
2017	2.730.518,01	127	82
2019	3.241.658,47	99	99
2021	3.435.002,27	104	104
2022	5.104.387,45	102	101

Services de gériatrie

	Gériatrie-hospitalisation			Service de gériatrie		
	Valeur des prestations, zł	Nombre de contrats	Nombre de prestataires	Valeur des prestations, zł	Nombre de contrats	Nombre de prestataires
2017	105.399.446,69	116	57	92.094.077,19	95	48
2019	128.883.665,81	55	55	116.224.422,52	46	46
2021	105.164.046,77	60	60	99.568.272,58	51	51
2022	198.325.011,99	66	66	172.253.483,34	74	57

Le financement des services fournis aux patients atteints de maladies cérébrovasculaires, de maladies démentielles, y compris la maladie d'Alzheimer, est systématiquement augmenté. Ces maladies sont une cause de plus en plus fréquente d'incapacité psychophysique permanente et, par conséquent, outre leur traitement spécialisé, sont nécessaires : les soins de réadaptation assurés aussitôt que possible (y compris les soins à domicile) et, surtout, les soins et l'assistance, résultant de la nature de ces maladies, typiques de la vieillesse, chroniquement progressives et conduisant à une incapacité permanente et à une diminution de la capacité à fonctionner de manière autonome.

Principaux diagnostics CIM 10 (de G 30.0 Maladie d'Alzheimer à G 31.9 Maladies neurodégénératives)

	Nombre de patients				Valeur des prestations, zł			
	2017	2019	2021	2022	2017	2019	2021	2022
Soins spécialisés ambulatoires	39.036	36.635	29.513	30.430	4.557.026,54	5.153.367,54	5.551.939,46	7.837.773,37
Traitement hospitalier	3.987	3.585	2.372	2.777	7.704.924,85	7.939.778,96	5.962.758,05	9.511.166,40
Soins psychiatriques et traitement de la toxicomanie	61	28	75	91	351.503,62	1.243,84	17.162,64	163.340,79
Réadaptation thérapeutique	1.138	2.131	2.794	3.441	1.720.398,53	6.736.380,68	13.930.204,90	21.013.555,99
Soins infirmiers	3.486	3.429	3.327	3.155	34.734.722,86	42.725.886,18	48.843.107,91	67.807825,40
Soins palliatifs et hospices	5	x	3	3	33.809,68	x	14.569,55	24.312,59

Soins psychiatriques et de toxicomanie, diagnostics principaux CIM 10 (F 00.0 à F 00.9 Démence dans la maladie d'Alzheimer) – services psychogériatriques et services de jour de psychiatrie gériatrique

		Valeur des prestations, zł	Nombre de prestataires	Nombre de lieux de prestation de services
2017	Services de jour de psychiatrie gériatrique	1.792.802,62	18	18
	Services psychogériatriques	7.941.763,59	18	20
2019	Services de jour de psychiatrie gériatrique	2.828.732,27	19	19
	Services psychogériatriques	9.324.570,15	20	21
2021	Services de jour de psychiatrie gériatrique	2.582.248,18	16	16
	Services psychogériatriques	6.924.316,18	20	23
2022	Services de jour de psychiatrie gériatrique	3.427.580,49	18	18
	Services psychogériatriques	10.623.722,77	20	22

Le Fonds national de la santé, tenant compte des coûts du diagnostic et de la thérapie pour les personnes âgées, a introduit des mécanismes de financement supplémentaires pour les hospitalisations résultant de l'âge et de l'apparition de complications et de comorbidités, en créant des groupes distincts dédiés à cette catégorie de patients, avec une valeur de soins plus élevée que pour d'autres patients.

Le Programme national de santé 2021-2025 comporte un objectif « Défis démographiques », consacré, entre autres, au soutien sanitaire des personnes âgées. Le programme prévoit une politique visant à maintenir le plus longtemps possible les personnes âgées actives sur le plan social, professionnel et familial, notamment par:

- le développement de services de soutien à la santé et à la qualité de vie liée à la santé pour les personnes âgées et leurs soignants informels,
- des actions visant à coordonner les soins de santé et les services sociaux pour les personnes âgées,
- des activités éducatives destinées aux personnes âgées, à leurs soignants informels, aux professions médicales et non médicales et aux employeurs dans le domaine de la santé des personnes âgées,
- le développement et la mise en œuvre de solutions pour soutenir la détection et le suivi des maladies liées à l'âge,
- la recherche sur l'état de santé des personnes âgées et la coopération internationale dans ce domaine.

Au cours de la période 2021-2022, l'action « Soutenir l'activité sociale des personnes âgées et améliorer la qualité de vie liée à la santé des personnes âgées » a également été mise en œuvre. Dans ce cadre, une campagne d'éducation et d'information sur les maladies démentielles, dont la maladie d'Alzheimer, et la campagne « J'ai l'intention de vivre longtemps » ont été menées.

Nombre de gériatres:

- 2017 – 427, dont 417 pratiquant,
- 2019 – 521, dont 509 pratiquant,
- 2021 – 548, dont 534 pratiquant,
- 2022 – 573, dont 558 pratiquant.

Le nombre de gériatres pour 1.000 habitants était de 0,010 en 2021 et de 0,014 en 2022.

En 2022:

- nombre d'infirmières spécialisées en gériatrie – 3.108,
- nombre d'infirmières ayant suivi un cours de qualification en soins infirmiers en gériatrie – 1.727,
- nombre d'infirmières ayant suivi une formation spécialisée en soins infirmiers en gériatrie – 4.065.

En 2023:

- nombre d'infirmières spécialisées en gériatrie – 3.251,
- nombre d'infirmières ayant suivi un cours de qualification en soins infirmiers en gériatrie – 1.811,
- nombre d'infirmières ayant suivi une formation spécialisée en soins infirmiers en gériatrie – 4.065.

- nombre d'infirmières ayant suivi une formation spécialisée en soins infirmiers complets pour les patients souffrant des maladies les plus courantes chez les personnes âgées – 1.876.

Le règlement du ministre de l'Éducation nationale du 26 juin 2007 sur la classification des professions de l'enseignement professionnel a introduit la profession de soignant médical dont les tâches comprennent l'assistance aux personnes âgées. Nombre de soignants médicaux s'occupant de personnes âgées:

- 2017 – 647,
- 2019 – 8.306,
- 2021 – 10.758,
- 2022 – 11.878,

Les soins en gériatrie sont dispensés, en plus des infirmières ayant des qualifications spécialisées, par des infirmières préparées de façon générale à assurer les soins aux patients en gériatrie – infirmières praticiennes titulaires d'une licence/maîtrise en soins infirmiers qui au cours d'une formation pré-graduation ont acquis des compétences pour dispenser des soins en gériatrie. Le règlement du ministre de la Science et de l'Enseignement supérieur du 26 juillet 2019 sur les normes de formation préparant à l'exercice de la profession de médecin, dentiste, pharmacien, infirmière, sage-femme, diagnosticien de laboratoire, kinésithérapeute et paramédical définit les normes pour la formation, et chaque université de médecine est tenue d'inclure la gériatrie dans les programmes d'études (dans le cadre de l'enseignement des fondements scientifiques de la médecine, des sciences précliniques, des sciences comportementales et sociales avec des éléments de professionnalisme et des sciences cliniques non chirurgicales).

La réforme en cours de l'enseignement supérieur comprend, entre autres, l'élaboration de nouvelles normes d'enseignement pour les facultés de médecine et de médecine dentaire.

En outre, les infirmières peuvent améliorer leurs qualifications professionnelles en participant à diverses formes de formation postuniversitaire visant à acquérir des connaissances et des compétences spécialisées pour fournir des services de santé spécifiques ou pour perfectionner leurs compétences professionnelles.

Afin de soutenir le développement professionnel des infirmières et des sages-femmes, le ministre de la Santé subventionne chaque année des formations de spécialisation dans des domaines prioritaires des soins infirmiers, y compris des formations de spécialisation en soins infirmiers de gériatrie. Le projet « Formation spécialisée des médecins dans les domaines correspondant aux besoins épidémiologiques et démographiques de l'État » (2015-2023), qui vise à améliorer les qualifications professionnelles des médecins par une formation de spécialisation dans des domaines correspondant aux besoins épidémiologiques et démographiques de l'état, y compris la gériatrie et les maladies des personnes âgées, a été mis en œuvre.

ARTICLE 24 – DROIT A LA PROTECTION EN CAS DE LICENCIEMENT – *nouvelle disposition dans la Charte révisée*

RECONNAITRE:

A. LE DROIT DES TRAVAILLEURS A NE PAS ETRE LICENCIES SANS MOTIF VALABLE LIE A LEUR APTITUDE OU CONDUITE, OU FONDE SUR LES NECESSITES DE FONCTIONNEMENT DE L'ENTREPRISE, DE L'ETABLISSEMENT OU DU SERVICE

B. LE DROIT DES TRAVAILLEURS LICENCIES SANS MOTIF VALABLE A UNE INDEMNITE ADEQUATE OU A UNE AUTRE REPARATION APPROPRIEE

C. UN TRAVAILLEUR QUI ESTIME AVOIR FAIT L'OBJET D'UNE MESURE DE LICENCIEMENT SANS MOTIF VALABLE AIT UN DROIT DE RECOURS CONTRE CETTE MESURE DEVANT UN ORGANE IMPARTIAL

Le licenciement d'un travailleur à l'initiative de l'employeur peut prendre la forme d'une résiliation du contrat de travail ou d'un licenciement sans préavis. Ces questions sont régies par le Code du travail. En cas de licenciement pour des raisons indépendantes des travailleurs, si l'employeur emploie au moins 20 travailleurs, les dispositions de la loi du 13 mars 2003 loi sur les règles particulières pour mettre fin aux relations de travail pour des raisons indépendantes des travailleurs s'appliquent.

Le Code du travail ne prévoit pas de catalogue de raisons justifiant la résiliation d'un contrat de travail. La résiliation peut intervenir pour des raisons imputables au travailleur et pour des raisons non imputables au travailleur (y compris celles imputables à l'employeur). Il existe une abondante jurisprudence de la Cour suprême sur les motifs justifiant le licenciement. À la lumière de cette jurisprudence, le motif doit être concret et justifier le licenciement, être réel et authentique.

La déclaration d'intention de résilier ou de mettre fin au contrat de travail sans préavis doit être faite par écrit. La déclaration de l'employeur concernant la résiliation d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée ou le licenciement sans préavis doit indiquer le motif justifiant la résiliation du contrat de travail ou le licenciement.

Un motif justifiant la résiliation du contrat de travail ou le licenciement sans préavis par l'employeur, un motif justifiant la préparation de la résiliation ou du licenciement sans préavis ou un motif pour une action ayant un effet équivalent à la résiliation du contrat de travail ne peut pas être:

- une demande du travailleur de changer le type de contrat de travail pour un contrat à durée indéterminée ou prévoyant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres,
- la demande d'un travailleur prenant soin d'un enfant, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 8 ans, en vue des modalités de travail flexibles,
- une relation de travail simultanée avec un autre employeur ou une relation juridique simultanée autre que la relation de travail et qui est la base à la prestation de travail, à moins que des restrictions à cet égard ne résultent de dispositions distinctes ou d'un accord de non-concurrence,
- la demande d'un travailleur d'être informé des conditions d'emploi et de leurs modifications,
- l'exercice du droit au remboursement des frais de formation et à l'inclusion du temps de formation dans le temps de travail (ceci s'applique aux cas où l'obligation de l'employeur d'assurer la formation des travailleurs nécessaire à l'exécution d'un type de travail spécifique ou à l'occupation d'un poste spécifique résulte des dispositions d'une convention collective ou d'un autre accord collectif, ou de règlements ou de dispositions légales, ou du contrat de travail, et dans le cas d'une formation effectuée par le travailleur sur la base d'un ordre émanant d'un supérieur hiérarchique).

L'employeur notifie par écrit à l'organisation syndicale d'entreprise représentant le travailleur l'intention de résilier le contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée du travailleur, en indiquant le motif justifiant la rupture.

L'absence de consentement du travailleur à l'exécution du travail à distance, la demande d'exécution du travail à distance faite par le travailleur, ainsi que la cessation du travail à distance, ne peuvent être un motif justifiant la résiliation du contrat de travail par l'employeur.

Si l'employeur modifie les conditions essentielles du contrat de travail par le biais d'un avis modificatif, le travailleur peut soit accepter les nouvelles conditions, auquel cas, après l'expiration de la période de préavis, il commence de travailler sur des nouvelles conditions, soit ne pas accepter les nouvelles conditions, dans un tel cas le contrat est considéré comme résolu à l'expiration de la période de préavis.

Dans ce dernier cas, le travailleur a le droit de saisir le tribunal du travail d'une requête prévue pour des cas de résiliation illégale ou injustifiée du contrat de travail.

L'employeur peut résilier le contrat de travail sans préavis:

- si l'incapacité du travailleur pour cause de maladie:
 - dure pas plus de 3 mois, si le travailleur est au service de l'employeur depuis moins de 6 mois,
 - dépasse la période totale de perception du salaire et de l'allocation de maladie et de l'indemnité de réadaptation pour les 3 premiers mois, si le travailleur est au service de l'employeur depuis au moins 6 mois, ou si l'incapacité de travail a été causée par un accident du travail ou une maladie professionnelle,
- en cas d'absence justifiée du travailleur pour des raisons autres que celles mentionnées ci-dessus, d'une durée supérieure à 1 mois.

La résiliation sans préavis n'a pas lieu en cas d'absence du travailleur pour cause de garde d'enfants – pendant la période où il perçoit des allocations pour ce motif, et en cas d'isolement du travailleur pour cause de maladie infectieuse – pendant la période où il perçoit un salaire et l'allocation pour ce motif. La résiliation du contrat de travail sans préavis ne peut avoir lieu après le retour du travailleur au travail en raison de la cessation du motif d'absence.

L'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail:

- d'un travailleur qui n'est pas à plus de 4 ans de l'âge de la retraite, si la période d'emploi lui permet d'avoir droit à une pension lorsqu'il atteint cet âge,
- pendant le congé du travailleur,
- pendant d'autres absences justifiées du travailleur, si la période permettant de résilier le contrat de travail sans préavis n'a pas expiré,
- pendant la grossesse, ainsi que pendant le congé de maternité de la travailleuse, sauf s'il existe des raisons justifiant le licenciement sans préavis par la faute de la travailleuse et que l'organisation syndicale représentant la travailleuse a accepté le licenciement; cette interdiction ne s'applique pas à la travailleuse en période d'essai ne dépassant pas un mois,
- à partir de la date de la demande de congé de garde de l'enfant du travailleur jusqu'à la fin de ce congé. La résiliation du contrat pendant cette période n'est autorisée qu'en cas de faillite ou de liquidation de l'employeur, ainsi que lorsqu'il existe des raisons justifiant le licenciement sans préavis en raison d'une faute du travailleur. Une protection analogue contre le licenciement est accordée à un travailleur bénéficiant d'un congé de garde de l'enfant qui a demandé une réduction de son temps de travail. Cette protection est accordée pour une durée totale maximale de 12 mois (à compter de la date de l'introduction de la demande, mais au plus tôt 21 jours avant le début du congé).

Pendant la grossesse et le congé de maternité, ainsi qu'à partir de la date de l'introduction de la demande de congé de maternité ou d'une partie de celui-ci, du congé au conditions du congé de maternité ou d'une partie de celui-ci, du congé de paternité ou d'une partie de celui-ci, du congé parental ou d'une partie de celui-ci, jusqu'à la date d'expiration de ce congé, l'employeur n'a pas le droit de préparer la résiliation du contrat de travail ou le licenciement sans préavis, ni de résilier le contrat de travail ou de licencier le travailleur, à moins qu'il n'existe des raisons justifiant le licenciement sans préavis pour faute du travailleur et que l'organisation syndicale de l'entreprise qui le représente donne son accord au licenciement.

Si le travailleur estime que la raison de la résiliation du contrat de travail à l'essai avec préavis ou de l'application d'une mesure ayant un effet équivalent à la résiliation du contrat de travail est la relation de travail simultanée avec un autre employeur ou la relation juridique simultanée autre que la relation de travail ou la demande d'informations sur les conditions d'emploi, le changement d'adresse du siège social de l'employeur, ou l'exercice du droit au remboursement des frais de formation et à l'inclusion du temps de formation dans le temps de travail (dans les cas précisés ci-dessus), il peut, dans un délai de 7 jours à compter de la date de présentation de la déclaration d'intention de l'employeur de mettre fin au contrat de travail à l'essai par un préavis ou d'appliquer une mesure ayant un effet équivalent à la résiliation du contrat de travail, présenter à l'employeur une demande sous forme écrite ou

électronique d'indiquer le motif justifiant cette résiliation du contrat de travail ou l'application de la mesure. L'employeur répond à la demande du travailleur dans un délai de 7 jours.

L'employeur peut résilier le contrat de travail sans préavis aux torts du travailleur dans les cas suivants:

- manquement grave du travailleur à ses obligations professionnelles fondamentales,
- la commission par le travailleur, pendant la durée du contrat de travail, d'une infraction qui rend impossible la poursuite de son activité professionnelle, si l'infraction est évidente ou a été constatée par un jugement définitif,
- la perte fautive par le travailleur des droits nécessaires à l'exécution du travail sur le poste occupé.

L'employeur décide de la résiliation du contrat après consultation de l'organisation syndicale d'entreprise représentant le travailleur, il informe l'organisation syndicale du motif justifiant la résiliation du contrat de travail. En cas de contestation de la légitimité de la résiliation du contrat, l'organisation syndicale d'entreprise doit exprimer son avis immédiatement, au plus tard dans les 3 jours.

Le licenciement sans préavis pour faute du travailleur ne peut avoir lieu après un mois à compter du moment où l'employeur a pris connaissance de circonstances justifiant le licenciement.

Tout travailleur peut introduire un recours contre la résiliation du contrat de travail ou le licenciement sans préavis auprès le tribunal du travail. Le recours contre la résiliation du contrat de travail doit être porté devant le tribunal dans un délai de 21 jours à compter de la date de signification de la lettre de résiliation du contrat. La demande de réintégration ou d'indemnisation doit être portée devant le tribunal un délai de 21 jours à compter de la date de signification de la lettre de résiliation sans préavis ou de la date d'expiration du contrat. Si le travailleur, sans qu'il y ait faute de sa part, ne saisit pas le tribunal du travail en temps voulu, le tribunal du travail décide, à sa demande, de rétablir le délai non respecté. La demande de restitution du délai doit être déposée auprès du tribunal du travail dans un délai de 7 jours à compter de la date à laquelle la raison du non-respect du délai a cessé d'exister. Dans la demande, les circonstances justifiant le rétablissement du délai doivent être justifiées.

La charge de la preuve incombe au travailleur. Cette disposition ne s'applique pas en cas de violation du principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi, auquel cas la charge de la preuve incombe à l'employeur. L'employeur doit alors prouver que, en résiliant le contrat de travail ou en appliquant une mesure ayant un effet équivalent à la résiliation, il n'a pas été guidé par des raisons qui ne peuvent pas constituer un motif justifiant la résiliation du contrat de travail.

S'il est établi que la résiliation d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou indéterminée est injustifiée ou viole les dispositions relatives à la résiliation des contrats de travail, le tribunal du travail – à la demande du travailleur – statue sur l'inefficacité de la résiliation et, si le contrat a déjà été résilié, sur la réintégration du travailleur dans ses fonctions aux conditions antérieures ou sur les dommages-intérêts à lui verser. Les dommages-intérêts correspondent à la rémunération pour une période de 2 semaines à 3 mois, mais ne sont pas inférieurs au salaire pour la période de préavis. En cas de résiliation d'un contrat de travail à durée déterminée dont la date d'expiration est passée avant que le tribunal du travail prenne la décision, ou lorsque la réintégration serait injustifiée en raison du peu de temps restant avant la date d'expiration du contrat, les dommages-intérêts s'élèvent au montant du salaire pour la période jusqu'à laquelle le contrat aurait dû durer, mais pas plus de 3 mois.

Le travailleur qui a été licencié sans préavis en violation des dispositions relatives à la résiliation des contrats de travail a le droit de demander sa réintégration aux conditions antérieures ou des dommages-intérêts, à son choix. Les dommages-intérêts sont égaux au salaire pour la période de préavis. En cas de résiliation d'un contrat à durée déterminée, les dommages-intérêts sont dus au taux de rémunération pour la période allant jusqu'à laquelle le contrat aurait dû durer, mais pas plus longtemps que la période de préavis.

Si, pendant la période de préavis, l'employeur a résilié le contrat de travail en violant des dispositions relatives au licenciement sans préavis, le travailleur n'a droit qu'aux dommages-intérêts. Les dommages-intérêts sont égaux au salaire pour la période allant jusqu'à l'expiration de la période de préavis.

Dans certains cas, le tribunal du travail peut écarter la demande du travailleur tendant à la nullité du licenciement ou à sa réintégration s'il constate qu'il est impossible ou inopportun de faire droit à cette demande; dans ce cas, le tribunal du travail statue sur les dommages-intérêts. Cette disposition ne s'applique pas aux travailleurs en préretraite, aux travailleuses enceintes et aux travailleurs en congé de maternité, en congé équivalent au congé de maternité, en congé parental, en congé de garde de l'enfant et en congé de paternité, ainsi qu'aux autres travailleurs bénéficiant d'une protection spéciale contre la résiliation du contrat de travail ou le licenciement, sauf s'il est impossible d'accéder à la demande de réintégration du travailleur en raison de la déclaration de faillite ou de la liquidation de l'employeur.

Le travailleur peut prétendre aux dommages-intérêts plus élevés en vertu du Code civil. Selon l'arrêt de la Cour suprême du 22 juin 2010, I PK 38/10, « l'indemnité obtenue par le travailleur sur la base de l'article 58 du Code du travail est prise en compte en statuant sur la demande de dommages-intérêts en vertu des dispositions du Code civil en ce qui concerne la résiliation illégale du contrat de travail sans préavis en raison de la faute du travailleur ».

Un travailleur engagé sur la base d'une nomination peut être licencié à tout moment, soit immédiatement, soit dans un délai déterminé. On fait le recours à la nomination comme base de la relation de travail dans des cas spécifiés par des dispositions distinctes, par exemple: la loi du 7 octobre 1992 sur les chambres régionales des comptes, la loi du 21 novembre 2008 sur les employés des collectivités locales, la loi du 25 septembre 1981 sur les entreprises d'État. Les travailleurs nommés peuvent demander des dommages-intérêts devant le tribunal du travail non seulement en cas de licenciement équivalent à un licenciement sans préavis, mais aussi en cas de licenciement équivalant à une résiliation du contrat de travail.

ARTICLE 25 – DROIT DES TRAVAILLEURS A LA PROTECTION DE LEURS CREANCES EN CAS D'INSOLVABILITE DE LEUR EMPLOYEUR – nouvelle disposition dans la Charte révisée

PREVOIR QUE LES CREANCES DES TRAVAILLEURS RESULTANT DE CONTRATS DE TRAVAIL OU DE RELATIONS D'EMPLOI SOIENT GARANTIES PAR UNE INSTITUTION DE GARANTIE OU PAR TOUTE AUTRE FORME EFFECTIVE DE PROTECTION.

La protection des créances salariales en cas d'insolvabilité de l'employeur est mise en œuvre par une combinaison de deux formes, à savoir :

- une institution de garantie telle que le Fonds de garantie des prestations salariales fonctionnant en vertu de la loi du 13 juillet 2006 sur la protection des créances salariales en cas d'insolvabilité de l'employeur. Le fonds a le statut d'un fonds d'État d'affectation spéciale. Les ressources du fonds proviennent des contributions versées obligatoirement par les employeurs; la contribution au fonds est déterminée à partir des paiements qui sont la base pour le calcul des contributions à l'assurance retraite et l'assurance invalidité. Le montant de la contribution au fonds est déterminé par la loi budgétaire,
- la préférence, telle que définie par la loi du 28 février 2003 – Droit de la faillite, selon laquelle les créances issues de la relation de travail sont de la première catégorie d'intérêts des créanciers.

Selon la loi du 13 juillet 2006 sur la protection des créances salariales, l'insolvabilité d'un employeur survient lorsqu'un tribunal de la faillite ou de la restructuration, conformément aux dispositions de la loi du 28 février 2003 – Droit de la faillite ou de la loi du 15 mai 2015 – Droit de la restructuration, rend une décision sur:

- la déclaration de faillite de l'employeur ou l'ouverture d'une procédure secondaire de faillite à son encontre,
- l'ouverture d'une procédure de restructuration,
- le rejet de la demande de mise en faillite de l'employeur si ses actifs sont insuffisants ou suffisants uniquement pour couvrir les coûts de la procédure,
- le rejet de la demande de mise en faillite s'il est constaté que les actifs du débiteur sont grevés d'une hypothèque, d'un gage, d'un gage enregistré, d'un gage fiscal ou d'une hypothèque maritime dans une mesure telle que les actifs restants sont insuffisants pour couvrir les frais de la procédure.

La date d'insolvabilité est la date de l'ordonnance du tribunal de la faillite déclarant la faillite ou ouvrant une procédure secondaire de faillite, la date de l'ordonnance du tribunal de restructuration ouvrant la procédure de restructuration de l'employeur, la date de l'ordonnance du tribunal de la faillite rejetant la demande de mise en faillite de l'employeur, en fonction des prémisses de l'insolvabilité.

L'insolvabilité d'un employeur a lieu également en cas d'ouverture d'une procédure de faillite, de concordat ou d'une autre procédure similaire dans les États membres de l'Union européenne ou dans les États membres de l'Accord européen de libre-échange (AELE) – parties à l'accord EEE – à l'encontre d'établissements de crédit et d'entreprises d'assurance établis dans ces états. L'insolvabilité de l'employeur survient également lorsqu'un tribunal étranger rend une décision selon laquelle la procédure de faillite n'est pas ouverte en raison de la constatation de la fermeture définitive de l'entreprise ou de l'insuffisance des actifs pour faire face aux coûts de cette procédure. La date d'insolvabilité est soit la date de l'ordonnance du tribunal de la faillite reconnaissant la procédure de faillite étrangère, soit la date de la décision du tribunal étranger.

L'insolvabilité de l'employeur a lieu également dans le cas où le tribunal de la faillite, conformément à la loi du 28 février 2003 – Droit de la faillite, dans la mesure où elle concerne la procédure d'insolvabilité internationale, adopte une ordonnance reconnaissant une décision d'ouverture d'une procédure de faillite étrangère principale à l'encontre d'un entrepreneur étranger du Danemark ou des États membres de l'AELE parties à l'accord EEE.

L'insolvabilité d'un employeur survient également lorsque:

- une autorité judiciaire ou toute autre autorité compétente d'un État membre de l'UE, à l'exception du Danemark, habilitée à ouvrir une procédure de faillite rend, conformément à l'article 3, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 1346/2000 du Conseil, une décision d'ouverture d'une

procédure de faillite visée à l'article 2, points a) ou c), dudit règlement à l'encontre d'un entrepreneur ou d'un entrepreneur étranger et nomme un administrateur, ou

- une autorité judiciaire ou toute autre autorité compétente d'un État membre de l'UE, à l'exception du Danemark, habilitée à ouvrir une procédure de faillite rend, conformément à l'article 3, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 1346/2000 du Conseil, une décision en vertu de laquelle la procédure de faillite n'est pas ouverte parce que l'entreprise a été déclarée définitivement fermée ou que ses actifs sont insuffisants pour couvrir les coûts de la procédure, ou
- le tribunal de la faillite rend, conformément à l'article 3, paragraphes 2 et 4, du règlement (CE) n° 1346/2000 du Conseil, une décision sur la déclaration d'insolvabilité d'un entrepreneur étranger avec des effets limités aux actifs du débiteur situés en Pologne.

La date de la faillite est la date du jugement ou de l'ordonnance du tribunal de la faillite déclarant l'entrepreneur étranger insolvable.

Il y a également insolvabilité de l'employeur lorsque, dans le cadre d'une procédure nationale, l'employeur ne parvient pas à satisfaire les créances des travailleurs en raison d'un manque de fonds:

- conformément à la loi du 28 février 2003 – Droit de la faillite, le tribunal de la faillite rends une décision sur l'abandon de la procédure de faillite si les actifs restants après exclusion des actifs du débiteur grevés d'une hypothèque, d'un gage, d'un gage enregistré, d'un gage fiscal ou d'une hypothèque maritime sont insuffisants pour satisfaire aux coûts de la procédure ou si les créanciers obligés par une résolution de l'assemblée des créanciers ou par une décision du juge-commissaire n'ont pas versé d'avance pour les coûts de la procédure dans le délai prescrit, et qu'il n'y a pas de liquidités pour couvrir ces coûts,
- l'autorité fondatrice décide de mettre en œuvre la procédure de liquidation de l'entreprise d'État, dans la mesure où la liquidation ne résulte pas d'une transformation, d'une fusion ou d'une scission de cette entreprise,
- le tribunal prononce la dissolution d'une société commerciale au sens des dispositions de la loi du 15 septembre 2000 Code des sociétés commerciales,
- le ministre compétent pour l'économie émet, conformément aux dispositions de la loi du 6 mars 2018 sur les principes de participation des entrepreneurs étrangers et d'autres personnes étrangères à l'activité économique sur le territoire de la République de Pologne, une décision sur l'interdiction de l'activité économique, exercée selon les mêmes principes que par les entrepreneurs polonais par un entrepreneur étranger dans le cadre d'une succursale avec le siège en Pologne,
- le ministre compétent pour l'économie émet, sur la base de la loi du 6 mars 2018 sur les principes de participation des entrepreneurs étrangers et d'autres personnes étrangères aux activités économiques sur le territoire de la République de Pologne, une décision sur la suppression du bureau de représentation d'un entrepreneur étranger basé en Pologne du registre des bureaux de représentation,
- l'autorité d'enregistrement radie un employeur individuel du registre des entreprises à la suite d'un avis de cessation d'activité ou de constatation de cessation permanente de l'activité de l'employeur, en fonction des prémisses de l'insolvabilité,
- l'employeur n'a pas satisfait les créances des travailleurs en raison d'un manque de fonds lorsqu'une inscription concernant l'ouverture de la liquidation de l'entrepreneur étranger a été faite dans le registre des entrepreneurs.

La date d'insolvabilité est la date à laquelle la décision du tribunal de la faillite sur l'arrêt de la procédure de faillite devient définitive, la date à laquelle les décisions susmentionnées sont rendues, la date à laquelle le jugement du tribunal devient définitif ou la date à laquelle une inscription est faite dans le registre des entrepreneurs.

En cas d'insolvabilité de l'employeur, les créances non satisfaites des travailleurs sont réglées par le Fonds de garantie des prestations salariales.

Les dispositions de la loi du 28 février 2003 – Droit de la faillite inclut également le concept de « débiteur entrepreneur insolvable » la faillite duquel peut être déclarée; une loi distincte définit

également les règles relatives aux procédures de restructuration à l'encontre des entrepreneurs menacés d'insolvabilité.

La protection des créances des travailleurs par le Fonds de garantie des prestations salariales s'applique aux principales créances:

- au titre de la rémunération du travail,
- auxquelles le travailleur a droit en vertu des dispositions généralement applicables du droit du travail:
 - la rémunération pour les temps d'arrêt de travail non causé par le travailleur, pour les temps de non-exécution du travail (licenciement) et pour les temps d'autres absences justifiées au travail,
 - la rémunération pour le temps pendant lequel le travailleur était incapable de travailler pour cause de maladie,
 - la rémunération pour le congé annuel,
 - les indemnités de licenciement dues en vertu des dispositions sur les règles particulières pour mettre fin aux relations de travail pour des raisons indépendantes des travailleurs,
 - les indemnités à titre de congé annuel, pour l'année civile au cours de laquelle la relation de travail a pris fin,
 - les dommages-intérêts,
 - le supplément compensatoire,
- les cotisations d'assurance sociale dues par les employeurs sur la base des dispositions sur le système d'assurance sociale, dues au titre des prestations payées sur les ressources du Fonds.

Un travailleur couvert est une personne qui a une relation de travail avec un employeur ou qui est employée sur la base cadre d'un contrat de travail ou qui effectue un travail sur la base d'un contrat d'agence ou d'un contrat de mandat ou d'un autre contrat de prestation de services auquel s'appliquent, conformément au Code civil, les dispositions relatives au mandat, ou accomplit un travail rémunéré en vertu d'un contrat de travail autre qu'une relation de travail pour un employeur qui est une coopérative de production agricole, une coopérative de cercles agricoles ou une autre coopérative engagée dans la production agricole, si à ce titre le travailleur est couvert par l'assurance retraite et l'assurance invalidité, à l'exception d'une aide à domicile employée par une personne physique.

Les créances concernant:

- la rémunération du travail,
- la rémunération pour le temps d'arrêt non causés par le travailleur,
- la rémunération pour les heures non travaillées (absence du travail),
- la rémunération pour d'autres absences justifiées du travail,
- la rémunération pour le temps pendant lequel le travailleur était incapable de travailler pour cause de maladie,
- la rémunération pour le congé annuel,
- le supplément compensatoire,

doivent être satisfaites pour une période n'excédant pas 3 mois précédant la date à laquelle l'insolvabilité de l'employeur est survenue, ou pour une période n'excédant pas 3 mois précédant la cessation de la relation de travail, si la cessation de la relation de travail intervient au cours d'une période de 12 mois précédant la date à laquelle l'insolvabilité de l'employeur est survenue, et dans le cas où la demande de mise en faillite a été rejetée par le tribunal parce que les actifs de l'employeur sont insuffisants ou ne suffisent pas à couvrir les coûts de la procédure et lorsque les actifs du débiteur sont grevés d'une hypothèque, d'un gage, d'un gage enregistré, d'un gage fiscal ou d'une hypothèque maritime dans une mesure telle que les actifs restants sont insuffisants pour couvrir les coûts de la procédure, pour une période n'excédant pas 4 mois à compter de la date à laquelle l'insolvabilité s'est produite.

Les créances au titre des:

- indemnités en raison de cessation de relation de travail,
- indemnités à titre des congés payés,

– dommages-intérêts

doivent être satisfaites si la cessation de la relation de travail est intervenue dans une période de 12 mois précédant la date de l'insolvabilité de l'employeur ou dans une période n'excédant pas 4 mois suivant cette date.

Les créances à ces titres et au titre des cotisations d'assurance sociale dues par l'employeur sur la base des dispositions sur le système d'assurance sociale, dues à titre des prestations versées à partir des ressources du Fonds font également l'objet d'un règlement si le droit à ces créances naît à la date qui est la date de l'insolvabilité de l'employeur ou à la date de la cessation de la relation de travail.

En cas de cessation effective des activités de l'employeur pendant plus de 2 mois, le voïvode verse, à la demande du travailleur, une avance sur les créances non satisfaites du travailleur, à hauteur des créances non satisfaites visées ci-dessus, mais ne dépassant pas le salaire minimum applicable à la date du versement de l'avance.

La protection des créances des travailleurs par le Fonds de garantie des prestations salariales s'inscrit dans le cadre des créances principales, avec la limitation de montants suivante:

- le montant total des prestations dus pour un mois ne peut excéder la rémunération mensuelle moyenne du trimestre précédent, annoncée par le président de l'Office central des statistiques sur la base des dispositions portant sur les pensions du Fonds d'assurance sociale, à la date de présentation de la liste collective des créances non satisfaites ou de la liste complémentaire pour les périodes suivant la date de l'insolvabilité de l'employeur, ou à la date de présentation de la demande d'un travailleur, d'un ancien travailleur ou des membres de la famille d'un travailleur décédé ou d'un ancien travailleur décédé ayant droit à une pension de survie, ou son multiple lorsque la demande est un multiple du salaire ayant servi de base à sa détermination,
- si le juge-commissaire rend, en application de la loi du 28 février 2003 – Droit de la faillite, une ordonnance selon laquelle une partie du salaire d'un travailleur responsable des tâches relevant de la gestion d'entreprise ou le salaire d'une personne fournissant des services liés à la gestion de l'entreprise en faillite, telle que prévus dans un contrat de travail ou un contrat de services conclu avant la déclaration de faillite, ou une partie des avantages dus en raison de la cessation de la relation de travail ou d'un contrat de services liés à la gestion de l'entreprise, est inopposable à la masse de la faillite et que les montants des parties opposables sont inférieurs au salaire mensuel moyen – le montant des prestations versées ne peut, respectivement, dépasser le montant de la créance opposable à la masse de la faillite.

Le montant du salaire mensuel moyen est une information statistique sur le niveau réel du salaire mensuel moyen dans l'économie nationale au cours du trimestre précédent, déterminé aux fins du système de pension.

Le versement des prestations est subordonné à l'introduction d'une demande par l'employeur, l'autre entité gérant ses actifs, le travailleur ou l'ancien travailleur ou les membres de la famille du travailleur décédé ou de l'ancien travailleur décédé ayant droit à une pension de survie, auprès le voïvode dont relève le siège social de l'employeur et, dans le cas des personnes physiques exerçant une activité économique, du voïvode dont relève l'adresse du principal établissement, et qui mène une enquête sur la survenance des prémisses de l'insolvabilité. Si elles sont avérées, les créances sont payées sans délai, pour les périodes et les montants spécifiés dans la loi du 13 juillet 2006 sur la protection des créances des travailleurs.

ARTICLE 26 – DROIT A LA DIGNITE AU TRAVAIL – *nouvelle disposition dans la Charte révisée*

PARAGRAPHE 1. PROMOUVOIR LA SENSIBILISATION, L'INFORMATION ET LA PREVENTION EN MATIERE DE HARCELEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL OU EN RELATION AVEC LE TRAVAIL, ET A PRENDRE TOUTE MESURE APPROPRIEE POUR PROTEGER LES TRAVAILLEURS CONTRE DE TELS COMPORTEMENTS

Parmi les principes fondamentaux du droit du travail figure le devoir de l'employeur de respecter la dignité et les autres droits personnels du travailleur. L'employeur est également tenu de prévenir la discrimination en matière d'emploi, et le harcèlement sexuel est l'une des formes de la discrimination fondée sur le sexe.

Le harcèlement sexuel est un comportement inacceptable à caractère sexuel ou lié au sexe d'un travailleur, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de l'humilier ou de le dégrader. Ce comportement peut consister en des éléments physiques, verbaux ou non verbaux.

L'employeur est responsable du harcèlement sexuel dans la mesure où il l'a commis ou ne l'a pas empêché. Un travailleur agissant au nom de l'employeur, représentant l'employeur ou agissant dans une relation verticale avec le travailleur victime du harcèlement peut également être responsable du harcèlement sexuel.

Le Code du travail contient des dispositions contre le harcèlement sexuel dans les relations de dépendance professionnelle mais ne régleme pas la responsabilité d'un travailleur qui commet, sur le lieu de travail, un harcèlement sexuel à l'encontre d'un autre travailleur s'il n'y a pas de dépendance professionnelle entre eux, ainsi que si l'auteur ou la victime n'est pas employé par l'employeur. Ces questions sont régies par le Code civil et le Code pénal.

La personne harcelée peut demander une protection juridique auprès des tribunaux, sur la base du droit du travail, du droit civil ou du droit pénal.

Si le harcèlement sexuel entraîne le licenciement du travailleur, celui-ci peut introduire un recours, conformément aux dispositions relatives à la résiliation injustifiée ou illégale de la relation de travail par l'employeur, ou au licenciement illégal sans préavis: le travailleur peut demander soit que la résiliation soit déclarée sans effet, soit qu'il soit réintégré et qu'il reçoive un salaire pour la période de chômage, soit qu'il reçoive des dommages-intérêts.

Un travailleur peut lui-même résilier son contrat de travail sans préavis par la faute de l'employeur s'il estime que ce dernier a commis un manquement grave aux devoirs fondamentaux envers le travailleur. Il appartient au travailleur d'apprécier la gravité de la situation. Dans ce cas, le travailleur a droit à des dommages-intérêts égaux à la rémunération due pour la période de préavis et, si le contrat a été conclu pour une durée déterminée, à la rémunération pour la période jusqu'à la date de fin de contrat, mais au maximum à la rémunération due pour la période de préavis.

Afin de protéger la victime de harcèlement sexuel contre le harcèlement de l'employeur, le Code du travail prévoit que l'exercice par un travailleur de ses droits en cas de violation du principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi ne peut être à l'origine d'un traitement défavorable du travailleur et ne peut avoir de conséquences négatives pour le travailleur; en particulier, il ne peut être un motif justifiant la résiliation par l'employeur de la relation de travail ou le licenciement sans préavis.

Le harcèlement sexuel est une violation des droits de la personne. Dans ce cas, le Code civil prévoit la possibilité de demander le paiement des dommages-intérêts pour le préjudice subi ou d'ordonner le versement d'une somme appropriée à une fin sociale désignée et de réparer le dommage. Si le harcèlement a causé un préjudice corporel ou un trouble de la santé physique ou mentale, la victime peut prétendre au remboursement des frais médicaux, au paiement d'une pension lorsque la victime a perdu tout ou partie de sa capacité de gain, que ses besoins ont augmenté ou que ses perspectives d'avenir ont diminué. La victime peut également introduire une demande de cessation et de réparation.

La loi du 7 juillet 2022 modifiant la loi Code pénal et certaines autres lois a modifié les solutions concernant la protection des victimes de la criminalité (augmentation de la sanction pénale, ajout de nouveaux types de crimes), y compris de la criminalité sur le lieu de travail ou en relation avec le travail. En particulier, la limite supérieure de la responsabilité pénale pour les délits sexuels a été relevée.

En cas de harcèlement sexuel, un travailleur peut également déposer une plainte auprès de l'Inspection nationale du travail.

Plaintes auprès de l'Inspection nationale du travail

	Plaintes pour harcèlement sexuel, total	Plaintes fondées	Plaintes non fondées	Impossibles à déterminer
2017	14	1	4	9
2019	24	0	3	21
2021	20	1	2	17
2022	25	0	1	24

L'un des objectifs du programme de prévention de l'Inspection nationale du travail « Contrecarrer les effets négatifs du stress au travail » est de promouvoir la connaissance du stress, des sources de risques psychosociaux découlant de phénomènes tels que, entre autres, le harcèlement au travail. Les cours de formation, les conférences et les séminaires en ligne organisés par les inspections du travail de district sont des éléments importants du programme. Les thèmes abordés couvrent les risques psychosociaux, y compris le harcèlement sexuel. En outre, une section distincte sur le harcèlement a été créée sur le site web du programme www.streswpracy.pl, sous l'onglet « Bibliothèque des risques psychosociaux ».

Le Code du travail impose à l'employeur l'obligation d'empêcher toute discrimination dans l'emploi fondée sur des critères discriminatoires, y compris le sexe. En outre, l'employeur doit mettre le texte des dispositions relatives à l'égalité de traitement en matière d'emploi à la disposition des travailleurs sous forme d'un avis écrit diffusé sur le lieu de travail ou doit permettre aux travailleurs d'accéder à ces dispositions par d'autres moyens adoptés chez l'employeur.

En ce qui concerne les efforts de l'Inspection nationale du travail pour lutter contre le harcèlement sexuel, voir le paragraphe 2 de cet article.

Procédures pour obtenir des dommages-intérêts en raison du harcèlement sexuel – art. 18^{3a} § 6 du Code du travail en liaison avec l'article 18^{3d} du Code du travail

Tribunaux de première instance

	Affaires à résoudre	Réglées	dont						Reste à régler pour la période suivante	Durée de la procédure, en jours
			admises en tout ou en partie	déboutées	renvoyées	rejetées	annulées	autres		
2017										
Tribunaux de district										
femmes	9	6	1	3	0	0	0	2	3	182,5
hommes	3	0	0	0	0	0	0	0	3	X
Tribunaux régionaux										
femmes	3	2	0	2	0	0	0	0	1	182,5
hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	x
2019										
Tribunaux de district										
femmes	15	6	0	1	0	0	3	2	9	547,5
hommes	4	0	0	0	0	0	0	0	4	X
Tribunaux régionaux										
femmes	4	1	0	0	0	0	0	1	3	1095,0
hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	X
2021										
Tribunaux de district										
femmes	12	2	0	1	0	0	1	0	10	1.825,0
hommes	4	2	0	2	0	0	0	0	2	365,0
Tribunaux régionaux										
femmes	2	0	0	0	0	0	0	0	2	X
hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	X
2022										
Tribunaux de district										
femmes	16	9	2	3	1	0	2	1	7	283,9
hommes	2	0	0	0	0	0	0	0	2	X
Tribunaux régionaux										
femmes	2	0	0	0	0	0	0	0	2	X
hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	X

tribunaux de seconde instance

	Affaires à résoudre	Réglées	dont						Reste à régler pour la période suivante	Durée de la procédure, en jours
			déboutées	modifiés	soustraites ou soustraites et renvoyées au tribunal de première instance	rejetées	annulées	autres		
2017										
Tribunaux régionaux										
femmes	4	4	2	1	0	0	0	1	0	X
hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	X
Tribunaux d'appel										
femmes	3	2	2	0	0	0	0	0	1	182,5
hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	X
2019										
Tribunaux régionaux										
femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	X
hommes	1	1	1	1	0	0	0	0	0	X
Tribunaux d'appel										
femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	X
hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	X
2021										
Tribunaux régionaux										
femmes	1	1	1	0	0	0	0	0	0	X
hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	X
Tribunaux d'appel										
femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	X
hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	X
2022										
Tribunaux régionaux										
femmes	2	1	1	0	0	0	0	0	1	365,0
hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	X
Tribunaux d'appel										
femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	X
hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	X

PARAGRAPHE 2. PROMOUVOIR LA SENSIBILISATION, L'INFORMATION ET LA PREVENTION EN MATIERE D'ACTES CONDAMNABLES OU EXPLICITEMENT HOSTILES ET OFFENSIFS DIRIGES DE FAÇON REPETEE CONTRE TOUT SALARIE SUR LE LIEU DE TRAVAIL OU EN RELATION AVEC LE TRAVAIL, ET A PRENDRE TOUTE MESURE APPROPRIEE POUR PROTEGER LES TRAVAILLEURS CONTRE DE TELS COMPORTEMENTS

Selon le Code du travail, le harcèlement moral désigne des actions ou des comportements concernant un travailleur ou dirigés contre lui, consistant en un harcèlement ou une intimidation persistants et prolongés, entraînant une baisse de l'auto-évaluation du travailleur de son utilité professionnelle, provoquant ou visant à provoquer l'humiliation ou le ridicule du travailleur, l'isolant ou l'éliminant de l'équipe de collègues de travail. La responsabilité du harcèlement moral incombe à l'employeur dans chaque cas, qu'il ait lui-même commis le harcèlement moral à l'encontre du travailleur ou qu'il ait été commis par d'autres travailleurs. L'employeur est responsable des incidents de harcèlement moral sur le lieu de travail ou liés au travail.

L'employeur est tenu de lutter contre le harcèlement moral. L'obligation de lutter contre le harcèlement moral est une obligation de diligence et non une obligation de résultat. Cela signifie que l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité si, dans le cadre d'une procédure judiciaire, il démontre qu'il a pris des mesures réelles pour lutter contre le harcèlement moral et que, jugées objectivement, leur efficacité potentielle peut être confirmée.

Le Code du travail ne réglemente pas la responsabilité d'un travailleur qui commet un harcèlement moral à l'égard d'un autre travailleur, c'est-à-dire lorsqu'il n'y a pas de relation professionnelle entre eux. Ces questions sont régies par le Code civil et le Code pénal.

Dans le cas d'un comportement qualifié de harcèlement moral, un travailleur chez qui ce harcèlement a causé un trouble de la santé peut demander à l'employeur des dommages-intérêts pour le préjudice subi.

Le travailleur qui a résilié le contrat de travail à la suite d'un harcèlement moral a le droit de réclamer à l'employeur des dommages-intérêts dont le montant ne peut être inférieur au salaire minimum, telle qu'il est déterminé sur la base de dispositions distinctes.

Lorsque le harcèlement moral aboutit au licenciement du travailleur, celui-ci peut introduire un recours, conformément aux dispositions relatives à la résiliation injustifiée ou illicite de la relation de travail par l'employeur, ou au licenciement sans préavis: le travailleur peut demander soit que la résiliation soit déclarée sans effet, soit qu'il soit réintégré et qu'il reçoive une rémunération pour la période de chômage, soit qu'il reçoive des dommages-intérêts.

Un travailleur peut lui-même résilier son contrat de travail sans préavis par la faute de l'employeur s'il estime que ce dernier a commis un manquement grave aux devoirs fondamentaux envers le travailleur. Dans ce cas, le travailleur a droit à des dommages-intérêts égaux à la rémunération pour la période de préavis et, si le contrat a été conclu pour une durée déterminée, à la rémunération pour la période pendant laquelle le contrat devait durer, mais au maximum à la rémunération pour la période de préavis.

La charge de la preuve des faits indiquant un harcèlement moral incombe au demandeur (arrêt de la Cour suprême du 6 décembre 2005, III PK 94/05). Il incombe également au travailleur de prouver le lien de causalité entre le harcèlement moral et le trouble de la santé, ainsi que l'étendue du préjudice subi (arrêt de la Cour suprême du 7 mai 2009, III PK 2/09). La responsabilité de l'employeur est engagée sous forme des indemnités ou de dommages-intérêts, en fonction des conséquences causées par le harcèlement: perturbation de la santé du travailleur ou résiliation de la relation de travail en raison du harcèlement moral.

Afin de protéger la victime de harcèlement moral contre le harcèlement de l'employeur, le Code du travail prévoit que l'exercice par un travailleur de ses droits en raison d'une violation du droit du travail, y compris du principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi, ne peut être la base à un traitement défavorable du travailleur et ne peut entraîner aucune conséquence négative pour le travailleur; en particulier, il ne peut être un motif justifiant la résiliation par l'employeur de la relation de travail ou le licenciement sans préavis.

Le retour au travail, défini dans les dispositions du Code du travail comme « réintégration », est possible en cas de résiliation injustifiée ou illicite d'un contrat de travail par l'employeur, ou le

licenciement illicite sans préavis. En cas de réintégration, le travailleur a également droit à une rémunération pour la période de chômage. Si la réintégration du travailleur est impossible ou inopportune, le tribunal statue sur les dommages-intérêts.

Les activités préventives menées par l'Inspection nationale du travail consistent essentiellement à informer le plus large public que possible, par le biais de brochures et de dépliants, des dispositions légales relatives au harcèlement moral et sexuel, des droits des victimes de tels actes et des organismes, institutions et organisations non gouvernementales qui offrent une assistance juridique et psychologique. Les employés de l'Inspection nationale du travail, dans le cadre de conseils assurés en personne et téléphoniques, fournissent des conseils juridiques, distribuent du matériel éducatif et, dans le cadre de la formation des employeurs et des partenaires sociaux, promeuvent les connaissances sur le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.

L'Inspection nationale du travail mène des activités visant à lutter contre les effets négatifs du stress et d'autres facteurs de risque psychosociaux, à savoir le harcèlement moral, la discrimination, l'inégalité de traitement, le harcèlement et l'agression, ainsi que la violence sur le lieu de travail. Elles sont mises en œuvre dans le cadre du programme de prévention « Contrecarrer les effets négatifs du stress sur le lieu de travail ». Ce programme est adressé aux employeurs et aux travailleurs. Il comprend des mesures globales qui s'articulent autour de plusieurs axes (éducatif, analytique, évaluation des risques professionnels et élimination des dangers). L'un est la formation sur, entre autres, le stress, la discrimination, l'épuisement professionnel, la prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. En plus des tâches éducatives, une analyse de la situation de l'entreprise en termes de caractéristiques de travail propices à l'apparition du stress peut être effectuée à la demande des participants au programme. Les conclusions de l'étude sont utilisées pour réduire ou éliminer les facteurs de stress présents sur le lieu de travail. Les objectifs ultimes du programme sont les suivants: créer des conditions de travail sûres et conviviales pour le bon fonctionnement des travailleurs et leur bien-être, promouvoir des mesures normalisées pour encourager les employeurs et les travailleurs à se préoccuper de la santé au travail, identifier les possibilités de prise de mesures pour combattre et prévenir les effets négatifs des facteurs psychosociaux liés au travail.

Outre les formations, les inspections du travail de district organisent des conférences et des séminaires en ligne. Dans le cadre de ces activités, des publications sur les facteurs psychosociaux sont diffusées. Toutes les publications sont également disponibles sous forme électronique à l'adresse www.pip.gov.pl. Des articles sur les risques psychosociaux sont publiés sur le site www.streswpracy.pl sous l'onglet « Prévention et promotion ».

Le programme donne les résultats escomptés et suscite beaucoup d'intérêt. En 2022, 165 formations ont été dispensés à 263 employeurs, 6.711 travailleurs, 42 inspecteurs sociaux du travail, 22 responsables de la santé et de la sécurité au travail, 60 membres du personnel en uniforme et du personnel médical et 34 enseignants.

Le site web des programmes de prévention www.programyprzewencyjne.pl fournit des informations sur les domaines de notre vie et de notre fonctionnement qui sont affectés par le stress, la dynamique du stress, ses phases et les moyens de le contrer.

Plaintes pour harcèlement auprès de l'Inspection nationale du travail

	Total des plaintes	Plaintes fondées	Plaintes non fondées	Impossible à établir	Information non disponible
2017	1.695	133	540	1.017	5
2019	2.087	129	519	1.415	24
2021	2.125	158	445	1.518	4
2022	2.226	160	507	1.558	1

Procédures pour dommages-intérêts et compensation suite au harcèlement moral
Tribunaux de première instance

	Affaires à résoudre	Régliées	Dont						Reste à régler pour la période suivante	Durée de la procédure, en jours	
			admissibles en tout ou en partie	déboutées	renvoyées	rejetées	annulées	autres			
2017											
tribunaux de district											
art. 94 ³ §3 du Code du travail	femmes	298	129	18	49	10	0	29	23	169	478,2
	hommes	160	70	4	27	3	2	15	19	90	469,3
art. 94 ³ §4 du Code du travail	femmes	57	31	3	11	1	0	6	10	26	306,1
	hommes	41	23	3	9	1	1	5	4	18	285,7
tribunaux régionaux											
art. 94 ³ §3 du Code du travail	femmes	69	24	4	6	3	1	5	5	45	684,4
	hommes	35	17	1	6	3	0	4	3	18	386,5
art. 94 ³ §4 du Code du travail	femmes	18	9	0	6	0	0	3	0	9	365,0
	hommes	17	10	1	5	1	1	0	2	7	255,5
2019											
tribunaux de district											
art. 94 ³ §3 du Code du travail	femmes	305	116	13	39	6	0	42	16	189	594,7
	hommes	174	86	12	28	7	4	18	17	88	373,5
art. 94 ³ §4 du Code du travail	femmes	40	14	1	4	3	0	5	1	26	677,9
	hommes	44	19	0	5	2	0	4	8	25	480,3
tribunaux régionaux											
art. 94 ³ §3 du Code du travail	femmes	66	27	2	13	0	0	6	6	39	527,2
	hommes	41	13	1	4	2	0	4	2	28	786,2
art. 94 ³ §4 du Code du travail	femmes	10	5	0	2	2	0	0	1	5	365,0
	hommes	9	4	0	1	1	0	0	2	5	456,3
2021											
tribunaux de district											
art. 94 ³ §3 du Code du travail	femmes	292	111	11	42	9	0	36	13	181	595,2
	hommes	156	66	6	20	5	3	18	14	90	497,7
art. 94 ³ §4 du Code du travail	femmes	52	27	1	6	9	1	7	3	25	338,0
	hommes	34	11	0	3	2	0	3	3	23	763,2
Tribunaux régionaux											
art. 94 ³ §3 du Code du travail	femmes	89	34	4	16	5	0	3	6	55	590,4
	hommes	55	19	0	7	5	0	2	5	36	691,6
art. 94 ³ §4 du Code du travail	femmes	15	3	0	0	2	0	0	1	12	1460,0
	hommes	13	5	2	2	0	0	0	1	8	584,0

2022

tribunaux de district											
art. 94 ³ §3 du Code du travail	femmes	307	99	8	36	7	0	22	26	208	766,9
	hommes	150	48	5	17	4	1	15	6	102	775,6
art. 94 ³ §4 du Code du travail	femmes	45	16	2	3	3	0	4	4	29	661,6
	hommes	49	29	2	6	7	0	7	7	20	251,7
Tribunaux régionaux											
art. 94 ³ §3 du Code du travail	femmes	91	21	1	9	2	0	7	2	70	1.216,7
	hommes	57	16	0	8	4	0	2	2	41	935,3
art. 94 ³ §4 du Code du travail	femmes	14	4	0	1	3	0	0	0	10	912,5
	hommes	12	5	0	3	0	0	0	2	7	511,0

tribunaux de seconde instance

	Affaires à résoudre	Réglées	Dont						Reste à régler pour la période suivante	Durée de la procédure, en jours
			débutées	modifiés	soustraites ou soustraites et renvoyées au tribunal de première instance	rejetées	annulées	autres		

2017

tribunaux régionaux											
art. 94 ³ §3 du Code du travail	femmes	60	45	37	5	1	0	0	2	15	121,7
	hommes	28	20	13	5	1	1	0	0	8	146,0
art. 94 ³ §4 du Code du travail	femmes	7	5	3	2	0	0	0	0	2	146,0
	hommes	4	3	3	0	0	0	0	0	1	121,7
tribunaux d'appel											
art. 94 ³ §3 du Code du travail	femmes	13	7	5	1	0	0	0	1	6	312,9
	hommes	8	2	0	2	0	0	0	0	6	1095,0
art. 94 ³ §4 du Code du travail	femmes	8	5	4	0	0	0	0	1	3	219,0
	hommes	3	1	1	0	0	0	0	0	2	730,0

2019

tribunaux régionaux											
art. 94 ³ §3 du Code du travail	femmes	55	39	29	5	0	0	2	3	16	149,7
	hommes	18	11	7	3	0	1	0	0	7	232,3
art. 94 ³ §4 du Code du travail	femmes	5	4	1	1	1	0	0	1	1	91,3
	hommes	4	4	4	0	0	0	0	0	0	X
Tribunaux d'appel											
art. 94 ³ §3 du Code du travail	femmes	14	7	4	1	0	1	0	1	7	365,0
	hommes	5	3	3	0	0	0	0	0	2	243,3
art. 94 ³ §4 du Code du travail	femmes	2	2	2	0	0	0	0	0	0	X
	hommes	1	1	0	1	0	0	0	0	0	X

2021

tribunaux régionaux											
art. 94 ³ §3 du Code du travail	femmes	47	29	22	2	1	1	2	1	18	226,6
	hommes	22	12	8	0	0	2	1	1	11	334,6
art. 94 ³ §4 du Code du travail	femmes	11	7	4	1	0	1	0	1	4	208,6
	hommes	2	1	1	0	0	0	0	0	1	365,0

tribunaux d'appel											
art. 94 ³ §3 du Code du travail	femmes	10	7	5	2	0	0	0	0	3	156,4
	hommes	9	7	6	1	0	0	0	0	2	104,3
art. 94 ³ §4 du Code du travail	femmes	2	2	2	0	0	0	0	0	0	X
	hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	X

2022

tribunaux régionaux											
art. 94 ³ §3 du Code du travail	femmes	39	23	18	2	2	1	0	0	16	253,9
	hommes	25	13	11	1	0	1	0	0	12	336,9
art. 94 ³ §4 du Code du travail	femmes	8	8	5	2	1	0	0	0	0	x
	hommes	2	1	0	1	0	0	0	0	1	365,0

tribunaux d'appel											
art. 94 ³ §3 du Code du travail	femmes	13	5	5	0	0	0	0	0	8	584,0
	hommes	4	2	1	1	0	0	0	0	2	365,0
art. 94 ³ §4 du Code du travail	femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	x
	hommes	2	1	1	0	0	0	0	0	1	365,0

ARTICLE 27 – DROIT DES TRAVAILLEURS AYANT DES RESPONSABILITES FAMILIALES A L'EGALITE DES CHANCES ET DE TRAITEMENT – nouvelle disposition dans la Charte révisée

PARAGRAPHE 1. PRENDRE DES MESURES APPROPRIÉES:

- (a) POUR PERMETTRE AUX TRAVAILLEURS AYANT DES RESPONSABILITES FAMILIALES D'ENTRER ET DE RESTER DANS LA VIE ACTIVE OU D'Y RETOURNER APRES UNE ABSENCE DUE A CES RESPONSABILITES, Y COMPRIS DES MESURES DANS LE DOMAINE DE L'ORIENTATION ET LA FORMATION PROFESSIONNELLES,**
- (b) POUR TENIR COMPTE DE LEURS BESOINS EN CE QUI CONCERNE LES CONDITIONS D'EMPLOI ET LA SECURITE SOCIALE,**
- (c) POUR DEVELOPPER OU PROMOUVOIR DES SERVICES, PUBLICS OU PRIVÉS, EN PARTICULIER LES SERVICES DE GARDE DE JOUR D'ENFANTS ET D'AUTRES MODES DE GARDE.**

Interdiction de la discrimination fondée sur les responsabilités parentales

Selon le Code du travail les travailleurs doivent être traités de manière égale en ce qui concerne l'établissement et la cessation de la relation de travail, les conditions d'emploi, la promotion et l'accès à la formation pour améliorer les qualifications professionnelles, indépendamment, entre autres, du sexe, de l'âge, de l'emploi pour une durée déterminée ou indéterminée, de l'emploi à temps plein ou à temps partiel. L'égalité de traitement en matière d'emploi signifie qu'il n'y a aucune discrimination, directe ou indirecte.

Est considérée comme une violation du principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi la différenciation de la situation d'un travailleur par l'employeur pour une ou plusieurs des raisons indiquées dans le Code du travail, se traduisant notamment par: le refus d'établir ou la cessation de la relation de travail, l'établissement défavorable du montant de la rémunération ou d'autres conditions d'emploi ou l'omission lors de la promotion ou de l'octroi d'autres avantages liés au travail, l'omission lors de la sélection pour la participation à une formation destinée à améliorer les qualifications professionnelles, à moins que l'employeur ne prouve que ses décisions ont été guidées par des raisons objectives.

Une personne à l'encontre de laquelle un employeur a violé le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi a droit à des dommages-intérêts dont le montant ne peut pas être inférieur au salaire minimum.

L'exercice par un travailleur de ses droits pour violation du droit du travail, y compris du principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi, ne peut être la base d'un traitement défavorable, ni entraîner des conséquences négatives pour lui; en particulier, il ne peut pas être un motif justifiant la résiliation de la relation de travail ou le licenciement sans préavis par l'employeur. Ce principe s'applique également à un travailleur qui a apporté une forme quelconque de soutien à un travailleur exerçant ses droits en vertu du droit du travail, y compris en raison de violation du principe de l'égalité de traitement.

La loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail impose l'obligation de traitement égal dans l'accès et l'utilisation des services et instruments du marché du travail. Elle stipule également que le placement des chômeurs, des demandeurs d'emploi et des services pour les employeurs offerts par les offices du travail de powiat et de voïvodies sont gratuits, et sont garantis selon les principes suivants:

- l'accès des demandeurs d'emploi et des employeurs aux services de placement,
- la participation volontaire – l'utilisation des services de placement sans contrainte,
- l'égalité - l'obligation de fournir à tous les chômeurs et demandeurs d'emploi une assistance dans la recherche d'un emploi ou d'une autre activité rémunérée, indépendamment du sexe, de l'âge, du handicap, de la race, de la religion, de la nationalité, de l'opinion politique, de l'appartenance à un syndicat, de l'origine ethnique, de la religion ou de l'orientation sexuelle,
- la transparence – toute offre de travail notifiée à l'office du travail est portée à la connaissance des chômeurs et des demandeurs d'emploi.

L'office du travail de powiat peut refuser une offre d'emploi si l'employeur a inclu des exigences qui violent le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi au sens du droit du travail et qui peuvent discriminer les candidats à l'emploi.

Conformément au règlement du ministre du Travail et de la Politique sociale du 14 mai 2014 sur les conditions détaillées de mise en œuvre et aux modalités des services du marché du travail, les services du marché du travail sont fournis sans retard injustifié, d'une manière adaptée aux besoins individuels et en garantissant l'égalité d'accès et de traitement, ce qui exclut toute discrimination.

Soutien à l'emploi des travailleurs ayant des responsabilités parentales

La loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail prévoit une prime de télétravail et une prime d'activation. Elles visent à soutenir le retour sur le marché du travail d'un chômeur élevant un enfant ou s'occupant d'une personne dépendante (une personne nécessitant, en raison de sa santé ou de son âge, des soins permanents, liée par des liens familiaux ou d'affinité à une personne faisant recours à des services ou des instruments du marché du travail, ou formant avec elle un ménage commun) qui, au cours des trois années précédant son inscription à l'office du travail en tant que chômeur, a arrêté un emploi ou une autre activité rémunérée en raison de la nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'une personne dépendante.

Un employeur ou un entrepreneur reçoit une prime de télétravail du Fonds du travail d'un montant pouvant aller jusqu'à six fois le salaire minimum brut pour la création d'un poste de travail pour un chômeur élevant un enfant ou s'occupant d'une personne dépendante qui, dans les trois ans précédant son inscription au bureau du travail comme chômeur, a arrêté un emploi ou une autre activité rémunérée en raison de la nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'une personne dépendante. L'employeur doit garantir le maintien de l'emploi pendant 12 mois à temps plein ou pendant 18 mois à mi-temps.

Une prime d'activation est versée à l'employeur pendant 12 (à hauteur de 1/2 du salaire minimum) ou 18 mois (à hauteur de 1/3 du salaire minimum) pour l'emploi d'un chômeur qui s'occupe d'une personne dépendante et qui, dans les 3 ans précédant son inscription à l'office du travail comme chômeur, a démissionné d'un emploi ou a arrêté une autre activité rémunérée en raison de la nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'une personne dépendante. L'employeur garantit le maintien de l'emploi du chômeur référencé après la période d'éligibilité à la prestation d'activation, pour 6 ou 9 mois supplémentaires.

Conformément à la loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail, les personnes en situation particulière sur le marché du travail comprennent, entre autres, les femmes qui n'ont pas repris d'emploi après avoir donné naissance à un enfant et les parents isolés sans emploi qui élèvent au moins un enfant de moins de 18 ans. Des mesures supplémentaires sont adressées à ces personnes pour faciliter leur retour sur le marché du travail, telles que des stages, la préparation professionnelle des adultes, des travaux d'intervention ou des travaux publics.

En ce qui concerne les parents isolés sans emploi ayant au moins un enfant de moins de 18 ans, le starosta peut, sur base de documents sur les frais engagés, rembourser les frais de garde d'un ou de plusieurs enfants jusqu'à l'âge de 7 ans au maximum à l' hauteur à la moitié de l'allocation de chômage due pour les 3 premiers mois du droit à l'allocation, pour chaque enfant pour la garde duquel les frais ont été engagés, si le chômeur prend un emploi ou une autre activité rémunérée ou est orienté vers un stage, une préparation professionnelle des adultes ou une formation, et à condition que le revenu mensuel à ce titre ne soit pas supérieur au salaire minimum. Le remboursement des frais de garde d'un ou de plusieurs enfants de moins de 7 ans est dû pour 6 mois. En cas d'orientation d'un chômeur vers un stage, une préparation professionnelle pour adultes ou une formation, le remboursement des frais de garde d'enfant(s) jusqu'à ce qu'elles atteignent l'âge de 7 ans est dû pour la durée du stage, de la préparation professionnelle pour adultes ou de la formation. À la demande de l'intéressé, le starosta peut verser une avance au titre de remboursement des frais de garde d'enfants. Les frais de garde d'une personne dépendante peuvent également être remboursés sur la même base.

La loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail prévoit la possibilité de prolonger la période pour laquelle ce droit est accordé:

- en cas de naissance d'un enfant par une femme bénéficiant de l'allocation ou dans le mois qui suit la fin de la période pendant laquelle elle percevait l'allocation, la période est prolongée de la durée pendant laquelle elle aurait droit, en vertu de dispositions distinctes, à l'allocation de maternité,
- si le chômeur a à sa charge au moins un enfant âgé de moins de 15 ans et que le conjoint de ce chômeur est également chômeur et a perdu le droit aux prestations en raison de l'expiration de la période de versement de l'allocation.

Concilier les tâches familiales et le travail

Les dispositions du Code du travail prévoient des arrangements pour des horaires de travail flexibles. Les travailleurs peuvent profiter de ces dispositions pour s'occuper d'un enfant ou d'un autre membre de la famille. Il s'agit notamment de dispositions relatives au temps de travail mobile, aux horaires de travail individuels et au travail à distance.

En cas de soins personnels à un enfant malade jusqu'à l'âge de 14 ans, le travailleur a droit à un congé de 60 jours par an, et en cas de soins à assurer à un autre membre de la famille malade, à 14 jours par an. Une allocation de soins est versée pendant cette période, conformément à la loi du 25 juin 1999 sur les prestations sociales en cas de maladie et de maternité.

Le travailleur qui a droit à un congé parental peut demander par écrit à l'employeur de réduire son temps de travail à au moins la moitié de son temps de travail complet pendant la période au cours de laquelle il pourrait prendre ce congé (dans un tel cas le travailleur continue de travailler, à temps réduit). L'employeur est tenu d'accéder à cette demande. L'employeur ne peut pas résilier la relation de travail ou licencier le travailleur pendant la période allant de la date à laquelle le travailleur demande une réduction de l'horaire de travail jusqu'à la date de retour à un horaire de travail normal, mais pas au-delà de 12 mois. La résiliation du contrat de travail par l'employeur pendant cette période n'est autorisée qu'en cas de faillite ou de liquidation de l'employeur, ainsi que lorsqu'il existe des raisons justifiant le licenciement sans préavis en raison d'une faute du travailleur.

Un travailleur en congé parental a le droit de travailler à temps partiel auprès de son ancien employeur ou d'un autre employeur, à condition que cela n'empêche de s'occuper de l'enfant.

La travailleuse qui allaite son enfant a droit à deux pauses d'une demi-heure incluses dans son temps de travail. La travailleuse qui allaite plus d'un enfant a droit à deux pauses de 45 minutes chacune. Les deux pauses d'allaitement peuvent être prises ensemble à la demande de la travailleuse. Une travailleuse travaillant moins de 4 heures par jour n'a pas droit à des pauses d'allaitement. Si les heures de travail d'une travailleuse ne dépassent pas 6 heures par jour, elle a droit à une pause d'allaitement. Dans un système de temps de travail équivalent et dans les entreprises à fonctionnement continu, le temps de travail d'un travailleur s'occupant d'un enfant jusqu'à l'âge de 4 ans ne peut excéder 8 heures. Le travailleur conserve le droit à une rémunération pour le temps non travaillé en raison de la réduction de ses heures de travail pour cette raison – si les deux parents ou tuteurs de l'enfant travaillent de cette façon, l'un d'eux peut profiter de cette disposition.

Un travailleur prenant soin d'un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans ne peut pas faire des heures supplémentaires sans son consentement, des heures de nuit, des heures de travail intermittentes ou être affecté en dehors du lieu de travail usuel – si les deux parents ou tuteurs de l'enfant sont employés, l'un d'eux peut profiter de cette disposition.

Un travailleur prenant soin d'au moins d'un enfant jusqu'à l'âge de 14 ans a droit à 16 heures ou 2 jours de congé supplémentaire rémunéré par année civile. Si les deux parents ou tuteurs de l'enfant travaillent, le droit à ce congé a l'un d'eux.

Un travailleur peut prendre un congé de soins de 5 jours par année civile pour apporter des soins personnels ou une aide à un membre de la famille (fils, fille, mère, père ou conjoint) ou qui vit dans le même ménage et qui a besoin de soins ou d'aide pour des raisons médicales graves. Aucune rémunération n'est versée pour un tel congé.

En cas d'urgence familiale due à une maladie ou à un accident, il est possible de s'absenter du travail si la situation exige la présence immédiate du travailleur auprès du membre de la famille. Ce congé est

accordé pour 2 jours ou 16 heures par année civile, le travailleur conserve le droit à un demi-salaire pour le temps de congé.

Afin d'adapter l'organisation du travail aux besoins individuels du travailleur, des dispositions sont prévues pour:

- le travail à distance,
- des horaires de travail flexibles (horaire flexible, horaire individuel, régime de travail de fin de semaine, régime de travail hebdomadaire réduit et régime de travail intermittent),
- le travail à temps partiel.

La possibilité de recourir à des modalités de travail flexibles est offerte aux parents qui s'occupent d'un enfant jusqu'à l'âge de huit ans et aux soignants, c'est-à-dire aux travailleurs qui prennent soin ou aident les membres de leur famille ou une personne qui vit dans le même ménage, qui ont besoin de soins ou d'une aide pour des raisons médicales graves. Le rejet par l'employeur d'une demande de travail flexible doit être justifié.

La demande des travailleurs suivants de travailler à distance est contraignante pour l'employeur:

- une travailleuse enceinte,
- un travailleur élevant un enfant jusqu'à l'âge de 4 ans,
- un travailleur-parent d'un enfant titulaire d'un certificat de handicap grave et irréversible ou d'une maladie incurable mettant en jeu le pronostic vital, survenus au cours du développement prénatal de l'enfant ou lors de l'accouchement,
- un travailleur-parent d'un enfant titulaire d'un certificat de handicap ou d'un certificat de handicap modéré ou grave,
- un travailleur-parent d'un enfant détenant une attestation de nécessité d'un soutien précoce au développement de l'enfant ou la décision sur le besoin d'une éducation spéciale ou la décision sur le besoin d'activités de revalidation et d'encadrement,
- un travailleur qui s'occupe d'un autre membre de sa famille immédiate ou d'une autre personne vivant dans le même ménage et cette personne a un certificat de handicap ou un certificat de handicap grave.

À la demande écrite du travailleur, l'employeur peut déterminer l'horaire de travail individuel du travailleur.

À la demande écrite du travailleur, un système de semaine de travail réduite peut lui être appliqué. Dans le cadre de ce système, il est permis de travailler moins de 5 jours par semaine, tout en allongeant les heures de travail à 12 heures au maximum par jour sur une période de calcul ne dépassant pas un mois.

À la demande écrite du travailleur, un système de temps de travail dans lequel le travail n'est effectué que les vendredis, samedis, dimanches et jours fériés peut lui être appliqué. Dans le cadre de ce système, il est permis de prolonger le temps de travail quotidien jusqu'à un maximum de 12 heures, au cours d'une période de calcul ne dépassant pas un mois.

Prise en compte des périodes de soins aux membres de la famille pour l'octroi et la détermination des prestations de retraite et d'invalidité

Les bénéficiaires d'une prestation de soins ou d'une allocation spéciale de soins qui démissionnent ou ne reprennent pas d'emploi pour s'occuper d'un membre de leur famille malade sont couverts par l'assurance retraite et invalidité par des collectivités locales qui versent la prestation ou l'allocation. L'administration locale verse une cotisation à l'assurance retraite et invalidité à partir d'une base correspondant au montant de la prestation de soins ou de l'allocation spéciale de soins, respectivement. La cotisation est versée pendant la période nécessaire pour compléter une période d'assurance de 20/25 ans, cette période garantissant l'acquisition du droit à des prestations de retraite et d'invalidité au moins au niveau minimum.

Soutien dans l'accomplissement des responsabilités familiales

La loi du 4 février 2011 sur l'accueil des enfants jusqu'à l'âge de trois ans prévoit quatre formes d'accueil pour les plus jeunes enfants: les crèches, les clubs d'enfants, les gardiens-instituteurs et les nounous.

Les crèches et les clubs d'enfants peuvent être créés et gérés par des gminas, des personnes physiques, des personnes morales et des entités sans personnalité juridique. Les conditions d'accès à des crèches et des clubs d'enfants (y compris les conditions d'admission des enfants) sont définies dans le statut de l'institution concernée. En outre, dans le cas des crèches et des clubs d'enfants gérés par la gmina, les questions spécifiques, par exemple les frais de séjour et de repas ou les préférences spéciales pour les familles à faible revenu, sont déterminées par une résolution du conseil de gmina ou municipal.

L'opération d'une crèche et d'un club d'enfants nécessite une inscription au registre des crèches et des clubs d'enfants. Avant une telle inscription, les locaux sont visités pour vérifier si les conditions en matière de sécurité et d'hygiène applicables aux entités d'éducation et d'encadrement des enfants sont réunies, et après l'inscription au registre, ces entités sont contrôlées en ce qui concerne les conditions et la qualité de la prise en charge. Les locaux et les conditions sanitaires des crèches et des clubs d'enfants sont régis par le règlement du ministre du Travail et de la Politique sociale du 25 mars 2011 sur les locaux et les conditions sanitaires des crèches et des clubs d'enfants.

L'instituteur dans une crèche ou un club d'enfants peut être une personne ayant les qualifications de: infirmière, sage-femme, puéricultrice, enseignant d'éducation préscolaire, enseignant d'éducation de la petite enfance ou pédagogue d'éducation et d'encadrement. Il peut également s'agir d'une personne qui est diplômée d'études secondaires et a au moins deux ans d'expérience de travail avec des enfants jusqu'à l'âge de trois ans ou qui, avant d'être employée en tant qu'instituteur dans une crèche ou un club d'enfants, a suivi une formation de 280 heures, dont au moins 80 heures sous forme de cours pratiques impliquant la prise en charge d'un enfant sous la direction d'un instituteur pleinement qualifié.

La prise en charge des enfants jusqu'à l'âge de 3 ans peut également être assurée par des instituteurs employés par la gmina pour assurer la prise en charge au quotidien. La prise en charge est assurée à domicile, au domicile de l'instituteur ou dans un lieu qui remplit les conditions permettant la prise en charge des enfants en toute sécurité (la gmina peut fournir ou aménager de tels locaux). L'heure et le lieu de la prise en charge par un instituteur sont précisés dans le contrat de prestation de services sur la base duquel il est employé par la gmina. L'instituteur peut être une personne ayant les qualifications de: infirmière, sage-femme, puéricultrice, enseignant d'éducation préscolaire, enseignant d'éducation de la petite enfance ou pédagogue d'éducation et d'encadrement. S'il ne possède pas ces qualifications, il est tenu de suivre une formation de 160 heures, dont l'objet est défini dans le règlement du ministre du Travail et de la Politique sociale du 25 mars 2011 sur l'objet de formation d'un instituteur dans une crèche ou un club d'enfants et d'un instituteur.

	2017	2019	2021	2022
Nombre d'enfants dans les unités de garde d'enfants	78.135	143.608	167.160	186.317
dont dans les crèches	73.564	123.853	146.901	162.145
Unités de garde d'enfants dont	4.271	5.982	6.738	7.452
crèches	2.616	3.671	4.270	4.494
clubs d'enfants	629	733	831	890
instituteurs	1.026	1.578	1.637	2.068
Unités créés et/ou gérés par la gmina	2.146	1.050	1.332	1.431
Unités établies par une personne physique ou morale ou une entité sans personnalité juridique	1.955	4.932	5.402	6.021

La loi du 4 février 2011 sur l'accueil des enfants jusqu'à l'âge de trois ans prévoit la possibilité d'employer une nounou avec laquelle les parents concluent un accord d'activation. L'Institution d'assurance sociale (Zakład Ubezpieczeń Społecznych) peut payer les cotisations d'assurance sociale (assurance retraite, invalidité et accident) et d'assurance santé pour la nounou, à partir d'une base d'assurance égale au montant ne dépassant pas le montant du salaire minimum du travail établie conformément aux dispositions relatives au salaire minimum. La condition pour bénéficier de cette solution est que les deux parents de l'enfant (ou un parent dans le cas d'un parent isolé) travaillent et s'occupent d'un enfant jusqu'à l'âge de 3 ans (exceptionnellement, dans les cas indiqués dans la loi – 4 ans).

Afin d'augmenter le nombre de places dans les unités de garde d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans, le « Programme ministériel de développement des établissements d'accueil des enfants jusqu'à l'âge de 3 ans. Le Bambin » est mis en œuvre. Dans le cadre de ce programme, les collectivités locales et d'autres entités peuvent demander un financement pour la création et l'adaptation de crèches et de clubs d'enfants, l'équipement et les travaux de finition, ainsi que la formation des personnes s'occupant d'enfants. Depuis 2011, 78.900 places de crèches ont été créées grâce au programme. Pour la mise en œuvre du programme « le Bambin+ », 151 millions de zł ont été alloués en 2017 et 450 millions de zł en 2019 et 2021.

En 2017, le « Programme ministériel de développement des établissements d'accueil des enfants jusqu'à l'âge de 3 ans. Le Bambin plus 2017 » – édition spéciale « Pour la vie » a été mis en œuvre pour soutenir le développement des crèches et des clubs d'enfants dans les gminas et améliorer leur accessibilité pour les enfants handicapés et ayant des besoins de soins spéciaux.

Le programme « Bambin+ » a été transformé en un programme à long terme pour la période 2022-2029. Le budget pour la création et l'exploitation de nouvelles places d'accueil s'élève à 5.466.776,4 milliers de zł. Les collectivités locales et les entités privées peuvent demander un cofinancement pour la création de nouvelles unités de garde et leur fonctionnement pendant 36 mois. Des subventions pour la fonctionnement des unités créés par les institutions autres que les collectivités locales permettent de réduire les frais payés par les parents.

Dès 2020, un appel d'offres ouvert pour la promotion de la famille « La famille d'abord ! », destiné aux organisations non gouvernementales, est annoncé chaque année. L'objectif principal est de promouvoir la famille par la diffusion d'informations, de compétences et d'outils élaborés dans le cadre de la tâche subventionnée, visant le bien-être de toutes les familles, indépendamment de leur statut social et matériel, et façonnant une image positive du mariage en tant qu'union entre un homme et une femme, de la famille, de la maternité et de la parentalité. En 2020, 38 tâches ont été subventionnées pour un montant de 8.650.000 zł, en 2021 – 33 tâches pour un montant de 8.400.000 zł, et en 2022 – 38 tâches pour un montant de 8.400.000 zł.

Des portails internet sont gérés, qui proposent des informations sur la famille, la conciliation des rôles, la paternité (www.rodzina.gov.pl, www.rodzicielski.gov.pl).

Les enfants âgés de 3 à 5 ans ont droit à une éducation préscolaire, dans un jardin d'enfants, une unité préscolaire auprès d'une école primaire ou une autre forme d'éducation préscolaire. Un enfant âgé de 6 ans est tenu de suivre une préparation préscolaire d'un an dans un jardin d'enfants, une unité préscolaire auprès d'une école primaire ou une autre forme d'enseignement préscolaire. La scolarité obligatoire d'un enfant commence au début de l'année scolaire de l'année civile au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de 7 ans. L'enfant peut commencer l'éducation à l'école primaire, à la demande des parents, si l'il atteindra l'âge de 6 ans au cours de l'année civile au cours de laquelle il commence son éducation.

Il incombe à la gmina d'assurer les conditions nécessaires à l'accomplissement de l'obligation de préparation préscolaire d'un an et à la réalisation du droit des enfants âgés de 3 à 5 ans à bénéficier d'une éducation préscolaire.

Une institution publique d'éducation préscolaire doit assurer gratuitement l'enseignement, l'éducation et l'encadrement pendant au moins 5 heures par jour.

Les frais de l'éducation préscolaire dans les jardins d'enfants publics gérés par la gmina qui dépasse le temps d'enseignement, d'éducation et d'encadrement gratuit est déterminé par le conseil de gmina, étant entendu que le montant de ces frais ne peut être supérieur à 1,30 zł pour chaque heure de présence d'un enfant dans un jardin d'enfants, une unité préscolaire auprès d'une école primaire ou une autre forme d'enseignement préscolaire. La gmina peut préciser les conditions d'exonération partielle ou totale des frais.

Le développement de l'éducation préscolaire (création de nouvelles places pour l'éducation préscolaire, amélioration de la qualité de l'éducation préscolaire) est soutenu par des fonds du Fonds social européen, dans le cadre des programmes opérationnels régionaux.

Nombre d'établissements d'enseignement préscolaire

	Autre forme organisationnelle d'enseignement préscolaire	École primaire avec une unité préscolaire	Jardin d'enfants	Total
au 30.09.2017	1.804	8.030	12.146	21.980
au 30.09.2019	1.613	7.806	12.930	22.349
au 30.09.2021	1.484	7.444	13.463	22.391
au 30.09.2022	1.424	7.287	13.724	22.435

Diffusion de l'enseignement préscolaire

	Nombre d'enfants dans les établissements d'enseignement préscolaire, en milliers			Rapport entre le nombre d'enfants âgés de 3 à 5 ans fréquentant les établissements d'enseignement préscolaire et le nombre total d'enfants âgés de 3 à 5 ans, en %.		
	Total	Ville	Zone rurale	Total	Ville	Zone rurale
2016/2017	1.299.138	868.358	430.780	81,08	88,01	71,59
2018/2019	1.392.920	931.557	461.363	87,30	93,53	78,65
2020/2021	1.420.353	951.662	468.691	87,15	92,08	80,23
2021/2022	1.452.684	966.163	486.521	88,25	96,41	78,04

PARAGRAPHE 2. PREVOIR LA POSSIBILITE POUR CHAQUE PARENT, AU COURS D'UNE PERIODE APRES LE CONGE DE MATERNITE, D'OBTENIR UN CONGE PARENTAL POUR S'OCCUPER D'UN ENFANT, DONT LA DUREE ET LES CONDITIONS SERONT FIXEES PAR LA LEGISLATION NATIONALE, LES CONVENTIONS COLLECTIVES OU LA PRATIQUE

Après le congé de maternité, les parents peuvent prendre un congé parental et un congé de garde de l'enfant.

La durée totale du congé parental pour les deux parents est de 41 semaines (dans le cas de la naissance d'un seul enfant) ou de 43 semaines (dans le cas de naissances multiples); la durée totale du congé pour les deux parents d'enfants gravement malades (couverts par le programme « Pour la vie ») est de 65 semaines (dans le cas de la naissance d'un seul enfant) ou de 67 semaines (dans le cas de la naissance de jumeaux). La partie non transférable du congé parental, d'une durée maximale de 9 semaines pour chaque parent, permet à l'un des parents de prendre jusqu'à 32/34 semaines de ce congé, ou 56/58 semaines par le parent d'un enfant gravement malade.

Le droit au congé parental n'est pas subordonné à la condition que la mère de l'enfant exerce une activité professionnelle (qu'elle soit couverte par assurance) à la date de l'accouchement.

Le montant de l'allocation de maternité pour l'ensemble de la période de congé parental est de 70% de la base de l'allocation, mais si la travailleuse en fait la demande au plus tard 21 jours après l'accouchement, l'allocation mensuelle de maternité pour le congé de maternité et le congé parental est de 81,5% de la base de l'allocation. Dans tous les cas, le travailleur-père de l'enfant a droit à une allocation de 70% de la base de calcul de l'allocation pour la partie non transférable du congé (neuf semaines).

Le Code du travail garantit à un travailleur un congé de garde de l'enfant d'une durée maximale de 36 mois. Chacun des parents ou tuteurs de l'enfant a le droit à un mois de ce congé. Le congé est accordé au maximum jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de six ans. Le congé de garde de l'enfant est accordé à la demande écrite du travailleur. La condition pour obtenir un congé de garde de l'enfant est d'être dans une relation de travail et avoir travaillé au moins 6 mois. Les périodes d'emploi antérieures (chez d'autres employeurs) sont prises en compte pour le calcul de la période d'emploi.

Le Code du travail prévoit le droit à un congé de garde de l'enfant supplémentaire. Un travailleur, qu'il ait ou non pris un congé de garde de l'enfant de base, peut prendre jusqu'à 36 mois de congé de garde de l'enfant supplémentaire, au maximum jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 ans si, en raison d'un état de santé confirmé par un certificat de handicap ou de degré de handicap, l'enfant nécessite des soins personnels de la part du travailleur.

L'employeur ne peut pas résilier ou mettre fin au contrat de travail entre le moment de déposer la demande de congé de garde de l'enfant du travailleur et la fin de ce congé, à moins qu'il n'existe des raisons spécifiées dans les dispositions relatives aux règles spéciales de résiliation des relations de

travail avec les travailleurs pour des raisons non liées aux travailleurs ou justifiant le licenciement sans préavis en raison d'une faute de la travailleuse/du travailleur.

Après la fin du congé de garde de l'enfant, l'employeur est tenu de permettre au travailleur de revenir sur son poste ou, si cela n'est pas possible, à un poste équivalent à celui qu'il occupait avant le congé et à des conditions non moins favorables que celles qui auraient été appliquées si le travailleur n'avait pas pris le congé.

Le congé de garde de l'enfant est, en principe, un congé non rémunéré. Pendant le congé de garde de l'enfant, un supplément à l'allocation familiale au titre de garde d'enfant de 400 zł est versée en vertu de la loi du 28 novembre 2003 sur les prestations familiales.

Le supplément, ainsi que l'allocation, sont dus si le revenu mensuel par personne de la famille ne dépasse pas 674 zł nets, et dans le cas d'un enfant handicapé (un enfant détenant un certificat de handicap ou un certificat de handicap modéré ou grave) – 764 zł.

Un supplément est accordé à la personne qui a le droit au congé de garde de l'enfant: la mère ou le père, le tuteur effectif de l'enfant (s'il a demandé au tribunal de la famille l'adoption de l'enfant) ou le tuteur légal de l'enfant s'il en a la garde effective. Le supplément est versé pendant:

- 24 mois civils,
- 36 mois civils si la personne s'occupe de plus d'un enfant né à la même naissance,
- 72 mois civils si la personne s'occupe d'un enfant titulaire d'un certificat de handicap ou d'un enfant handicapé.

Si les deux parents ou tuteurs d'un enfant prennent le congé de garde de l'enfant en même temps, ils ont droit à un seul supplément.

Aucun supplément n'est versé si:

- le travailleur a exercé une activité professionnelle pendant moins de six mois immédiatement avant de prétendre à un congé de garde de l'enfant,
- le travailleur a pris ou continue un emploi ou une autre activité rémunérée qui l'empêche de s'occuper de l'enfant,
- l'enfant a été placé dans une institution assurant une prise en charge 24 heures sur 24, y compris dans un centre spécial d'éducation et d'encadrement, à l'exception d'une entité thérapeutique, et l'enfant y bénéficie d'une prise en charge 24 heures sur 24 pendant plus de 5 jours par semaine, ainsi que dans d'autres cas de cessation de la prise en charge d'un enfant,
- pendant le congé de garde de l'enfant, l'ayant droit bénéficie de l'allocation de maternité.

PARAGRAPHE 3. ASSURER QUE LES RESPONSABILITES FAMILIALES NE PUISSENT, EN TANT QUE TELLES, CONSTITUER UN MOTIF VALABLE DE LICENCIEMENT

Pendant la grossesse et le congé de maternité, et dès la déposition de la demande de congé de maternité ou d'une partie de celui-ci, du congé aux conditions d'un congé de maternité ou d'une partie de celui-ci, du congé de paternité ou d'une partie de celui-ci, du congé parental ou d'une partie de celui-ci, jusqu'à la fin de ce congé, l'employeur ne peut pas:

- préparer un licenciement ou de mettre fin, sans préavis, à la relation de travail avec cette travailleuse ou ce travailleur,
- résilier ou mettre fin à la relation de travail avec cette travailleuse ou ce travailleur, sauf s'il existe des motifs justifiant le licenciement sans préavis pour faute de la travailleuse/du travailleur et que l'organisation syndicale représentant la travailleuse ou le travailleur a accepté la résiliation.

Lorsqu'une travailleuse a déposé une demande un congé, l'interdiction s'applique:

- 14 jours avant le début d'une partie du congé de maternité et d'une partie du congé aux conditions d'un congé de maternité,
- 21 jours avant le début du congé parental ou d'une partie de celui-ci,
- 7 jours avant le début du congé de paternité ou d'une partie de celui-ci.

L'interdiction s'applique également à une travailleuse en période d'essai ne dépassant pas un mois.

La résiliation par l'employeur d'un contrat de travail avec préavis pendant la grossesse et le congé de maternité, ainsi qu'à partir de la date d'introduction par le travailleur d'une demande de congé de

maternité ou d'une partie de celui-ci, de congé aux conditions du congé de maternité ou d'une partie de celui-ci, de congé de paternité ou d'une partie de celui-ci, de congé parental ou d'une partie de celui-ci – jusqu'à la fin de ce congé – ne peut avoir lieu qu'en cas de faillite ou de liquidation de l'employeur. L'employeur est tenu de convenir avec l'organisation syndicale d'entreprise représentant la travailleuse ou le travailleur de la date de résiliation du contrat de travail. S'il n'est pas possible de trouver un autre emploi pendant cette période, la travailleuse/le travailleur a droit aux prestations prévues par des dispositions distinctes. La période de versement de ces prestations est prise pour le calcul de la période d'emploi dont dépendent les droits du travailleur.

L'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail ou licencier le travailleur à partir de la date de déposition de la demande de congé de garde de l'enfant jusqu'à la fin de ce congé. La résiliation de la relation de travail pendant cette période n'est autorisée qu'en cas de faillite ou de liquidation de l'employeur, ainsi que lorsqu'il existe des raisons justifiant le licenciement sans préavis pour faute du travailleur.

La résiliation du contrat de travail pour cause de responsabilités familiales peut être considéré discriminatoire. Si le tribunal estime que le motif de la résiliation du contrat de travail est discriminatoire et fondée sur le fait d'avoir des responsabilités familiales, le travailleur a droit à des dommages-intérêts d'un montant qui ne peut être inférieur au salaire minimum.

En cas de résiliation d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée, lorsque la durée prévue du contrat a expiré avant la décision du tribunal du travail, ou lorsque la réintégration serait injustifiée en raison de la courte période restant à courir jusqu'à l'expiration de la période pour laquelle le contrat de travail a été conclu, l'indemnité est due à hauteur de la rémunération pour la période jusqu'à l'expiration du contrat de travail, sans excéder 3 mois.

S'il est établi que la résiliation d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou indéterminée est injustifiée ou viole les dispositions relatives à la résiliation des contrats de travail, le tribunal du travail – à la demande du travailleur/travailleuse – constate l'inefficacité de la résiliation et, si le contrat a déjà été résilié, décide la réintégration du travailleur/travailleuse dans ses fonctions aux conditions antérieures ou l'octroi de dommages-intérêts. Le tribunal du travail ne peut pas ignorer la demande du travailleur de déclarer le licenciement inefficace ou de le réintégrer – mais s'il détermine qu'il est impossible ou inopportun d'accéder à une telle demande, il statue sur les dommages-intérêts. Le travailleur/la travailleuse qui a repris le travail à la suite d'une réintégration a droit à une rémunération pour toute la période de chômage.

Cette disposition ne s'applique pas aux travailleuses enceintes, ainsi que pendant le congé de maternité, sauf s'il existe des raisons justifiant un licenciement sans préavis pour faute et que l'organisation syndicale de l'entreprise représentant la travailleuse a donné son accord au licenciement. Elle ne s'applique pas non plus aux travailleurs visés par les dispositions spéciales relatives à la protection des travailleurs contre la résiliation du contrat de travail ou le licenciement, sauf s'il est impossible de faire droit à la demande de réintégration du travailleur en raison de la déclaration de faillite ou de la liquidation de l'employeur, auquel cas le tribunal du travail statue sur les dommages-intérêts. Si la période jusqu'à laquelle le contrat de travail à durée déterminée devait durer a expiré avant le jugement, ou si la réintégration est injustifiée en raison de la courte période restant à courir jusqu'à l'expiration de cette période, le travailleur n'aura droit qu'aux dommages-intérêts.

Nombre de plaintes reçues par l'Inspection nationale du travail

Objet de la plainte	2017	2019	2021	2022
Résiliation du contrat de travail ou licenciement d'une travailleuse pendant sa grossesse ou son congé de maternité ou d'un travailleur père d'un enfant pendant le congé de maternité	17	23	34	34
Licenciement ou résiliation du contrat de travail pendant le congé de garde de l'enfant	-	3	6	2

ARTICLE 28 – DROIT DES REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS A LA PROTECTION DANS L'ENTREPRISE ET FACILITES A LEUR ACCORDER – *nouvelle disposition dans la Charte révisée*

ASSURER QUE DANS L'ENTREPRISE:

- (a) ILS BENEFICIENT D'UNE PROTECTION EFFECTIVE CONTRE LES ACTES QUI POURRAIENT LEUR PORTER PREJUDICE, Y COMPRIS LE LICENCIEMENT, ET QUI SERAIENT MOTIVES PAR LEUR QUALITE OU LEURS ACTIVITES DE REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE**
- (b) ILS AIENT LES FACILITES APPROPRIEES AFIN DE LEUR PERMETTRE DE REMPLIR RAPIDEMENT ET EFFICACEMENT LEURS FONCTIONS EN TENANT COMPTE DU SYSTEME DE RELATIONS PROFESSIONNELLES PREVALANT DANS L'ETAT AINSI QUE DES BESOINS, DE L'IMPORTANCE ET DES POSSIBILITES DE L'ENTREPRISE INTERESSEE**

Conformément à la loi du 23 mai 1991 sur les syndicats, les syndicats sont la principale représentation des travailleurs.

Dans les entreprises publiques, sur la base de la loi du 25 septembre 1981 sur l'autonomie du personnel d'une entreprise publique, l'autonomie des travailleurs est une forme de participation du personnel de l'entreprise publique à la gestion de cette entreprise, et sur la base de la loi du 30 août 1996 sur la commercialisation et la privatisation des entreprises publiques, des représentants du personnel siègent dans les conseils d'administration. Ces formes de représentation viennent d'élections et fonctionnent en parallèle aux organisations syndicales d'entreprise.

Dans les entreprises où aucune organisation syndicale ne fonctionne pas, certains pouvoirs sont dévolus à d'autres formes de représentation des travailleurs:

- en cas de difficultés financières de l'employeur, un accord sur la suspension de l'application de la législation du travail définissant les droits et obligations des parties à la relation de travail est conclu du côté des travailleurs par les représentants des travailleurs,
- les membres des comités d'entreprise européens sont élus par les travailleurs,
- le règlement du fonds de prévoyance sociale de l'entreprise est convenu avec le travailleur élu par le personnel,
- pour la conclusion d'un accord de pension de retraite d'entreprise, la représentation des travailleurs est choisie selon la procédure adoptée chez l'employeur.

La loi du 7 avril 2006 sur l'information et la consultation des travailleurs, qui s'applique aux employeurs exerçant une activité économique et employant au moins 50 travailleurs, prévoit un comité d'entreprise comme forme de représentation des travailleurs à des fins d'information et de consultation.

La protection de la relation de travail est accordée, en vertu de la loi du 23 mai 1991 sur les syndicats, aux responsables syndicaux. La protection de la relation de travail est accordée pour la période spécifiée dans la résolution du conseil du syndicat et, après son expiration, pour une période supplémentaire correspondant à la moitié de la période spécifiée dans la résolution, mais pas plus d'un an.

Sans le consentement du conseil d'une organisation syndicale d'entreprise, l'employeur ne peut pas:

- licencier ou dissoudre la relation de travail avec le membre du conseil indiqué par son nom dans la résolution du conseil ou avec tout autre travailleur membre d'une organisation syndicale d'entreprise, autorisé à représenter cette organisation vis-à-vis l'employeur ou un organe ou une personne exerçant des activités pour le compte de l'employeur dans le domaine du droit du travail,
- modifier unilatéralement les conditions de travail ou de rémunération au détriment du travailleur mentionné ci-dessus, sauf si cela est autorisé par une législation distincte.

La protection est également accordée:

- en vertu de la loi du 5 avril 2002 sur les comités d'entreprise européens – aux membres des comités d'entreprise européens (et des équipes spéciales de négociation),
- en vertu de la loi du 25 septembre 1981 sur l'autonomie du personnel d'une entreprise publique – aux membres du comité du personnel de l'entreprise,
- en vertu de la loi du 7 avril 2006 sur l'information et à la consultation des travailleurs – aux membres des comités d'entreprise.

Conformément à la loi du 25 septembre 1981 sur l'autonomie du personnel d'une entreprise publique, sans l'accord du comité du personnel de l'entreprise, la relation de travail avec un membre de ce comité ne peut être résiliée ou modifiée en sa défaveur pendant le mandat du comité et un an à compter de son expiration.

La relation de travail avec un travailleur membre d'un groupe négociation ou d'un comité d'entreprise européen ne peut être résiliée ou modifiée au détriment du travailleur pendant le mandat et un an après son expiration sans l'accord de l'organisation syndicale d'entreprise représentant le travailleur et, si le travailleur n'est pas représenté par une organisation syndicale d'entreprise, sans l'accord de l'inspecteur du travail de district.

Conformément à la loi du 7 avril 2006 sur l'information et à la consultation des travailleurs, un employeur ne peut, sans le consentement du comité d'entreprise, résilier la relation de travail ou licencier le travailleur qui est membre du comité d'entreprise pendant son mandat. En outre, l'employeur ne peut, sans le consentement du comité d'entreprise, modifier unilatéralement les conditions d'emploi ou de rémunération au détriment d'un travailleur membre du comité d'entreprise pendant son mandat, sauf si cela est autorisé par les dispositions d'autres lois.

Les représentants des travailleurs peuvent engager la responsabilité de l'employeur, tant sur le plan pénal que civil. Un syndicaliste protégé avec lequel la relation de travail a été résiliée sans le consentement du conseil de l'organisation syndicale de l'entreprise peut faire appel au tribunal du travail ainsi que déposer une plainte auprès de l'Inspection nationale du travail.

En ce qui concerne le respect par l'employeur de la législation du travail et les violations de cette législation, chaque travailleur peut en informer l'Inspection nationale du travail. Ainsi, les représentants des travailleurs peuvent notifier à l'Inspection nationale du travail d'éventuelles irrégularités résultant des mesures prises par l'employeur en relation à l'exercice des fonctions par des représentants des travailleurs prévues par le Code du travail/autre législation.

Un travailleur qui est un militant syndical protégé, un membre d'un comité d'entreprise, un membre d'un groupe spécial de négociation ou d'un comité d'entreprise européen peut utiliser les voies de recours légales dont disposent les travailleurs en cas de licenciement illicite (en demandant au tribunal du travail de reconnaître l'inefficacité du licenciement / en cas de résiliation illicite ou illégale d'un contrat de travail, et si le contrat a déjà été résilié – pour la réintégration ou dommages-intérêts). L'action est intentée devant le tribunal du travail, le travailleur devant prouver que ses droits ont été violés.

Conformément à la loi du 7 avril 2006 sur l'information et à la consultation des travailleurs, quiconque, en violation des dispositions de la loi:

- empêche la mise en place d'un comité d'entreprise,
- ne fournit pas les informations visées par la loi,
- n'organise pas ou entrave l'élection d'un comité d'entreprise,
- n'informe pas ou ne consulte pas le comité d'entreprise sur les questions visées par la loi, ou fait obstacle à sa consultation,
- discrimine un membre du comité d'entreprise en raison de ses activités d'information et de consultation,

est puni d'une peine restrictive de liberté ou d'une amende.

Les procédures dans ces cas sont menées sur la base du Code de procédure des délits. L'inspecteur du travail agit en tant que procureur.

La loi du 23 mai 1991 sur les syndicats prévoit l'obligation pour l'employeur de mettre les locaux et l'équipement technique à la disposition de l'organisation syndicale selon les conditions fixées par un accord. L'accord (souvent les dispositions obligatoires des conventions collectives) détermine si la mise à disposition est payante ou non. La mise à disposition des locaux et des équipements est, en général, gratuite.

Autres facilités:

- le droit à l'exemption de travail pour la durée d'un mandat au sein du conseil d'une organisation syndicale d'entreprise – loi du 23 mai 1991 sur les syndicats,
- le droit à un congé non rémunéré pour un travailleur élu pour exercer une fonction syndicale en dehors du lieu de travail – loi du 23 mai 1991 sur les syndicats,
- le droit d'être dispensé du travail avec salaire pour le temps nécessaire à une activité ad hoc résultant d'une fonction syndicale, si cette activité ne peut être accomplie en dehors du temps de travail – loi du 23 mai 1991 sur les syndicats, loi 5 avril 2002 sur les comités d'entreprise européens.

Le travailleur qui est membre du comité d'entreprise a le droit d'être dispensé du travail, tout en gardant son salaire, pour le temps nécessaire à la participation aux travaux du comité d'entreprise, qui ne peuvent être effectués en dehors des heures de travail, lorsqu'il ne bénéficie pas d'une dispense pour une autre raison.

Dans les entreprises publiques, le directeur de l'entreprise est tenu de mettre à la disposition du comité du personnel de l'entreprise les locaux et les moyens nécessaires à son fonctionnement effectif (loi du 25 septembre 1981 sur l'autonomie du personnel d'une entreprise publique).

La loi du 7 avril 2006 sur l'information et à la consultation des travailleurs garantit que les frais en relation à l'élection et les activités du comité d'entreprise sont supportés par l'employeur. Ceux-ci doivent être précisés dans un accord entre le comité d'entreprise et l'employeur. Le comité d'entreprise convient avec l'employeur:

- les règles et la procédure d'information et de consultation,
- la procédure de règlement des litiges,
- les principes de prise en charge des frais en relation avec l'élection et les activités du comité d'entreprise, y compris les frais de la réalisation de l'expertise nécessaire.

Le comité d'entreprise peut convenir avec l'employeur:

- le nombre de membres du comité d'entreprise autres que ceux spécifiés dans la loi, sans que leur nombre puisse être inférieur à 3,
- les règles relatives au paiement des frais liés à l'assistance de personnes possédant des connaissances spécialisées auxquelles le comité d'entreprise fait appel,
- des règles de dispense de travail des membres du comité d'entreprise en fonction du nombre de travailleurs employés.

**ARTICLE 29 – DROIT A L'INFORMATION ET A LA CONSULTATION DANS LES PROCEDURES DE LICENCIEMENTS COLLECTIFS
– nouvelle disposition dans la Charte révisée**

ASSURER QUE LES EMPLOYEURS INFORMENT ET CONSULTENT LES REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS EN TEMPS UTILE, AVANT CES LICENCIEMENTS COLLECTIFS, SUR LES POSSIBILITES D'EVITER LES LICENCIEMENTS COLLECTIFS OU DE LIMITER LEUR NOMBRE ET D'ATTENUER LEURS CONSEQUENCES, PAR EXEMPLE PAR LE RECOURS A DES MESURES SOCIALES D'ACCOMPAGNEMENT VISANT NOTAMMENT L'AIDE AU RECLASSEMENT OU A LA REINSERTION DES TRAVAILLEURS CONCERNES

La définition du licenciement collectif content la loi du 13 mars 2003 loi sur les règles particulières pour mettre fin aux relations de travail pour des raisons indépendantes des travailleurs. Il y a un licenciement collectif lorsqu'un employeur employant au moins 20 travailleurs met fin aux relations de travail pour des raisons indépendantes des travailleurs, moyennant un préavis et un accord des parties, si, dans un délai de 30 jours, le licenciement concerne au moins:

- 10 travailleurs, si l'employeur emploie moins de 100 travailleurs,
- 10% des travailleurs, si l'employeur emploie au moins 100 mais moins de 300 travailleurs,
- 30 travailleurs, si l'employeur emploie au moins 300 travailleurs ou plus.

Pour qu'un licenciement soit considéré un licenciement collectif, le nombre minimum de travailleurs avec lesquels les relations de travail sont résiliées à l'initiative de l'employeur est de 5.

La loi du 13 mars 2003 loi sur les règles particulières pour mettre fin aux relations de travail pour des raisons indépendantes des travailleurs prévoit l'obligation pour l'employeur d'entreprendre des activités d'information et de consultation avant de procéder à un licenciement collectif.

L'employeur est tenu de consulter sur son intention de procéder à des licenciements collectifs:

- les organisations syndicales d'entreprise présentes chez cet employeur,
- des représentants des travailleurs sélectionnés conformément à la procédure adoptée chez l'employeur – en l'absence d'organisations syndicales d'entreprise.

La violation par l'employeur de la procédure de consultation et d'information précédant un licenciement collectif est une violation du droit du travail. Dans une telle situation, le travailleur peut valoir ses droit prévus par le Code du travail comme dans le cas de résiliation illicite du contrat de travail. Par exemple, la violation de cette procédure dans le cas de résiliation du contrat à durée déterminée donne lieu à une demande des dommages-intérêts, de réintégration ou de reconnaissance de l'inefficacité de la résiliation du contrat de travail.

Si les syndicats ne sont pas consultés, l'article 35 de la loi sur les syndicats du 23 mai 1991 peut être appliqué, prévoyant que quiconque, dans le cadre de sa position ou de sa fonction, entrave les activités syndicales menées conformément aux dispositions de la loi ou ne respecte pas les obligations d'information et de consultation en cas de transfert d'une entreprise, est passible d'une amende ou d'une peine de restriction de liberté.

L'employeur notifie par écrit aux organisations syndicales de l'entreprise ou aux représentants des travailleurs:

- les raisons du licenciement collectif prévu,
- le nombre de travailleurs employés et les catégories professionnelles auxquelles ils appartiennent,
- les catégories professionnelles des travailleurs concernés par le licenciement collectif prévu,
- la période au cours de laquelle ces licenciements auront lieu,
- les critères proposés pour la sélection des travailleurs qui seront licenciés,
- l'ordre des licenciements,
- le projet de règlement des relations de travail des travailleurs résultant du licenciement collectif prévu et, s'il s'agit d'avantages financiers, l'employeur est en outre tenu de présenter les modalités de détermination de leur montant.

Sur la base de ces informations, des consultations sont organisées sur la possibilité d'éviter ou de réduire l'ampleur du licenciement collectif et sur les questions liées au licenciement, y compris en particulier la possibilité de recyclage ou de formation professionnelle, ainsi que sur l'obtention d'un autre emploi pour les travailleurs licenciés.

Au cours des consultations, l'employeur est tenu de fournir aux organisations syndicales de l'entreprise des informations autres que celles mentionnées ci-dessus, si elles peuvent être importantes pour les consultations et le contenu de l'accord à conclure.

Les informations fournies aux organisations syndicales d'entreprise ou aux représentants des travailleurs, à l'exception des informations relatives à la détermination des prestations en espèces auxquelles les travailleurs ont droit, doivent également être communiquées par écrit par l'employeur à l'office du travail de powiat.

Au plus tard 20 jours après que l'employeur ait fourni aux organisations syndicales de l'entreprise des informations sur le projet de licenciement collectif, l'employeur et les organisations syndicales doivent conclure un accord établissant les principes de traitement des travailleurs couverts par le licenciement collectif prévu, ainsi que les obligations de l'employeur dans la mesure nécessaire pour résoudre d'autres questions résultant du licenciement collectif. S'il n'est pas possible de convenir du contenu de l'accord avec toutes les organisations syndicales de l'entreprise, l'employeur doit convenir du contenu de l'accord avec les organisations syndicales représentatives au sens du Code du travail. S'il n'est pas possible d'arriver à un tel accord, les règles de conduite concernant les travailleurs visés par le licenciement collectif sont déterminées par l'employeur dans le règlement, en tenant compte, dans la mesure du possible, des propositions présentées par les organisations syndicales de l'entreprise au cours des consultations.

S'il n'y a pas d'organisations syndicales d'entreprise chez un employeur donné, les règles de procédure concernant les travailleurs visés par le licenciement collectif sont déterminées par l'employeur dans le règlement, après consultation des représentants des travailleurs élus conformément à la procédure adoptée chez l'employeur donné. Les consultations ne sont pas contraignantes.

L'employeur, après avoir conclu l'accord (ou établi le règlement), notifie par écrit à l'office du travail de powiat:

- les modalités du licenciement collectif, y compris le nombre de travailleurs employés et licenciés,
- les raisons de leur licenciement,
- le délai dans lequel le licenciement sera effectué,
- les consultations sur le projet de licenciement collectif avec les syndicats de l'entreprise ou avec les représentants des travailleurs sélectionnés conformément à la procédure adoptée chez l'employeur.

L'employeur transmet une copie de cette notification aux organisations syndicales d'entreprise ou aux représentants des travailleurs élus conformément à la procédure adoptée chez l'employeur.

Les organisations syndicales d'entreprise (représentants des travailleurs) peuvent présenter à l'office du travail de powiat un avis sur le licenciement collectif.

En cas de cessation de l'activité de l'employeur à la suite d'une décision judiciaire définitive, la notification à l'office du travail de powiat est faite de façon obligatoire si la demande l'office du travail de powiat.

La résiliation de la relation de travail avec un travailleur dans le cadre d'un licenciement collectif ne peut avoir lieu avant 30 jours après la notification ou, si aucune notification n'est requise, avant 30 jours après la conclusion d'un accord ou l'accomplissement de l'obligation d'information. Cette disposition ne s'applique pas à la résiliation des relations de travail avec les travailleurs suite à cessation des activités de l'employeur résultant suite d'une décision judiciaire définitive.

Il ressort de la loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail que les missions des organes de l'autonomie de powiat dans le domaine de la politique du marché du travail comprennent le lancement et la mise en œuvre d'initiatives visant à résoudre ou à atténuer les problèmes liés aux licenciements de groupes de travailleurs pour des raisons liées à l'entreprise. Le starosta peut financer sur le Fonds du travail les coûts de formation d'un demandeur d'emploi pendant la période de préavis (concerne les personnes qui travaillent dans le cadre d'une relation de travail ou une relation de service), résultant du fait que l'employeur a été déclaré en faillite ou qui est en liquidation, à l'exclusion d'une liquidation à des fins de privatisation. À la demande d'un employeur qui a créé un fonds de formation, le starosta peut rembourser à partir du Fonds du travail, dans les

conditions précisées dans l'accord, les coûts de la formation spécialisée pour les travailleurs qui risquent d'être licenciés pour des raisons liées à l'entreprise.

Un employeur qui a l'intention de licencier au moins 50 travailleurs dans un délai de 3 mois est tenu de convenir avec l'office du travail de powiat de l'étendue et des formes d'assistance pour les travailleurs licenciés, en particulier: placement, orientation professionnelle. En cas de licenciement mis sous le suivi, l'employeur est tenu de prendre des mesures pour fournir aux travailleurs dont le licenciement est prévu ou qui sont en période de préavis ou dans les 6 mois suivant la fin de la relation de travail ou de la relation de service, des services du marché du travail sous forme d'un programme. La loi prévoit également la possibilité pour l'employeur de verser au travailleur licencié, sur le fonds de formation, une allocation de formation pour sa participation à la formation, et pour l'office du travail de powiat de rembourser à l'employeur les cotisations d'assurance retraite et d'invalidité.

ARTICLE 30 – DROIT A LA PROTECTION CONTRE LA PAUVRETE ET L'EXCLUSION SOCIALE – nouvelle disposition dans la Charte révisée

A. PRENDRE DES MESURES DANS LE CADRE D'UNE APPROCHE GLOBALE ET COORDONNEE POUR PROMOUVOIR L'ACCES EFFECTIF NOTAMMENT A L'EMPLOI, AU LOGEMENT, A LA FORMATION, A L'ENSEIGNEMENT, A LA CULTURE, A L'ASSISTANCE SOCIALE ET MEDICALE DES PERSONNES SE TROUVANT OU RISQUANT DE SE TROUVER EN SITUATION D'EXCLUSION SOCIALE OU DE PAUVRETE, ET DE LEUR FAMILLE;

B. REEXAMINER CES MESURES EN VUE DE LEUR ADAPTATION SI NECESSAIRE

Le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) était de 45,3%²⁴ en 2005. Il a diminué au cours des années suivantes pour atteindre 22,5% en 2015. Cette baisse est due à une amélioration globale de la situation socio-économique (augmentation du PIB, y compris du PIB par personne, diminution du taux de chômage, augmentation du nombre d'emplois, augmentation des revenus de la population). En 2017, le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale en Pologne était de 18,7%, en 2019 – 17,9%, en 2021 – 16,8%, et en 2022 – 15,9%.

Les différences entre les valeurs des taux de risque de pauvreté (AROP), calculés sans et avec les transferts sociaux inclus, sont significatives. En 2015, le taux de risque de pauvreté calculé sans la prise en compte des transferts sociaux mais avec les pensions pris en compte était de 22,9%, et le même taux avec les revenus provenant des transferts sociaux pris en compte a été de 17,6%. En 2017, il était respectivement de 24,0% et de 15,0%, en 2019 – 24,4% i 15,4%. En 2021, le taux de risque de pauvreté sans transferts sociaux a atteint 23,0% et avec le transferts 14,8%, en 2022 – 22,3% et 13,7% respectivement.

Le taux de risque d'extrême pauvreté (minimum vital) était de 4,3%²⁵ en 2017, de 4,2% en 2019, de 4,2% en 2021, de 4,7% en 2022. Pour l'analyse des chiffres concernant l'extrême pauvreté, il convient de noter qu'ils sont calculés sur la base des dépenses et non du revenu des ménages. En 2020 et en partie en 2021, la capacité de dépense des ménages a été considérablement réduite en raison de la pandémie de COVID-19 et des restrictions en résultant (notamment la fermeture des commerces et des services, les restrictions sur l'approvisionnement en marchandises des commerces ou des services ouverts, la quarantaine, la contractation du coronavirus et une propension générale à dépenser moins ces jours). Néanmoins, le niveau d'extrême pauvreté en 2021 était inférieur de 2,1 points de pourcentage à celui de 2011 (6,8%). En 2022, une nouvelle crise économique mondiale a déclenché suite à l'agression armée des troupes russes sur le territoire ukrainien. Même le ralentissement économique, le niveau d'extrême pauvreté en Pologne en 2022 est resté au même niveau que l'année précédente.

Minimum vital (zł, par mois, par ménage, prix moyens annuels)

	Ménages de travailleurs						Ménages de retraités	
	de 1 personne	de 2 personnes	de 3 personnes	de 3 personnes	de 4 personnes	de 5 personnes	de 1 personne	de 2 personnes
	(M+K)/2	M+K	M+K+DM	M+K+DS	M+K+DM+DS	M+K+DM+2xDS	(M+K)/2	M+K
2017	574,01	966,79	1.396,36	1.522,25	1.954,39	2.511,10	544,03	906,82
2019	616,55	1.056,24	1.520,88	1.666,80	2.134,67	2.746,68	585,04	993,22
2021	671,36	1.151,40	1.662,82	1.814,71	2.329,77	2.994,93	637,84	1.084,39
2022	775,42	1.338,25	1.934,07	2.113,49	2.713,38	3.490,46	732,42	1.252,25

- DM – enfant plus jeune âgé de 4 à 6 ans
- DS – enfant plus âgé de 13 à 15 ans

²⁴ Les données relatives aux indicateurs AROPE et AROP proviennent d'une enquête par sondage, ce qui signifie que les résultats peuvent être entachés d'une certaine erreur.

²⁵ Les données proviennent de l'enquête sur le budget des ménages, qui est une enquête par sondage, et peuvent être sujettes à des erreurs aléatoires et non aléatoires.

Minimum social (zł, par mois, par ménage, prix moyens annuels)

	Ménages de travailleurs						Ménages de retraités	
	de 1 personne	de 2 personnes	de 3 personnes	de 3 personnes	de 4 personnes	de 5 personnes	de 1 personne	de 2 personnes
	(M+K)/2	M+K	M+K+DM	M+K+DS	M+K+DM+DS	M+K+DM+2xDS	(M+K)/2	M+K
2017	1.134,46	1.874,67	2.814,80	2.989,04	3.632,92	4.446,61	1.124,47	1.864,73
2019	1.212,59	2.003,72	3.005,88	3.199,09	3.872,99	4.741,20	1.191,40	1.985,23
2021	1.329,24	2.205,01	3.318,18	3.546,62	4.286,15	5.255,35	1.310,46	2.188,36
2022	1.487,63	2.522,62	3.799,61	4.084,43	4.922,10	6.049,47	1.461,77	2.476,21

La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale fait partie du « Programme national de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Mise à jour 2021-2027, politique publique à l'horizon 2030 » et dans la « Stratégie pour le développement des services sociaux, politique publique jusqu'en 2030 (avec une perspective à l'horizon 2035) ».

Le « Programme national de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Mise à jour 2021-2027, politique publique à l'horizon 2030 », comprend des actions dans cinq domaines principaux:

- la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale des enfants et des jeunes,
- la lutte contre le sans-abrisme,
- le développement des services sociaux pour les personnes handicapées, les personnes âgées et les autres personnes en besoin d'un soutien dans la vie quotidienne,
- le soutien des individus et des familles par le biais des activités des institutions d'assistance sociale et des entités de l'économie sociale,
- le soutien à l'intégration des étrangers par le développement de services sociaux pour les migrants et leur intégration sur le marché du travail.

L'objectif principal du programme est de réduire la pauvreté et l'exclusion sociale et d'améliorer l'accès aux services en réponse aux défis démographiques.

La mise en œuvre des mesures est coordonnée par les entités de l'administration gouvernementale et les collectivités locales. Le suivi du programme est effectué avec la participation de toutes les parties prenantes, en particulier les organisations de la société civile et les entités sociales impliquées dans la mise en œuvre du programme. L'ensemble de la mise en œuvre du programme est suivi par le ministre chargé de la sécurité sociale.

La « Stratégie pour le développement des services sociaux, la politique publique jusqu'en 2030 et les perspectives à l'horizon 2035 » envisage des actions dans cinq domaines:

- la famille – les enfants, y compris les enfants handicapés,
- les personnes âgées,
- les personnes handicapées,
- les personnes souffrant de troubles mentaux et traversant une crise mentale,
- les personnes sans-abri.

La stratégie vise à améliorer l'accès aux services sociaux pour les personnes en besoin d'un soutien dans leur vie quotidienne, notamment en raison de leur âge, d'un handicap, de problèmes de santé mentale ou de manque de logement, de manière à ce qu'elles puissent vivre en sécurité et de manière indépendante dans leur lieu de résidence aussi longtemps qu'elles le souhaitent et, en ce qui concerne les enfants et les jeunes privés de l'encadrement par les parents, à leur assurer un tel encadrement dans des conditions familiales ou similaires à celles d'une famille.

La stratégie prévoit une coopération entre les entités de l'administration gouvernementale et les collectivités locales et le secteur non gouvernemental. Une équipe chargée de la mise en œuvre de la « Stratégie pour le développement des services sociaux, politique publique jusqu'en 2030 et les perspectives à l'horizon 2035 » a été mise en place. L'équipe est chargée de développer le mécanisme de suivi de la mise en œuvre des actions prévues dans la Stratégie.

Les organisations non gouvernementales coopèrent, à des degrés divers, à l'élaboration des documents (stratégies, politiques publiques), participent à leur consultation et prennent part à leur mise en œuvre. Elles participent également au suivi de leur mise en œuvre. Leurs activités sont

financées par le budget de l'État, les budgets des collectivités locales, des fonds privés et des fonds européens, notamment le Fonds social européen, dans le cadre du programme opérationnel national et des programmes opérationnels régionaux.

La loi du 12 mars 2004 sur l'assistance sociale stipule que les collectivités locales sont tenues de préparer des stratégies de résolution des problèmes sociaux. Ces stratégies portent, entre autres, sur l'assistance sociale. La loi du 5 août 2022 sur l'économie sociale a complété le champ d'application des stratégies par la question de l'économie sociale en prévoyant qu'une évaluation de la capacité des entités de l'économie sociale à fournir des services sociaux est élément du diagnostic inclue dans ces documents est également. En outre, les services sociaux et les tâches publiques qui sont confiés à des entités de l'économie sociale sont définis.

Le comité national et les comités régionaux de développement de l'économie sociale sont également un élément de soutien au dialogue entre les représentants du secteur de l'économie sociale et l'administration gouvernementale et les collectivités des voïvodies. Ces organes consultatifs permettent un dialogue permanent et soutiennent le processus de prise de décisions par les organes responsables de la coordination des politiques en faveur de l'économie sociale au niveau national (le ministre responsable de la sécurité sociale) et régional (collectivités des voïvodies).

D'autres solutions pour inclure les organisations non gouvernementales dans l'élaboration des politiques sont également en place. Les programmes de coopération avec les organisations non gouvernementales préparés par les organes de l'administration locale et gouvernementaux sur la base de la loi du 24 avril 2003 sur les activités d'intérêt public et le bénévolat en sont un exemple. La loi oblige à consulter les projets d'actes juridiques avec les organisations non gouvernementales.

La loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail prévoit un certain nombre d'activités et de services destinés aux groupes de la population en situation particulière sur le marché du travail. La loi prévoit des instruments destinés aux personnes appartenant à ces groupes, par exemple le droit d'obtenir une offre d'emploi ou d'activation dans les 4 mois suivant l'inscription, la réduction des coûts de leur emploi, l'orientation vers des stages, ainsi que des bourses d'études. L'un des services de base du marché du travail permettant de soutenir les personnes marginalisées, socialement exclues ou pauvres est, outre le placement, l'orientation professionnelle fournie par les conseillers d'orientation. Le choix de méthodes et d'outils de travail appropriés soutient de façon efficace l'activation professionnelle. La tâche d'un conseiller d'orientation est d'aider cette personne à prendre conscience de ses propres prédispositions professionnelles, à identifier et à adopter des attitudes appropriées, à comprendre l'environnement social et à prendre une décision sur le choix de la profession. Le conseiller d'orientation fournit également des informations sur les possibilités d'éducation et de formation complémentaires.

Les personnes se trouvant dans une situation particulière sur le marché du travail, pour lesquelles les instruments du marché du travail précédemment appliqués se sont révélés insuffisants et qui ont besoin d'un soutien non standard, sont prioritaires pour participer à des programmes spéciaux combinant des services du marché du travail et des instruments visant à surmonter les obstacles au maintien de l'emploi.

Un autre groupe de personnes soutenu par la loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail est celui des « jeunes menacés d'exclusion sociale ». L'institution responsable de l'emploi et de la lutte contre la marginalisation et l'exclusion sociale des jeunes âgés de 15 à 25 ans est le Corps des bénévoles. En outre, le Corps accomplit des tâches dans le domaine de l'éducation et de la formation des jeunes défavorisés. Les principales tâches du Corps des bénévoles sont les suivantes:

- les activités de soutien à l'éducation, dont l'objectif principal est l'activation sociale, professionnelle et économique des jeunes ayant des difficultés d'apprentissage,
- les activités visant à accroître, modifier ou mettre à jour les compétences et les qualifications professionnelles, dont l'objectif principal est d'aider les jeunes à échapper à la pauvreté et aux pathologies sociales,
- le lancement et le soutien des initiatives visant à contrer et à atténuer les effets du chômage des jeunes – dans ce domaine, les centres fournissent des services gratuits de placement, d'orientation

et d'information professionnelles, ainsi que des ateliers sur la recherche efficace d'un emploi, de l'organisation de formations, etc.,

- la création des opportunités d'emploi, en coopération avec les employeurs, y compris le remboursement par le Fonds du travail des salaires des jeunes travailleurs,
- les activités dans le domaine de l'éducation des jeunes, y compris la prévention en matière de santé, l'éducation socio-écologique et la prévention de la toxicomanie,
- le lancement et l'organisation de la coopération internationale en matière de jeunesse afin d'échanger des bonnes pratiques, des expériences et des solutions dans le domaine du marché du travail et de l'éducation des jeunes.

Ces tâches sont mises en œuvre par l'intermédiaire du quartier général du Corps des bénévoles et des 16 quartiers généraux au niveau de voïvodie, ainsi que par un réseau d'unités spécialisées, telles que: les centres d'éducation et de travail des jeunes, les centres mobiles d'information professionnelle, les centres de carrière des jeunes, les clubs de travail, les offices d'emploi pour les jeunes et les centres de placement, ainsi que les centres de formation professionnelle.

Le système éducatif prévoit un soutien aux élèves sous forme d'une aide matérielle sociale et de motivation. En vertu de la loi du 7 septembre 1991 sur le système éducatif, l'élève a droit à une aide matérielle provenant des fonds alloués à cet effet dans le budget de l'État ou dans le budget de la collectivité locale concernée. Un élève peut bénéficier à la fois d'une aide à caractère social et d'une aide à caractère motivant.

L'aide matérielle est fournie aux élèves afin de réduire les inégalités dans l'accès à l'éducation, de permettre de surmonter les obstacles à l'accès à l'éducation résultant de la situation matérielle difficile d'un élève, ainsi que de soutenir l'éducation des élèves doués. Les prestations de nature sociale sont les suivantes:

- la bourse d'études,
- l'allocation scolaire.

Une bourse scolaire peut être accordée à un étudiant qui se trouve dans une situation matérielle difficile en raison d'un faible revenu par personne dans cette famille, en particulier lorsque la famille est confrontée aux situations suivantes: chômage, handicap, maladie grave ou de longue durée, grand nombre d'enfants, incapacité à remplir les fonctions de soins et d'encadrement, alcoolisme ou toxicomanie, ainsi que lorsque la famille est incomplète ou qu'un événement fortuit se produit.

Une bourse scolaire peut être accordée aux élèves sous forme:

- d'une prise en charge totale ou partielle des frais de participation aux activités éducatives,
- d'une aide éducative en nature, notamment l'achat de manuels scolaires.

La bourse scolaire ne peut être inférieure à 80% du montant des allocations familiales par mois pour un enfant âgé de plus de 5 ans jusqu'à l'âge de 18 ans. Le montant maximum de la bourse scolaire est de 200% de ce montant.

L'allocation scolaire est offerte aux élèves qui se trouvent temporairement dans une situation matérielle difficile à la suite d'un événement fortuit, par exemple, quand la situation matérielle s'est détériorée à cause d'une maladie ou du décès d'un parent. L'allocation scolaire peut être octroyée sous forme d'une prestation en espèces destinée à couvrir les frais de scolarité ou sous forme d'une aide en nature. L'allocation scolaire peut être accordée une ou plusieurs fois au cours de l'année, indépendamment de la bourse scolaire, mais ne peut dépasser jamais cinq fois le montant de l'allocation familiale payable pour un enfant âgé de 5 à 18 ans.

L'équipe de travail pour l'analyse et l'évaluation de l'impact des politiques sur les inégalités sociales dans le domaine de la santé du Conseil de la santé publique a été créée en 2019. Sa tâche principale est de développer les meilleures approches pour la formulation et l'évaluation des politiques publiques visant à réduire les inégalités dans le domaine de la santé découlant des circonstances socio-économiques et du Programme national de santé. L'équipe est également chargée d'entreprendre des activités visant à soutenir l'analyse des politiques dans des domaines spécifiques, y compris les politiques qui ne sont pas généralement associées à la santé, et de diffuser des recommandations basées sur les meilleurs résultats obtenus. Jusqu'à présent, l'équipe a entrepris des activités telles que

la description de la situation, ainsi que l'identification des activités entreprises par les institutions impliquées dans le travail de l'équipe. Elle a discuté, entre autres, des inégalités territoriales en matière de santé et des changements observés, ainsi que des comportements, des attitudes favorables à la santé et des facteurs de risque, ou encore des activités menées dans le cadre de l'action conjointe pour l'équité en matière de santé en Europe (JAHEE).

L'économie sociale est l'un des éléments de la politique sociale qui soutient l'inclusion sociale des personnes menacées d'exclusion sociale. L'étendue du soutien et des tâches de l'administration publique soutenant le développement de l'économie sociale est définie dans la loi du 5 août 2022 sur l'économie sociale. Les entreprises sociales, dont l'objectif est, entre autres, la réintégration des personnes menacées d'exclusion sociale, sont un élément important des actions pour l'intégration sociale. Les entreprises sociales sont tenues d'employer 30% de personnes menacées d'exclusion sociale et de mettre en œuvre un soutien à la réintégration professionnelle et sociale. Les activités peuvent être soutenues par des fonds provenant du Fonds du travail et du Fonds national pour la réhabilitation des personnes handicapées, ainsi que par des fonds européens. La loi prévoit également d'autres instruments pour soutenir ces entités (par exemple, l'exonération du CIT pour les dépenses encourues pour la réintégration). Les entités de l'économie sociale peuvent bénéficier d'un soutien dans le cadre du programme ministériel et de services de soutien comprenant, entre autres, l'organisation du processus de réintégration.

Conformément à la loi du 12 mars 2004 sur l'assistance sociale, les missions propres de la gmina à caractère obligatoire, financées par les fonds propres de gmina, comprennent notamment l'alimentation des enfants et la fourniture de repas aux personnes qui ne sont pas en mesure de subvenir à leurs besoins.

Entre 2014 et 2018, le programme à long terme de soutien financier aux gminas dans le domaine de l'alimentation « Aide d'État dans le domaine de l'alimentation » pour 2014-2020 a été mis en œuvre. L'objectif stratégique était de réduire la malnutrition chez les enfants et les jeunes issus de familles à faible revenu ou défavorisées, en mettant l'accent sur les élèves issus de zones à fort taux de chômage et de milieux ruraux, ainsi que les adultes, en particulier les personnes seules, âgées, malades ou handicapées. De janvier 2019 au décembre 2023, le programme gouvernemental pluriannuel « Repas à l'école et à la maison » pour 2019-2023 a été mis en œuvre. Ce programme a permis d'apporter une aide aux personnes âgées, aux personnes handicapées, aux personnes à faible revenu et aux enfants grandissant dans des familles en situation difficile. L'élément permanent du programme était de fournir aux enfants et aux jeunes d'âge scolaire un repas chaud dans une cantine scolaire. L'objectif était également de soutenir financièrement les organes gérant des écoles primaires publiques dans l'organisation de cantines et de lieux de repas dans les écoles. Dans le cadre du programme, un soutien a été apporté aux enfants jusqu'à leur entrée à l'école primaire, aux élèves jusqu'à la fin de l'enseignement secondaire ou post-secondaire, aux personnes et aux familles dans les situations énumérées dans la loi du 12 mars 2004 sur l'assistance sociale, notamment les personnes âgées, les malades ou les personnes handicapées. Le programme prévoyait une aide sous forme de repas, une prestation en espèces sous forme d'allocation spécifique pour l'achat d'un repas ou de denrées alimentaires, ou une prestation en nature sous forme de produits alimentaires. Dans des cas particulièrement justifiés, lorsqu'un élève ou un enfant a exprimé le désir de prendre un repas et ne répondait pas aux exigences spécifiées dans le programme, un repas pouvait lui être servi sans qu'il soit nécessaire d'établir sa situation familiale au moyen d'un entretien sur l'environnement familial et que le centre d'assistance sociale prenne la décision en la matière. D'autre part, le directeur de l'école ou du jardin d'enfants, respectivement, devait informer le centre d'assistance sociale de la nécessité de fournir une aide sous forme d'un repas.

Mise en œuvre du programme « Repas à l'école et à la maison »

	2019	2020	2021	2022
Personnes couvertes par le programme, total	1.044.649	1.014.232	873.216	766.546
dont enfants	512.121	457.307	384.130	351.223
adultes	532.528	556.925	489.086	415.323

À partir du 1er janvier 2024, le programme gouvernemental pluriannuel « Repas à l'école et à la maison » pour 2024-2028 est mis en œuvre. L'objectif principal est de fournir une assistance aux enfants qui grandissent dans des familles défavorisées, ainsi qu'aux personnes âgées, handicapées et à faible revenu. Un autre objectif est de renforcer la fonction d'encadrement par l'école primaire en créant des conditions qui permettent aux élèves de prendre un repas à l'école.

Grâce aux fonds du programme, les gminas apportent une aide aux personnes qui remplissent les conditions pour bénéficier de l'aide indiquée dans la loi du 12 mars 2004 sur l'assistance sociale et qui répondent au critère équivalent au 200% du critère de revenu:

- les enfants jusqu'à ce qu'ils commencent à fréquenter l'école primaire,
- les élèves jusqu'à la fin de l'enseignement secondaire,
- les personnes et les familles qui se trouvent dans des situations énumérées dans la loi du 12 mars 2004 sur l'assistance sociale

sous forme d'un repas, d'une prestation en espèces pour l'achat d'un repas ou de denrées alimentaires ou d'une prestation en nature sous forme de produits alimentaires.

Des repas subventionnés sont également fournis aux adultes, y compris ceux qui ne quittent pas leur domicile (par exemple, en raison de leur âge avancé ou d'un handicap) et qui ne sont pas en mesure de préparer eux-mêmes un repas chaud tous les jours.

ARTICLE 31 – DROIT AU LOGEMENT – *nouvelle disposition dans la Charte révisée*

PRENDRE DES MESURES DESTINEES:

PARAGRAPHE 1. A FAVORISER L'ACCES AU LOGEMENT D'UN NIVEAU SUFFISANT

Il découle de l'article 75(1) de la Constitution que les autorités publiques mènent une politique visant à satisfaire les besoins des citoyens en matière de logement, notamment en luttant contre le sans-abrisme, en soutenant le développement du logement social et en soutenant les activités des citoyens visant à obtenir leur propre logement. La norme constitutionnelle s'adresse aux autorités publiques et les objectifs des actions de ces autorités qui y sont indiqués sont des normes programmatiques, elle ne peut pas être la base de réclamations individuelles.

Le 27 septembre 2016 le Conseil des ministres a adopté le « Programme national de logement ». Il définit les orientations de la politique du logement de l'Etat jusqu'en 2030 et se compose d'une partie diagnostique, qui définit les problèmes fondamentaux du logement, et d'une partie sur la mise en œuvre, qui contient des propositions de mesures réglementaires, organisationnelles et financières visant à mettre en œuvre les objectifs spécifiques de la politique du logement définis dans le programme. Les principaux domaines d'intérêt de l'État dans le domaine du logement inclus dans le programme sont les suivants:

- l'amélioration du processus d'investissement et de construction, y compris l'aménagement du territoire,
- la rationalisation des principes de fonctionnement du marché locatif,
- le développement des coopératives de logement,
- l'augmentation de l'offre de logements locatifs à loyers abordables,
- le soutien au logement locatif social, y compris le logement municipal,
- le soutien à l'épargne à des fins de logement,
- l'aide aux dépenses de logement,
- l'amélioration des conditions de vie,
- les logements répondant aux besoins des personnes âgées.

Les principaux objectifs du programme sont les suivants:

- Objectif 1. Améliorer l'accès au logement pour les personnes dont les revenus ne leur permettent pas d'acheter ou de louer un logement sur le marché, indicateur: d'ici 2030, le nombre de logements pour 1.000 personnes devrait atteindre un niveau correspondant à la moyenne actuelle de l'Union européenne (augmentation de l'indicateur du niveau actuel de 363 à 435 logements pour 1.000 personnes). Pour atteindre cet objectif, compte tenu de la nécessité de déclasser une partie du parc immobilier, 2,5 millions de logements devraient être construits d'ici 2030, aux conditions du marché et avec l'aide de l'État.
- Objectif 2. Accroître la capacité à répondre aux besoins fondamentaux en matière de logement des personnes menacées d'exclusion sociale en raison de faibles revenus ou de situations de vie particulièrement difficiles, objectif: d'ici 2030, les autorités de gminas devraient être en mesure de répondre aux besoins en logement de tous les ménages qui en attente de louer un logement auprès de la gmina.
- Objectif 3. Améliorer les conditions de logement, l'état technique du parc immobilier et accroître l'efficacité énergétique, objectif: d'ici à 2030, le nombre de personnes logeant dans des conditions inférieures aux normes (mauvais état technique du bâtiment, pas d'installations techniques de base, surpeuplement) devrait passer de 5,3 millions à 3,3 millions. Cela signifie que 700.000 logements doivent être améliorés, par la thermo-modernisation, la rénovation, la mise en place d'installations techniques de base et la réduction du nombre de personnes par logement.

Ces objectifs sont réalisés, entre autres, grâce aux solutions organisationnelles et aux instruments de soutien par le gouvernement suivants:

- soutien au logement social et municipal: augmentation du parc de logements municipaux pour répondre aux besoins des personnes à faible revenu, y compris celles qui sont menacées

d'exclusion sociale. Une gmina, ainsi qu'une société unipersonnelle de gmina, une association inter-gminas, un powiat, une organisation non gouvernementale peuvent obtenir un financement (jusqu'à 80%) pour la construction/rénovation/reconstruction/achat de logements faisant partie du parc immobilier de la gmina, de logements de formation et de logements accompagnés (anciennement: logements protégés), de logements à loyer modéré, de centres d'accueil de nuit, de centres d'hébergement pour les sans-abris, d'installations de chauffage et d'hébergements temporaires,

- soutien au logement locatif social: développement du logement locatif, y compris la construction de logements pour lesquels un droit au logement coopératif a été établi. Une initiative de logement social, une association de logement ou une société de gmina peut demander un prêt à des conditions préférentielles pour la construction de logements locatifs avec le loyer limité par la loi (maximum 5% de la valeur de remplacement), ou pour la construction de logements pour lesquels un droit de location coopératif sera établi,
- soutien à la thermomodernisation et à la rénovation: un programme d'aide financière destiné aux investisseurs qui mettent en œuvre des projets de thermomodernisation, de rénovation et d'installation de sources d'énergie renouvelables, ainsi que des paiements compensatoires aux propriétaires de bâtiments résidentiels dans lesquels se trouvaient d'anciens logements, le cofinancement des coûts de remplacement de la source de chaleur par une source énergétiquement efficace, une aide aux gminas sous forme d'une prime et d'une subvention pour l'amélioration de l'état technique du parc immobilier de la gmina (pour la thermomodernisation et la rénovation de bâtiments dans lesquels se trouvent des appartements dans le parc immobilier de la commune). En 2022, des solutions ont été mises en place pour permettre la mise en place de nouveaux instruments de soutien à l'amélioration de l'efficacité énergétique des logements collectifs prévus par le Plan national de réhabilitation et de résilience – subventions pour augmenter le soutien aux investisseurs réalisant des projets de thermo-modernisation ou de rénovation et pour subventionner l'achat, l'installation, la construction ou la modernisation d'installations de sources d'énergie renouvelable,
- « Subvention pour l'infrastructure »: développement de l'infrastructure sociale et technique municipale accompagnant le logement – une gmina ou une association inter-gminas peut obtenir un soutien financier non remboursable pour l'infrastructure technique municipale (par exemple, les routes municipales, les rues, les ponts, les places et l'organisation du trafic, l'approvisionnement en eau, les égouts, les sites d'élimination des déchets, les installations pour l'approvisionnement en électricité, en chaleur et en gaz) et l'infrastructure sociale (par exemple, les centres et les institutions de soins, les établissements d'enseignement public, les bibliothèques, les centres communautaires) servant à l'accomplissement des tâches propres de la gmina,
- « Logement pour le début »: programme d'aide du budget de l'État destiné à aider les personnes à faire face aux dépenses de logement au cours des premières années de location – aide financière non remboursable, sous forme de subventions couvrant une partie du loyer pour la location d'un logement, payée pendant 15 ans; l'éligibilité des locataires à l'aide est subordonnée à la conclusion d'un accord entre la gmina et l'investisseur (en vertu de cet accord, la gmina peut désigner une partie ou la totalité des appartements comme destinés à être loués par la gmina, avec le droit de continuer à les sous-louer à des particuliers sans l'accord de l'investisseur et sans exiger que le sous-locataire ait une capacité locative) et d'un accord avec la Banque de l'économie nationale (Bank Gospodarstwa Krajowego) sur l'application des subventions,
- activités des agences de location sociale – une solution qui complète les instruments dont disposent les gminas pour la mise en œuvre de la politique locale du logement; une agence de location sociale est une entité qui travaille en coopération avec une gmina et qui, dans le cadre de son activité principale, loue des appartements auprès des propriétaires et puis les loue à des personnes en situation difficile sur le plan de la vie ou sur le plan financier; grâce à des garanties de paiement du loyer dans les délais, d'utilisation stable et de maintien du logement en bon état technique, une gmina peut acquérir des logements à des prix inférieurs à ceux du marché, peut

combiner la location avec d'autres services sociaux au profit des locataires (par exemple, soutien familial, lutte contre le chômage, aide aux personnes handicapées), en tenant compte de la situation de vie individuelle, des besoins et des attentes des locataires. Elle peut ainsi contribuer à résoudre des problèmes spécifiques auxquels sont confrontés les membres des communautés locales,

- la possibilité de réaliser un projet de logement pour ses propres besoins, sous forme d'une coopérative de logement – une solution qui complète les outils disponibles pour les personnes aspirant à la propriété, offrant une alternative à l'achat d'un appartement sur le marché de la promotion immobilière; une coopérative de logement est un groupe d'individus qui décident d'acheter une propriété et de construire (ou de rénover) des maisons individuelles ou un immeuble collectif avec des appartements pour leurs propres besoins; les membres de la coopérative peuvent plus facilement acheter un terrain, y compris en utilisant des écarts de prix, des remises ou d'autres méthodes de règlement des prix, tandis que la gmina qui accorde des remises peut compter sur une subvention pour l'infrastructure,
- « Locaux contre terrains »: permet à la gmina de vendre une propriété en vue d'investissement, avec un règlement partiel en des logements ou locaux commerciaux (crédit d'une partie du prix de la propriété de la gmina acquise par l'investisseur pour le prix des locaux qu'il transfère à la gmina),
- « Logement sans apport personnel »: possibilité d'obtenir une garantie pour une partie du prêt hypothécaire accordé pour 15 ans au minimum pour l'achat d'un appartement, la garantie et de l'apport personnel de l'emprunteur ne peuvent pas dépasser 200.000 zł et ne peuvent pas dépasser 20% ou 30% du montant des dépenses pour lesquelles le prêt est accordé, le remboursement est offert sur conditions particulières si, pendant la période de remboursement de ce prêt, le ménage s'agrandit d'un deuxième enfant ou d'un enfant suivant (20.000 zł dans le cas du deuxième enfant et 60.000 zł dans le cas du troisième enfant et de l'enfant suivant).
- « Premier logement »: un programme visant à soutenir les personnes jusqu'à l'âge de 45 ans dans l'acquisition ou la construction de leur premier appartement ou maison individuelle, le programme est composé de deux instruments – un prêt garanti de 2% pour les personnes solvables et un compte de logement pour les personnes qui prévoient d'acheter ou de construire dans les années à venir.

Pour les activités dans le domaine de logement, 495 millions de zł ont été dépensés sur le budget de l'État en 2021.

Les données montrent une évolution des indicateurs dans le sens indiqué dans le « Programme national de logement de 2014 ». Par rapport à 2014, l'indicateur du nombre de logements pour 1.000 personnes a augmenté de 49,0 en 2022 (l'indicateur devrait atteindre 435 en 2030). Par rapport à 2014, le nombre de ménages en attente d'un logement communal en 2022 a diminué de 38,8 milliers. Les dispositions relatives au droit au logement sont contenues dans la loi du 21 juin 2001 sur la protection des droits des locataires, au parc immobilier de la gmina et à la modification du Code civil. En vertu de la loi, les collectivités locales, dans le cadre de l'exercice de leurs propres tâches, doivent créer les conditions permettant de répondre aux besoins de logement de la communauté locale et doivent – selon les principes et dans les cas prévus par la loi – fournir des logements, dans le cadre du bail social et des logements de remplacement, et répondre aux besoins de logement des ménages à faibles revenus. La loi précise les critères à respecter pour la mise à disposition de logements en location sociale, de logements de remplacement, ainsi que de logements temporaires.

La gmina est tenue de créer un stock de locaux temporaires, qui sont attribués pour la location dans le cas où un jugement d'expulsion des logements est exécuté et que le débiteur ne s'est pas vu accorder par le tribunal le droit au logement dans le cadre d'un bail social ou des logements de remplacement. Le conseil de chaque gmina adopte une résolution sur les règles de location des logements faisant partie du parc de logements de la gmina. Cette résolution précise les conditions et les critères auxquels doivent répondre les candidats à la location de ces logements:

- le montant des revenus du ménage justifiant la location ou la sous-location de logement pour une durée indéterminée et la location sociale de logements, ainsi que le montant des revenus du ménage justifiant l'application de réductions de loyer,
- les conditions de vie du demandeur qui nécessitent l'amélioration,
- les critères de sélection des personnes prioritaires pour la conclusion d'un contrat de location de logements à durée indéterminée ou d'un contrat de location de logements sociaux,
- la procédure d'examen et de traitement des demandes de location de logements à durée déterminée et de location de logements sociaux et la manière dont ces procédures sont soumises au contrôle social,
- les conditions auxquelles doivent répondre les logements pour les personnes handicapées, en tenant compte des besoins résultant du type de handicap.

Afin d'assurer l'accès au logement des familles élevant des enfants handicapés, la loi du 21 juin 2001 sur la protection des droits des locataires, le parc immobilier de la gmina et la modification du Code civil prévoit l'obligation pour la gmina de désigner des logements pour les personnes handicapées. La gmina est tenue de réglementer, dans une résolution sur les règles de location des logements faisant partie du parc de logements de la gmina, les conditions auxquelles doivent répondre les logements pour les personnes handicapées, en tenant compte des besoins résultant du type de handicap.

La commune est tenue de fournir des logements en location sociale à des personnes:

- celles à l'égard desquelles le tribunal, dans le jugement ordonnant la libération des logements, a décidé qu'elles ont le droit d'obtenir un logement en location sociale,
- qui remplissent les critères légaux leur permettant de conclure un contrat de bail social, c'est-à-dire qui n'ont pas de titre légal sur un logement et le revenu du ménage ne dépasse pas le montant spécifié dans une résolution du conseil de gmina.

La gmina, en proposant de conclure un contrat de bail social, informe l'ayant droit que s'il conteste la validité de l'offre, il peut intenter une action pour établir son droit à conclure un contrat de bail social et, après l'octroi d'une clause d'exécution au jugement d'expulsion, il peut intenter une action pour priver le titre de sa force exécutoire. Cela signifie que la personne habilitée (débiteur) à conclure un contrat de location sociale peut contester en justice les conditions de logement inadéquates ou l'état technique des logements.

Les logements de remplacement sont similaires aux logements précédemment occupés par les locataires, et la nécessité pour le bailleur de les proposer intervient lorsque:

- le locataire a le droit résultant de la résiliation du contrat qui lui confère la propriété du logement,
- le locataire doit quitter les lieux pendant les réparations nécessaires, tout en maintenant le lien juridique existant entre le propriétaire et le locataire.

Une décision de refus d'inscription sur la liste des personnes en attente de conclure un contrat de location de logement de gmina ou un contrat de location de logement social, après qu'il a été établi que le demandeur ne remplit pas les conditions préalables spécifiées dans la loi et dans la résolution du conseil de gmina, peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif.

Les exigences contenues dans la loi, ainsi que la situation financière des collectivités locales, affectent la capacité des gminas à remplir l'obligation qui leur est imposée par la loi de satisfaire les besoins en matière de logement. En raison du nombre limité de logements, il est important de sélectionner les personnes qui ont la priorité pour conclure un tel contrat. La sélection se fait conformément aux règles de location des logements de gmina adoptées dans une résolution du conseil de gmina. Cette résolution, en tant qu'acte de droit local adopté par la gmina, est soumise au contrôle selon les principes et les modalités prévus par la loi du 8 mars 1990 sur les collectivités de gmina. En vertu de cette loi, toute personne dont l'intérêt juridique ou le droit a été violé par une résolution ou un arrêté adopté par un organe de gmina peut, après une sommation sans effet de supprimer la violation, introduire un recours contre la résolution ou l'arrêté auprès d'un tribunal administratif.

La loi du 8 décembre 2006 sur le soutien financier à certains projets de logement prévoit des solutions permettant aux gminas de prendre l'initiative de créer des logements destinés à répondre aux besoins en matière de logement. Les dispositions de cette loi permettent aux gminas d'acquérir, avec l'aide du

budget de l'État, des logements pour alimenter le parc immobilier des gminas, des logements créés par des investisseurs privés avec la participation financière de la gmina et loués par les gminas afin de répondre aux besoins en logement de leurs résidents, ainsi qu'un parc d'intervention sous forme de centres d'accueil de nuit, de centres d'hébergement pour les sans-abris, d'installations de chauffage et de logements temporaires. L'entreprise subventionnée peut consister en la création de nouveaux immeubles résidentiels, ainsi qu'en la modernisation et l'achat d'immeubles existants. Les bénéficiaires du programme de logement social et municipal, mis en œuvre sur la base de la loi du 8 décembre 2006 sur le soutien financier à certains projets de logement, ont la possibilité de recevoir un soutien financier non remboursable d'un montant maximum de 25 à 80% des coûts.

En 2017, 169,47 millions de zł ont été alloués dans le budget de l'État pour le Fonds de subventions pour le soutien aux logements sociaux et de gmina, pour la construction de 2.892 appartements et de 13 places du parc d'intervention. En 2019, les versements du Fonds de subventions ont été faits sur moyens collectés au cours des années précédentes, résultant en la construction de 1.335 appartements et de 54 places du parc d'intervention, et en 2021, 195,23 millions de zł du budget de l'État ont été alloués pour alimenter le Fonds de subventions pour le soutien à la construction sociale et de gminas, et en plus avec des fonds provenant du Fonds gouvernemental de développement du logement. Avec ces fonds la construction de 8.276 appartements et 74 places du parc d'intervention a été planifiée. En 2022, le Fonds de subventions a été crédité de 731,64 millions de zł provenant du budget de l'État. En outre, le Fonds de subventions a été alimenté par des fonds extrabudgétaires, dans le cadre desquels la construction de 4.382 appartements et de 185 places du parc d'intervention a été planifiée.

	2.016	2018	2020	2022
Nombre de logements de gminas (milliers)	868,5	840,4	806,7	778,8
Surface utilisable (millions de m ²)	38,3	36,9	35,3	34,0
Surface moyenne d'un logement (m ²)	44,1	43,9	43,8	43,7

Le parc immobilier des gmina diminue d'année en année, notamment en raison de la vente d'appartements à des locataires ou, dans une moindre mesure, de la restitution d'immeubles à des propriétaires ayant perdu leur droit de propriété après la Seconde Guerre mondiale.

Nombre de logements de gmina en construction

2017	1.715
2019	1.838
2021	1.260
2022	629
2023	1.233

En attente d'un logement locatif de la part de la gmina

	2017	2019	2021	2022
Nombre de ménages	154.182	150.579	129.019	126.425
dont pour le logement social	90.318	81.214	71.264	70.192
y compris dans le cadre de l'exécution des jugements d'expulsion	53.579	47.644	42.064	40.026
Rotation du parc de logements de gmina en %	x	3,6	5,0	5,3

Il n'y a pas de données sur le délai d'attente moyen pour la location d'un appartement de ressources de gminas.

	Nombre de logements constituant le parc immobilier de gminas	Nombre de logements protégés	Nombre de logements pour la location	Nombre de logements avec droit de sous-location	Cofinancement, millions de zł
2017	2.892	16	0	0	175
2019	276	25	838	196	84
2021	4.831	37	2.500	908	1.323

La loi du 21 juin 2001 sur la protection des droits des locataires, le parc immobilier de la gmina et la modification du Code civil ne prévoit pas d'exigences pour le logement devant être utilisé par un locataire pour répondre à ses besoins en logement, à l'exception des exigences prévues par la loi pour les logements mis à disposition dans le cadre d'un bail social et les logements de remplacement. Les logements fournis dans le cadre de la location sociale doivent être adaptés à l'habitation (équipement et état technique), la superficie des pièces par membre du ménage du locataire ne doit pas être

inférieure à 5 m², ou à 10 m² dans le cas d'un ménage d'une seule personne, mais les logements peuvent être d'un standard abaissé. Un logement de remplacement est un logement situé dans la même localité que le logement précédent, équipé au moins des mêmes installations techniques que ce dernier, avec la même superficie de pièces que dans le logement précédent; cette condition est considérée comme remplie si chaque membre du ménage dispose de 10 m², et dans le cas d'un ménage d'une personne, de 20 m².

Les étrangers – les citoyens d'autres États parties à la Charte qui demandent la location d'appartements de gmina n'ont pas à remplir d'autres conditions que celles spécifiées dans la résolution du conseil de gmina sur les principes de la location de logements faisant partie du parc de logements de cette gmina.

Les Roms ne vivent pas dans des campements ethniques isolés. 92% des Roms vivent dans des villes, réparties uniformément sur l'ensemble du territoire polonais. Ils occupent en grande majorité des logements de gminas. Bien qu'ils aient une dette de loyer (environ 25% des ménages roms), il n'y a pas d'expulsions forcées, mais il y a des possibilités de rembourser la dette par le biais de projets de « travail contre dette ». En même temps, ces projets permettent aux personnes endettées de devenir économiquement actives.

Les familles roms ont rarement les moyens de rénover leur logement et d'en améliorer le standard, c'est pourquoi, dans le cadre des stratégies gouvernementales, des travaux de rénovation sont effectués, notamment l'installation/le remplacement des systèmes de chauffage, le remplacement des fenêtres par des fenêtres à haut rendement énergétique, le remplacement des installations électriques, l'installation de salles de bains et de toilettes dans les logements qui en sont dépourvus, et l'adaptation des logements aux besoins des personnes handicapées. Dans des cas particuliers, l'achat d'appartements est également effectué. Afin d'éviter les conflits de voisinage entre les Roms et les non-Roms, les réparations des parties communes des immeubles collectifs sont également financées.

En raison de la situation économique difficile de la minorité ethnique rom, le logement est l'un des domaines de soutien dans le cadre des stratégies gouvernementales d'intégration des Roms mises en œuvre depuis 2001. Le budget de l'État couvre 85% des coûts de mise en œuvre des tâches, le reste étant financé par les autorités locales.

Dans le cadre de la stratégie d'intégration des Roms en Pologne pour 2014-2020, 224 tâches liées à l'amélioration des conditions de logement ont été mises en œuvre, une moyenne de 23% du budget annuel pour la mise en œuvre de la stratégie leur a été allouée (22.558.066 zł, 2.791 personnes ont été soutenues). Dans le cadre du « Programme d'intégration sociale et civique des Roms en Pologne pour 2021-2030 », 27 projets de logement ont été mis en œuvre en 2022 pour un montant de 2.370.485,77 zł, 493 personnes dans 98 ménages en ont bénéficié.

PARAGRAPHE 2. PREVENIR ET A REDUIRE L'ETAT DE SANS-ABRI EN VUE DE SON ELIMINATION PROGRESSIVE

La loi du 21 juin 2001 sur la protection des droits des locataires, le parc immobilier de la gmina et la modification du Code civil impose aux gminas la tâche de créer les conditions pour satisfaire les besoins en logement de la communauté locale. Les gminas s'acquittent de cette tâche en créant un parc immobilier de la gmina. La loi impose également aux gminas l'obligation de fournir des logements sociaux et des logements de remplacement, ainsi que de répondre aux besoins de logement des ménages à faible revenu. La loi impose aux gminas l'obligation de fournir des logements sociaux à certaines personnes.

Mesures prises pour améliorer la disponibilité des logements – informations sur la mise en œuvre de l'article 31 paragraphe 1.

La loi du 21 juin 2001 sur la protection des droits des locataires, le parc immobilier de la gmina et la modification du Code civil, protège le locataire quel que soit le type de logement (privé, communal, coopératif, etc.) dans lequel il réside. L'élément fondamental de la protection du locataire est la protection de la continuité de la relation juridique entre le propriétaire et le locataire, ce qui signifie que le propriétaire ne peut mettre fin à la location que pour les raisons spécifiées dans la loi. Les motifs admissibles sont les suivants: défaut de paiement du loyer ou des charges indépendantes du

propriétaire, location, sous-location ou mise à disposition gratuite des logements ou d'une partie de ceux-ci sans l'accord du propriétaire, faute grave contre l'ordre public. L'avis de résiliation de location doit être donné par écrit et indiquer le motif de la résiliation. Si, à la fin de la période de préavis, le locataire ne quitte pas les locaux occupés, son expulsion forcée ne peut avoir lieu qu'après que le propriétaire a obtenu un jugement à cet effet.

La loi définit la situation des personnes qui font l'objet d'une procédure judiciaire pour vider des logements, en ce qui concerne leur droit de se voir accorder, dans le jugement ordonnant l'expulsion, le droit d'obtenir un logement dans le cadre d'un bail social. La loi énumère 6 groupes de personnes pour lesquelles le tribunal ne peut pas déclarer qu'elles n'ont pas le droit de recevoir un logement dans le cadre d'un bail sociale, dans le cas où le tribunal ordonne l'expulsion du logement précédemment occupé. Ce droit ont les femmes enceintes, les mineurs, les personnes handicapées, les personnes alitées, les personnes ayant le statut de chômeur, les pensionnés remplissant les critères pour bénéficier de l'assistance sociale, ainsi que les autres personnes remplissant les conditions spécifiées par le conseil de gmina dans sa résolution, à moins que ces personnes ne puissent vivre dans d'autres logements que ceux utilisés jusqu'à présent ou que leur situation financière leur permette de satisfaire eux-mêmes leurs besoins en matière de logement. Cette disposition ne s'applique pas si le jugement concerne des personnes qui ont perdu le titre au logement qui ne fait pas partie du parc de logements publics, à l'exception des personnes qui avaient le droit d'utiliser les locaux sur la base d'une relation juridique établie avec une coopérative de logement ou avec une initiative de logement social.

En ce qui concerne les autres personnes, le tribunal, après avoir examiné leur situation matérielle et familiale et prenant en compte comment elles ont utilisé des logements antérieurement, peut, dans le jugement ordonnant l'expulsion, décider d'accorder à ces personnes le droit de recevoir un logement dans le cadre d'un bail social.

Lorsqu'il statue sur le droit d'obtenir un logement dans le cadre d'un bail social, le tribunal ordonne que la libération du logement soit suspendue jusqu'à ce que la gmina ait fait une offre pour conclure un bail social.

La loi du 21 juin 2001 sur la protection des droits des locataires, le parc immobilier de la gmina et la modification du Code civil:

- impose à la gmina l'obligation de fournir des logements dans le cadre d'un bail social aux personnes pour lesquelles le tribunal a statué qu'elles ont droit à un tel bail,
- introduit des restrictions à l'exécution des expulsions des personnes pour lesquelles la gmina n'est pas en mesure de fournir des logements dans le cadre d'un bail social.

Lorsqu'il exécute l'expulsion du logement sur la base d'un titre exécutoire qui ne donne pas au débiteur le droit de conclure un contrat de location du logement social ou le droit à un logement de remplacement, l'huissier de justice transfère le débiteur dans un autre logement ou local pour lequel le débiteur dispose d'un titre légal et dans lequel il peut habiter. Si le débiteur n'a pas de titre légal sur un autre logement, l'huissier de justice suspend ses activités jusqu'à ce que la gmina, à la demande de l'huissier de justice, indique au débiteur un local temporaire. Si l'huissier de justice exécute l'obligation de libérer le logement, la gmina indique un local temporaire, à moins qu'un local répondant aux exigences du logement temporaire n'ait été indiqué par le créancier, le débiteur ou un tiers. L'huissier ne peut pas suspendre l'action si le créancier, le débiteur ou un tiers indique un local qui répond aux exigences d'un logement temporaire.

L'expulsion vers un centre d'hébergement de nuit, un foyer ou une autre structure d'accueil est autorisée si le débiteur n'a pas droit à un logement temporaire (l'ordonnance de quitter les lieux a été délivré pour cause de violence domestique ou en raison d'une violation flagrante ou persistante de l'ordre domestique ou d'un comportement rendant pénible l'utilisation d'autres logements dans l'immeuble, ou le débiteur a occupé le logement sans titre légal).

Les collectivités locales sont tenues de créer un parc de logements temporaires, qui doivent être loués pour une période déterminée ne dépassant pas six mois.

Une protection renforcée est accordée aux victimes de la violence domestique. Une personne qui a été condamnée pour violence domestique par un jugement définitif n'a pas droit à un bail social et n'est pas protégée contre l'exécution d'un jugement d'expulsion pendant la période hivernale. Cette

personne n'a pas non plus droit à un logement temporaire. La procédure visant à obliger un auteur de violence domestique à quitter un logement occupé conjointement et ses environs immédiats ou à lui interdire d'entrer dans le logement et ses environs immédiats est régie par le Code de procédure civile. L'affaire doit être jugée dans un délai d'un mois après l'audience. Dans le jugement, le tribunal précise les obligations de la personne faisant recours à la violence (cette décision est exécutoire dès sa publication). En raison de la nature particulière de ces affaires, le délai d'appel (une semaine) et le délai d'audience (un mois) sont courts.

Si le comportement répréhensible d'un locataire rend la cohabitation impossible et que le degré de malveillance dans le comportement est grossier au sens objectif, le colocataire peut tenter une action pour que le tribunal ordonne l'expulsion du conjoint, du conjoint divorcé ou d'un autre colocataire. Cette disposition s'applique lorsque des conjoints ou des conjoints divorcés occupent conjointement le logement en tant que locataires au sens de la loi du 21 juin 2001 sur la protection des droits des locataires, le parc immobilier de la gmina et la modification du Code civil, et qu'ils utilisent le logement en tant que locataires ou sur la base d'un titre juridique autre que la propriété.

Une protection particulière est accordée aux personnes âgées d'au moins de 75 ans à la date de réception par le bailleur de l'avis de résiliation du bail. Si une telle personne, après l'expiration du délai de résiliation, n'a pas de titre légal pour un autre logement et qu'il n'y a pas d'obligés alimentaires à son égard, la résiliation ne prend effet qu'au décès du locataire.

Le nombre de sans-abri peut être estimé à plus de 30.000, dont plus de 24.000 séjournent dans des institutions fournissant un hébergement temporaire (Enquête nationale sur le nombre de sans-abri, réalisée dans la nuit du 13 au 14 février 2019).

Les règles, les formes et les moyens de soutenir les sans-abri sont régis par la loi du 12 mars 2004 sur l'assistance sociale, qui contient la définition d'une personne sans-abri, indique que le sans-abrisme est l'une des raisons de l'octroi de prestations d'assistance sociale, régleme les formes d'assistance visant à aider les sans-abri à devenir indépendants, définit les structures d'accueil pour les sans-abri et définit les tâches de l'administration publique des différents niveaux dans la lutte contre le sans-abrisme.

La gmina et le powiat ne peuvent refuser l'aide à une personne dans le besoin, même s'il y des personnes physiques ou morales obligées de satisfaire ses besoins vitaux. Les tâches propres de la gmina comprennent, entre autres, l'octroi et le paiement d'allocations spéciales, la mise à disposition et la gestion de places dans les maisons d'assistance sociale et les centres d'assistance à dimension de gmina, et l'orientation des personnes nécessitant des soins vers ces centres.

Conformément à la loi du 12 mars 2004 sur l'assistance sociale, l'hébergement est assuré sous forme d'octroi, temporaire, d'une place dans un centre d'hébergement de nuit, un centre d'hébergement pour sans-abri, un centre d'hébergement pour les sans-abri avec services de soins ou dans une installation de chauffage, dans les conditions prévues par la loi, de sorte que l'aide est adaptée aux besoins du bénéficiaire particulier.

Les conditions d'accès aux prestations d'assistance sociale des citoyens d'autres états et des apatrides aux logements, le repas et les vêtements nécessaires – voir l'article 13 paragraphe 1.

Le centre d'hébergement a des fonctions d'activation, le séjour dans un tel centre doit être temporaire et aider la personne à devenir indépendante et sortir du sans-abrisme. D'où la nécessité pour la personne sans abri de signer un contrat social. Le soutien à l'activité sociale pendant un séjour dans un centre d'hébergement peut être réalisé, entre autres, sous forme d'une formation à remplir des rôles sociaux de manière indépendante, à acquérir les compétences interpersonnelles et à résoudre des problèmes, ou sous forme de la participation à des groupes de soutien. D'autre part, l'acquisition de l'indépendance dans la vie et la sortie du sans-abrisme peuvent être réalisées, entre autres, par des cours de préparation à l'emploi, une formation à la gestion de son propre budget, une formation à la gestion du ménage, la participation aux cours offerts par un centre ou un club d'intégration sociale. Une fonction similaire est remplie par le centre d'hébergement pour les sans-abri avec services de soins, qui fournit un abri temporaire aux sans-abri incapables de s'occuper d'eux-mêmes, mais qui n'ont pas besoin de soins 24 heures sur 24, le centre fournit aussi l'assistance à satisfaire les besoins quotidiens et en matière d'hygiène. Le centre permet d'obtenir une assistance sous forme d'un

hébergement accompagné de services de soins et de services visant à renforcer l'activité sociale, dans la mesure du possible et pour sortir du sans-abrisme et gagner en indépendance dans la vie pour les personnes qui, en raison du sans-abrisme, n'ont pas la possibilité de recevoir des prestations sous forme de soins.

L'asile de nuit, quant à lui, offre un abri sous forme d'un endroit où on peut passer la nuit dans des conditions garantissant la protection de la vie et de la santé. L'asile de nuit offre un hébergement interventionniste et sûr, y compris pour les personnes sous l'emprise de l'alcool.

Les normes minimales des installations concernant les différents types d'hébergement pour les sans-abri et la norme minimale des services de base qui y sont fournis sont définies dans le règlement du ministre de la Famille, du Travail et de la Politique sociale du 27 avril 2018 sur les normes minimales des centres d'hébergement de nuit, des centres d'hébergement pour les sans-abri, des centres d'hébergement pour les sans-abri avec services de soins et des installations de chauffage.

Dans le système d'aide aux personnes sans domicile, en particulier celles qui vivent dans la rue, les points d'aide d'urgence jouent un rôle extrêmement important. Ils comprennent, entre autres, des lieux de restauration, des bains, des blanchisseries, des points de distribution de nourriture, de distribution de vêtements, des centres d'accueil de jour pour les personnes sans domicile, des points de consultation et d'information, et d'assistance médicale.

En outre, une assistance est fournie pour l'obtention d'un logement, y compris un logement de formation ou un logement accompagné. Ces logements sont une forme de préparation, avec le soutien de spécialistes, à mener une vie indépendante ou à soutenir dans le fonctionnement quotidien.

Conformément à la loi du 12 mars 2004 sur l'assistance sociale, une personne sans domicile peut participer au programme individuel de sortie du sans-abrisme, qui consiste en un soutien à la résolution des problèmes de la vie, en particulier les problèmes familiaux et de logement, et en une aide à l'obtention d'un emploi. Le programme doit tenir compte de la situation de la personne sans domicile et fournir un soutien spécifique et, en fonction des besoins de cette personne, peut faire recours à toute forme d'assistance que peut offrir le centre d'assistance sociale qui met en œuvre le programme.

Le programme « Vaincre le sans-abrisme. Programme d'aide aux sans-abri », mis en œuvre depuis plus de 20 ans (sous différents noms), complète les obligations statutaires des autorités de gmina en matière de prévention du sans-abrisme et soutient également les activités des prestataires d'assistance sociale. Le programme est mis en œuvre sous forme d'un appel d'offres ouvert adressé aux organisations non gouvernementales fournissant des services aux sans-abri et aux entités exerçant une activité statutaire dans le domaine de l'assistance sociale. L'objectif principal est d'inspirer et de soutenir les activités visant à prévenir et à résoudre le problème du sans-abrisme. Dans le cadre de l'objectif principal, des objectifs spécifiques sont fixés:

- prévenir le sans-abrisme en menant des actions préventives,
- mener des actions d'intervention et d'activation auprès des sans-abri,
- soutenir les entités dans le cadre de l'adaptation des installations fournissant des services aux sans-abri aux normes en vigueur,
- inspirer la mise en œuvre de nouvelles solutions pour aider les sans-abri.

La mise en œuvre du programme est financée par le budget de l'État. Outre les concours principal, des concours supplémentaires sont organisés, pour la mise en œuvre desquels des fonds de la réserve spéciale sont débloqués

Conformément à la loi du 12 mars 2004 sur l'assistance sociale, les structures d'accueil pour les sans-abri peuvent accueillir des personnes dont l'état de santé ne met pas en danger la santé et la vie des autres personnes hébergées. Ces structures ne peuvent pas accueillir des personnes atteintes de maladies infectieuses nécessitant un isolement. Une personne malade doit être orientée vers un hôpital.

Les personnes sous l'emprise de l'alcool ou d'autres substances psychoactives ne peuvent pas séjourner dans les centres d'hébergement pour les sans-abris et les centres d'accueil de nuit. Un abri temporaire sous forme d'une installation de chauffage peut être offert aux personnes se trouvant

dans l'état d'ivresse. Le séjour dans les centres d'hébergement pour les sans-abris et les centres d'accueil de nuit pour personnes sous l'influence de l'alcool n'est autorisé que dans des situations particulièrement justifiées. Le législateur n'a pas précisé quelles situations sont considérées comme particulièrement justifiées, mais dans la pratique, il pourrait s'agir, par exemple, de l'apparition de fortes gelées, au cours desquelles la vie et la santé des personnes ayant besoin d'un abri seraient en danger.

	Nom du programme	Nombre, respectivement, de sans-abri couverts par les mesures et des centres pour les sans-abri dans lesquels des travaux de rénovation ou d'adaptation ont été effectués					Dépenses, zł
2017	Programme de soutien à la résolution du problème de sans-abrisme	Renforcement et développement du système de réinsertion sociale et professionnelle	Renforcement et amélioration du système d'intervention, de santé et de protection de la vie des sans-abri	Améliorer les normes des structures pour les sans-abri, c'est-à-dire les installations de chauffage, les centres d'hébergement pour les sans-abris et les centres d'accueil de nuit			6.269.306,00
		303	3.605	35			
2018	Vaincre le sans-abrisme. Programme d'aide aux sans-abri	Vaincre le sans-abrisme grâce aux activités de prévention	Mise en oeuvre d'activités d'activation des sans-abri	Adaptation des structures d'accueil pour les sans-abri aux normes en vigueur	Incitation à la mise en oeuvre de nouvelles solutions pour aider les sans-abri		11.194.920,92
		708	1.963	77	32		
2019	Vaincre le sans-abrisme. Programme d'aide aux sans-abri	Vaincre le sans-abrisme grâce aux activités de prévention	Mise en oeuvre d'activités d'activation des sans-abri	Soutien aux entités pour qu'elles mettent leurs structures de prise en charge des sans-abri aux normes en vigueur	Incitation à la mise en oeuvre de nouvelles solutions pour aider les sans-abri		6.000.000,00
		839	1.403	28	664		
2020	Vaincre le sans-abrisme. Programme d'aide aux sans-abri	Vaincre sans-abrisme grâce aux activités de prévention	Mise en oeuvre d'activités d'activation des sans-abri	Soutien aux entités pour qu'elles mettent leurs structures de prise en charge des sans-abri aux normes en vigueur	Incitation à la mise en oeuvre de nouvelles solutions pour aider les sans-abri		10.006.048,59
		841	3.713	45	496		
2021	Vaincre le sans-abrisme. Programme d'aide aux sans-abri	Vaincre le sans-abrisme grâce aux activités de prévention	Mise en oeuvre d'activités d'intervention pour les sans-abri	Mise en oeuvre d'activités d'activation des sans-abri	La possibilité donnée aux sans-abri de bénéficier diverses formes d'aide globale non institutionnelle	Soutien aux entités pour qu'elles mettent leurs structures de prise en charge des sans-abri aux normes en vigueur	8.194.534,50
		-	4.638	2.180	300	18	
2022	Vaincre le sans-abrisme. Programme d'aide aux sans-abri	Vaincre le sans-abrisme grâce aux activités de prévention	Mise en oeuvre d'activités d'intervention et d'activation pour les sans-abri	Soutien aux opérateurs pour l'adaptation de structures qu'ils gèrent aux normes en vigueur	Incitation à la mise en oeuvre de nouvelles solutions pour aider les sans-abri		10.385.856,00
		185	12.660	25	420		

PARAGRAPHE 3. RENDRE LE COUT DU LOGEMENT ABORDABLE POUR LES PERSONNES QUI NE DISPOSENT PAS DE RESSOURCES SUFFISANTES

La loi du 21 juin 2001 sur la protection des droits des locataires, le parc immobilier de la gmina et la modification du Code civil a introduit des mécanismes de limitation des augmentations de loyer et autres charges résultant de l'occupation du logement, ce qui protège les personnes les plus pauvres de la perte de leur logement. Il s'agit de:

- réductions de loyer pour les logements du parc de logements publics (communal, Trésor public) pour les personnes et les familles dans le besoin en raison de leur pauvreté, accordées, à la demande des intéressés, pour 12 mois, avec possibilité de prolongation, si la situation des revenus du ménage le justifie,
- la location de logements par les gminas auprès d'autres propriétaires et leur sous-location à des familles à faibles revenus à un loyer qu'elles peuvent payer, ce qui devrait aider les gminas à mieux remplir les tâches qui leur sont imposées en ce qui concerne la satisfaction des besoins en logement de la communauté locale.

Une autre forme de prévention des pertes de logement est la subvention aux coûts d'entretien des logements sous forme d'un système de suppléments de logement versés par les gminas et destinées aux ménages les plus pauvres. Ce système est régi par la loi du 21 juin 2001 sur les suppléments de logement. Il a pour but d'aider les personnes en situation financière difficile à payer le logement qu'elles occupent. Les dispositions de la loi définissent les conditions à remplir pour avoir droit à un supplément de logement.

Le supplément de logement correspond à la différence entre les dépenses de logement correspondant à la surface normalement utilisable du logement occupé et les dépenses engagées à cette fin par la personne qui demande l'allocation, d'un montant égal à:

- 15% du revenu du ménage – pour un ménage d'une personne,
- 12% du revenu du ménage – pour un ménage de 2 à 4 personnes,
- 10% du revenu du ménage – pour un ménage de 5 personnes ou plus.

Les suppléments de logement sont exemptés d'huissier et d'exécution administrative.

Le supplément de logement est accordé sur base d'une décision administrative. Le paiement du supplément de logement est une tâche propre de la gmina.

Suppléments de logement

	Versés		Ménages bénéficiant de suppléments		Supplément, montant moyen, zł
	nombre	montant, en milliers de zł	en milliers	% du total des ménages	
2017	3.627,7	746.760,2	302,3	2,1	205,9
2019	2.879,0	595.775,9	239,9	1,7	206,9
2021	2.482,2	615.192,2	206,9	1,4	247,8
2022	2.648,7	730.520,9	220,7	1,4	275,8

La loi du 21 juin 2001 sur les suppléments de logement n'impose pas de conditions supplémentaires aux étrangers (citoyens d'autres états, apatrides) lorsqu'ils demandent des suppléments de logement – en dehors de celles spécifiées dans la loi et applicables aux citoyens polonais. Ainsi, toute personne, indépendamment de sa citoyenneté ou d'apatridie, qui remplit les conditions énoncées dans la loi du 21 juin 2001 sur les suppléments de logement, c'est-à-dire possède un titre de propriété sur un logement et dont les revenus ne dépassent pas les plafonds fixés par la loi, et remplit les critères de superficie du logement, peut demander un supplément de logement.

Indépendamment du système de suppléments de logement, la loi du 21 juin 2001 sur la protection des droits des locataires, le parc immobilier de la gmina et la modification du Code civil permet de réduire les loyers. Pour des logements faisant partie du parc public de logements, le propriétaire, à la demande du locataire, peut appliquer certaines réductions de loyer calculées aux taux applicables aux locataires à faibles revenus. Ces réductions peuvent être accordées aux locataires dont le revenu moyen par membre du ménage ne dépasse pas le niveau spécifié dans une résolution de l'autorité compétente ou dans un arrêté du voïvode.

Le montant de la réduction doit être différencié en fonction du revenu du ménage du locataire. La réduction est accordée pour 12 mois, avec possibilité de prolongation si le faible revenu du ménage persiste.

En ce qui concerne l'accès au logement pour les familles, y compris les familles monoparentales et les familles nombreuses, le Code civil définit le cercle des parents du locataire qui ont le droit d'entrer dans la relation de location du logement après le décès du locataire. En cas de décès du locataire, les personnes suivantes deviennent locataires du logement: le conjoint qui n'est pas co-locataire du logement, les enfants du locataire et de son conjoint, les autres personnes envers lesquelles le locataire était tenu de subvenir à leurs besoins et la personne qui vivait effectivement en cohabitation avec le locataire.

Les personnes qui n'ont pas les moyens d'acheter un appartement, mais dont les revenus sont suffisants pour payer le loyer, ont la possibilité de louer un appartement des ressources des initiatives de logement social/associations de logement social. Conformément à la loi du 26 octobre 1995 sur les formes sociales de développement du logement, le montant du loyer dans les initiatives de logement social est de 4% de la valeur de remplacement, dans le cas des logements construits à l'aide de crédits accordés par la Bank Gospodarstwa Krajowego, principalement avec des fonds du Fonds national du logement (liquidé), sur la base des demandes de crédit soumises jusqu'au 30 septembre 2009 dans le cadre du programme de logements locatifs sociaux mis en œuvre entre 1995 et 2009, est de 5% – dans le cas des logements construits avec un financement remboursable dans le cadre du programme d'aide au logement locatif social lancé en 2015.

Une initiative de logement social peut louer un logement à une personne si celle-ci remplit les conditions fixées par la loi. L'une de ces conditions concerne le revenu mensuel du ménage, qui ne doit pas dépasser le plafond légal. Une condition supplémentaire est que la personne n'y ait pas de titre de propriété pour un autre logement dans la même localité (ceci s'applique également à la personne proposée pour la cohabitation). Une initiative de logement social peut également subordonner la conclusion d'un contrat de location au paiement d'une partie du coût de la construction du logement. Le contrat de location peut également prévoir l'obligation de verser une garantie pour assurer le paiement des loyers en cours à la date de libération du local.

Des logements locatifs destinés aux personnes à revenus moyens ou faibles sont également proposés par les agences de location sociale. Les locataires des logements du parc des agences de location sociale peuvent être des personnes répondant à des critères définis par la gmina, ce qui permet d'adresser les problèmes spécifiques de la communauté locale. Outre des conditions de location abordables et des aides au loyer, les locataires peuvent compter sur l'agence pour les aider à résoudre des problèmes particuliers de vie. En effet, une gmina peut confier à une agence sociale de location la mise en œuvre de services sociaux pour les locataires autres que l'aide au logement, par exemple le soutien à la famille, la prévention du chômage ou l'assistance aux personnes handicapées.

Le programme gouvernemental d'aide au logement « Logement pour le début » est mis en œuvre à partir de 2019. Dans le cadre de ce programme, les particuliers peuvent bénéficier d'une aide non remboursable sous forme de subvention, pour couvrir une partie de leur loyer. Les aides au loyer peuvent être utilisées par les locataires et sous-locataires d'appartements nouvellement créés, en cours de revitalisation ou créés à la suite d'un réaménagement, par les locataires d'appartements ou de logements unifamiliaux apportés en nature à une société selon la formule « logements contre terrains », ainsi que par les locataires d'appartements ou de logements unifamiliaux loués par des agences de location sociale. Les aides peuvent être perçues par les personnes qui remplissent les conditions fixées par la loi, notamment en ce qui concerne le revenu maximum du ménage et la situation de logement. Le montant de l'aide dépend, entre autres, du nombre de membres de la famille composant le ménage du locataire.

L'aide ne peut être appliquée pendant plus de 20 ans. L'aide au locataire particulier est versée pendant 15 ans au maximum. Le montant des aides au loyer varie selon les régions et est indépendant du montant du loyer payé par le locataire.

En raison de l'augmentation des coûts (coûts de l'énergie et du gaz, entre autres) affectant les loyers, la loi du 20 juillet 2018 sur l'aide d'État pour les dépenses de logement au cours des premières années

du bail a été modifiée en 2023, sur la base de laquelle des aides sont accordées pour ajuster le montant de la subvention à l'augmentation des tarifs des loyers dans les locaux loués.

Les locataires qui bénéficient d'une aide au loyer peuvent demander une revalorisation unique du montant de l'aide. Cette valorisation porte sur la période antérieure à l'entrée en vigueur de la modification de la loi et consiste en une modification du montant de l'aide en cas d'augmentation de loyer intervenue entre la date de la décision de majoration et la date d'entrée en vigueur de la loi. L'ajustement du montant de l'aide correspond à la différence entre la valeur du loyer le jour de l'entrée en vigueur de l'amendement et la valeur du loyer le jour de la conclusion du contrat de location.

L'amendement a également introduit une modification selon laquelle, dans le cadre de la vérification annuelle de l'éligibilité aux aides, le taux de loyer de l'appartement loué sera également vérifié. L'ajustement périodique se réfère à la période de versement de l'aide en cours. Le locataire peut demander une modification du montant de l'aide s'il y a eu une augmentation du loyer depuis la dernière vérification de son droit à l'aide. Le montant de l'aide sera augmenté proportionnellement à l'augmentation du loyer exprimée en pourcentage, mais pas plus que l'augmentation de l'indice annuel moyen des prix à la consommation par rapport à l'indice pour l'année précédant l'année au cours de laquelle le loyer a été augmenté.

La principale forme d'aide aux gminas pour la création d'un parc de logements pour les personnes le plus pauvres est le programme de logement social et municipal, mis en œuvre sur la base de la loi du 8 décembre 2006 sur le soutien financier aux certains projets de logement. Cette loi prévoit la possibilité de demander un soutien financier provenant du budget de l'État par les entités dont les missions statutaires ou réglementaires comprennent la satisfaction des besoins en matière de logement et l'hébergement des personnes en situation matérielle et personnelle difficile. Les bénéficiaires de l'aide sont les gminas, les sociétés de gminas unipersonnelles, les associations inter-gminas, les powiats, les organisations non gouvernementales visées par la loi du 24 avril 2003 sur l'activité d'intérêt public et le bénévolat, et les autres entités visées par la loi du 24 avril 2003 sur l'activité d'intérêt public et le bénévolat. Le programme comprend des projets de création et de modernisation de logements à loyer modéré (y compris ceux faisant partie du parc immobilier de la gmina), de logements de formation et de logements accompagnés, de centres d'accueil de nuit, des centres d'hébergement pour les sans-abris, d'installations de chauffage, de logements temporaires et d'autres infrastructures techniques ou sociales. Les projets pour lesquels un financement est disponible sont la construction d'un bâtiment, la rénovation ou la transformation d'un bâtiment (résidentiel ou non résidentiel), la modification de façon d'utiliser un bâtiment et l'achat d'un logement ou d'un bâtiment résidentiel, y compris l'achat combiné à la rénovation. Le soutien peut aller de 25% à 80% du coût du projet. Un soutien financier non remboursable de 80% peut être demandé pour la création (modernisation) de logements destinés au parc immobilier de la gmina, de logements créés (modernisés) avec la participation financière de la gmina par des initiatives de logement social, de logements destinés à l'accomplissement de tâches sociales sous forme de logements de formation et de logements accompagnés, ainsi que pour la création (modernisation) de ce que l'on appelle les ressources d'intervention, c'est-à-dire les centres d'accueil de nuit, les centres d'hébergement pour les sans-abris, les installations de chauffage et les locaux temporaires. Pour l'achat d'anciens appartements d'entreprises, la loi prévoit une subvention non remboursable de 95%. Un soutien de 25% ou 35% est disponible pour une municipalité ou une association intercommunale afin de couvrir une partie du coût d'un projet mis en œuvre par un investisseur autre qu'une municipalité et une association intercommunale, qui aura pour résultat la création (modernisation) de logements locatifs. La possibilité d'obtenir un financement non remboursable pour la création de l'infrastructure sociale et technique nécessaire soutient également le développement du parc immobilier de la gmina.

La source de financement est le Fonds de subventions situé dans la Banque de l'économie nationale (Bank Gospodarstwa Krajowego). La possibilité de bénéficier du programme de logement social et de gmina dépend de l'éligibilité de la demande d'aide financière et la disponibilité des fonds pour une année donnée. Les règles d'octroi des aides financières, la procédure et les délais d'examen des demandes de soutien financier sont définis dans la loi du 8 décembre 2006 sur le soutien financier à certains projets de logement.

Depuis 2015, le principal instrument de soutien aux logements pour les personnes à revenus modérés est le « Programme gouvernemental pour la promotion du logement locatif social », mis en œuvre en vertu de la loi du 26 octobre 1995 sur les formes sociales de développement du logement. Dans le cadre de ce programme, les initiatives de logement social, les coopératives de logement et les entreprises communales peuvent demander un financement remboursable (couvrant jusqu'à 80% du coût d'un projet d'investissement et de construction), accordé à des conditions préférentielles par la Banque de l'économie nationale (Bank Gospodarstwa Krajowego) à partir de ses propres fonds. Jusqu'à la fin de 2022, 399 demandes ont été qualifiées pour un prêt préférentiel pour un montant de 3.616,8 millions de zł. Les demandes concernent le financement de la construction de 24.597 appartements dans le cadre d'investissements d'une valeur de 8.136,2 millions de zł. À ce jour, 139 projets ont été achevés et 5.965 appartements ont été livrés.

	2017	2019	2021	2022
Nombre de bénéficiaires d'un prêt préférentiel au cours d'une année donnée	88	39	66	118
Nombre de logements dont la construction est prévue dans le cadre base des demandes qualifiées au cours d'une année donnée	3.967	1.290	4.399	7.459
Montant des crédits résultant de demandes qualifiées au cours d'une année donnée, en millions de zł	471,7	165,2	666,2	1.028,4
dont le nombre d'investissements déjà réalisés	88	36	3	1
Nombre de logements achevés	3.967	1.244	126	50

La base juridique pour le remboursement des primes de garantie est la loi du 30 novembre 1995 sur les aides d'État au remboursement de certains crédits au logement, à l'octroi de primes de garantie et au remboursement aux banques des primes de garantie. La prime de garantie est versée, sur les fonds du budget de l'État, aux détenteurs de livrets d'épargne-logement émis avant le 23 octobre 1990. La prime est accordée aux propriétaires de livrets d'épargne-logement en raison de l'obtention d'un droit coopératif au logement ou d'un droit de propriété séparée d'un logement, de l'acquisition d'un droit coopératif de propriété du logement ou d'une maison unifamiliale, de l'acquisition d'un logement ou d'une maison unifamiliale, l'obtention de la propriété d'une maison unifamiliale ou de la propriété séparée d'un logement, la signature d'un accord de participation ou d'un contrat de location avec une association de logement social, la réalisation de travaux de rénovation consistant à remplacer les fenêtres ou les installations électriques ou de gaz, le versement au fonds de rénovation d'une communauté d'habitation ou d'une coopérative d'habitation. Les titulaires de livrets d'épargne-logement dont les besoins en logement ont été satisfaits peuvent obtenir une prime de garantie en raison:

- du paiement d'une redevance pour la transformation du droit d'usufruit perpétuel en propriété,
- de la réalisation de nouveaux projets d'investissement visant à améliorer l'état technique du logement (l'installation ou la modernisation des systèmes de gaz, d'électricité ou d'eau et d'assainissement, les dépenses liées à la réalisation de projets de thermomodernisation).

Le titulaire du livret d'épargne-logement qui a engagé des dépenses pour un logement, c'est-à-dire qui a payé au moins 3% de la valeur de remplacement du logement, reçoit, avant d'obtenir la propriété du logement loué, une prime au titre de remboursement de la partie du capital.

En cas de demande de location de logement dans le cadre de l'appel à candidatures lancé par la gmina qui met en œuvre le programme « Logement pour le début », la possession d'un livret d'épargne-logement est l'un des critères pour traiter la demande en priorité.

Les personnes en situation de vie difficile dont les revenus ne dépassent pas les critères de revenus établis sur la base du seuil d'intervention sociale peuvent se voir accorder des prestations d'assistance sociale permanentes ou périodiques, par exemple pour couvrir les frais de subsistance, ainsi que des prestations spécifiques destinées à couvrir partiellement ou totalement les frais d'achat d'articles ménagers essentiels, de petites réparations et de réparations dans le logement.