



1 novembre 2008

RAP/RCha/AN/I(2008)

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE (révisée)

1er Rapport national sur l'application de la
Charte Sociale européenne (révisée)

soumis par

LE GOUVERNEMENT DE L'ANDORRE

pour la période du 01/01/2005 – 31/12/2006

sur les articles 1, 9, 10, 15, 18 et 20

Rapport enregistré au Secrétariat le 31 octobre 2008

CYCLE 2008



Govern d'Andorra

**1^{er} RAPPORT D'APPLICATION DE
LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE
DU CONSEIL DE L'EUROPE**

Groupe 1 : Emploi – formation- égalité des chances

SOMMAIRE

Introduction

.....page 4

Article 1- Droit au travail

Paragraphe 1page 22

Paragraphe 2page 33

Paragraphe 3page 39

Article 9- Droit à l'orientation professionnelle

.....page 46

Article 10- Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 1page 55

Paragraphe 2page 69

Paragraphe 3page 86

Paragraphe 4page 91

Paragraphe 5page 91

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

Paragraphe 1page 95

Paragraphe 2page 106

Paragraphe 3page 110

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

Paragraphe 4page 116

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

.....page 118

INTRODUCTION

La Charte sociale européenne, adoptée en 1961 et révisée en 1996, fut ratifiée par l'Etat andorran le 12 novembre 1996 et publiée dans le numéro 47 du *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra* (Journal Officiel de la Principauté d'Andorre), le 28 septembre 2004.

Le 1^{er} janvier 2005, les dispositions de la Charte entrèrent en vigueur, une fois que les coprinces eurent manifesté leur consentement, comme le stipule l'article 45 de la Constitution andorrane, s'intégrant ainsi pleinement à l'ordre juridique andorran.

Le présent document constitue le rapport initial que nous présentons en application des dispositions contenues dans les articles 1, 9, 10, 15, 18.4 et 20 de la Charte. Ce rapport vise, d'une part, à exposer les mesures que les pouvoirs publics andorrans ont adopté depuis la ratification de la Charte sociale européenne (révisée) et, d'autre part, à donner une vision de la situation réelle en Andorre quant aux droits contenus dans la Charte. Ce rapport a été élaboré grâce à la participation de plusieurs ministères et institutions publiques rattachés au Gouvernement d'Andorre.

Ce rapport se divise en deux parties. La première partie présente les informations générales sur la Principauté et des données sur le respect des droits de l'Homme en Andorre. Quant à la deuxième partie, elle contient des informations spécifiques relatives à chacun des articles de la Charte objet de ce rapport.

PREMIERE PARTIE

1. Territoire

L'Andorre est un petit Etat d'une superficie de 468 km² situé entre la France et l'Espagne. Il occupe une position périphérique par rapport à ces deux Etats voisins et s'intègre dans la vaste zone transfrontalière des Pyrénées. La propre géopolitique a situé l'Andorre à la charnière de l'échelle régionale, configurant ainsi l'essence même du pays. Jadis, les formes de vie traditionnelles reposaient sur l'élevage, avec un système d'exploitation transhumant, tandis qu'actuellement, les activités du secteur des

services, exigeant une relation et une coopération transfrontalières, représentent le moteur économique du pays.

Le territoire est montagneux, très accidenté, fait d'étroites vallées, dont 4% seulement sont des terrains cultivables et 1% a été urbanisé. C'est un paysage de montagne qui domine le reste du territoire, occupé par les forêts, les pâtures et les zones dépourvues de végétation sur les parties les plus élevées qui, par ailleurs, demeurent enneigées pendant plus de six mois par an.

Le climat est tempéré à tendance continentale, c'est-à-dire froid en hiver et plutôt chaud en été.

2. Présentation historique

L'occupation de ces vallées est très ancienne, ce qui n'est guère différent des autres zones de l'Europe méridionale. Les vestiges les plus anciens qui ont été découverts remontent à 11 000 avant J.C. S'il est vrai que les périodes préhistoriques du néolithique et de l'âge du bronze sont fort bien représentées par des sites archéologiques, les périodes postérieures, comme l'âge du fer ou l'époque romaine, se limitent à quelques rares témoignages du passage du temps dans la chaîne pyrénéenne. L'Andorre, compte tenu de ses étroites vallées sans possibilité d'expansion et qui rendent difficile le passage d'un versant à l'autre de la chaîne, se retrouva en marge des grands mouvements démographiques qui, à partir du néolithique, avaient pris un caractère d'invasion. Néanmoins, les restes archéologiques démontrent que c'est au fil de ces époques que la population locale se constitua de manière progressive.

Malgré l'ancienneté de la population, ce n'est qu'en l'an 843 qu'apparaît la première mention documentaire sur les vallées d'Andorre. Cette année-là, en effet, l'empereur Charles II le Chauve cède les vallées d'Andorre à l'un de ses fidèles, le Comte d'Urgell Sunifred. Or, c'est précisément à l'époque médiévale et dans le contexte du système féodal européen que surgissent les fondements du système politique et institutionnel qui se développera en Andorre jusqu'à nos jours.

Le régime politique de l'Andorre est la **coprincipauté**, une formule courante dans le contexte féodal européen selon laquelle le pouvoir était partagé entre deux seigneurs féodaux qui maintenaient la paix sur un territoire précis. Ce régime, actuellement encore en vigueur, se développera entre les IX^e et XIII^e siècles.

Par le biais d'échanges et de successives donations, l'Evêché d'Urgell devient seigneur de l'Andorre, mais étant donné qu'il n'est pas alors en mesure d'assurer le contrôle de ses domaines, dès la moitié du XI^e siècle, les évêques inféodent les vallées d'Andorre à une famille noble, la maison comtale des Caboet.

Suite à des politiques matrimoniales successives, les droits de Caboet passent à une autre famille noble, les Castellbó, puis au Comté de Foix, situé sur le versant nord des Pyrénées. Tout au long du XIII^e siècle, le puissant Comte de Foix se heurte maintes fois à son seigneur, l'évêque, au sujet de la souveraineté de l'Andorre. Ces luttes successives s'achèvent avec la signature des Pariages, des conventions qui accordaient la souveraineté du pays aux deux seigneurs conjointement.

Henri III de Navarre devient Comte de Foix de par son mariage avec Marguerite de Valois. Couronné plus tard Roi de France sous le nom d'Henri IV, les droits de la Couronne reviendront donc aux monarques français, pour passer ensuite et successivement à la Révolution, à l'Empire, puis à la République et ce jusqu'à nos jours. Les coprinces le sont en raison de leur fonction (évêque d'Urgell et président de la République française) et à titre personnel.

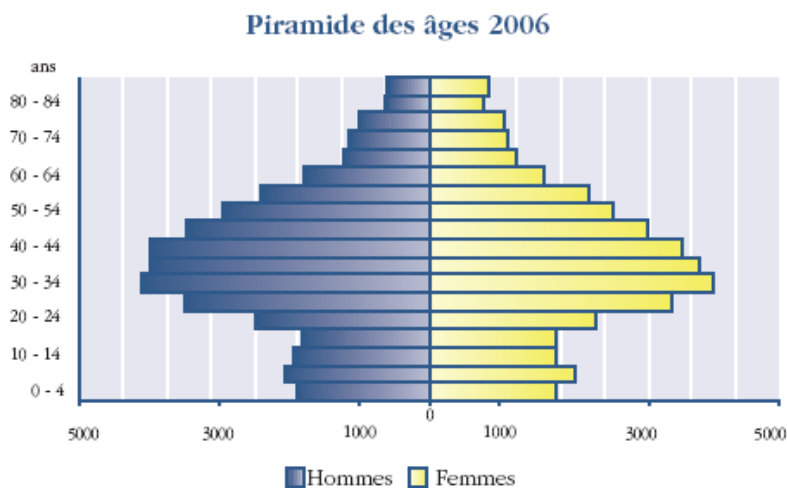
Il y a quelques années, les institutions de la Principauté se structuraient et fonctionnaient, d'une part, à partir des Paréages, signés en 1278 et 1288 et, d'autre part, à partir de la création, en 1419, du Conseil de la Terre (antécédent de l'actuel *Consell General* ou Parlement de la Principauté). Les principes qui en dérivent ont servi à définir un cadre politique stable qui a permis la progressive évolution du concept de la séparation des pouvoirs : tout d'abord moyennant le Décret sur la réforme des institutions, du 15 janvier 1981 (qui supposa la création du Conseil Exécutif ou Gouvernement d'Andorre), puis grâce à la Constitution, ratifiée par le peuple andorran par référendum le 14 març 1993 et publiée au Journal Officiel de la Principauté le 4 mai 1993.

D'autres aspects du système politique comme la souveraineté nationale, les droits fondamentaux de la personne et les libertés publiques, le fonctionnement des institutions ou l'aménagement du territoire, ont fait l'objet d'une attention toute particulière dans le texte de la Constitution, permettant aux demandes et aux exigences d'un Etat de droit moderne d'être compatibles avec le respect et le maintien de l'identité nationale et de la tradition.

3. Population

En 2006, la population en Andorre était de 81 222 habitants, et elle s'est multipliée par 12 au cours de la deuxième moitié du XX^e siècle. Cette forte croissance provient essentiellement de l'immigration, qui définit l'un des traits essentiels de la population puisqu'elle devient un facteur clé de la croissance démographique et un soutien au développement économique.

D'après M. Jesús Lluellas¹, le remodelage est une constante qui affecte la structure de la population de manière quasi permanente. La population totale s'est accrue de 121,51% en vingt-cinq ans, passant de 35 460 habitants en 1980 à 81 222 habitants en 2006.



¹ M. Jesús Lluellas (1999). "Economia i estructura de la població" (Economie et structure de la population). *Butlletí informatiu Banc Agrícola*, n° 122 (avril 1999). Escaldes-Engordany, Banc Agrícola.

Les statistiques élaborées en 2006 présentent la distribution d'habitants suivante par nationalités :

Population	2006
Andorrans	29 535
Espagnols	27 638
Français	5 104
Portugais	12 789
Autres	6 156
TOTAL	81 222

Source : Ministère de la Justice et de l'Intérieur

4. Education

La structure éducative andorrane est un système original et vraisemblablement unique, puisque trois systèmes éducatifs y cohabitent : l'enseignement andorran, l'enseignement espagnol (laïc et confessionnel) et l'enseignement français, qui sont gérés par les ministères de l'éducation des gouvernements andorran, espagnol et français, respectivement. Ils sont tous entièrement gratuits et de libre choix. La scolarisation est obligatoire de 6 à 16 ans. Selon une étude réalisée par le Ministère de la Santé, du Bien-être et du Logement, le niveau d'études est similaire pour les deux sexes, 57% de la population totale a fait des études primaires ou inférieures et un peu plus de 11% a poursuivi des études universitaires.

En ce qui concerne l'enseignement supérieur, les étudiants qui désirent suivre des études supérieures peuvent s'inscrire à l'Université d'Andorre ou bien à l'étranger. Les principales destinations choisies par les étudiants andorrans sont la Catalogne ou la France.

L'Université d'Andorre fut créée par la voie légale en juillet 2007. Elle est composée par l'Ecole d'Infirmierie, l'Ecole d'Informatique et de Gestion et le Centre d'Etudes virtuelles.

Les études proposées par l'Université d'Andorre en régime présentiel sont les suivantes :

- Diplôme professionnel avancé en administration et finances et diplôme professionnel avancé en informatique de gestion. Ces deux diplômes professionnels avancés équivalent à un BTS.
- Licence en administration des entreprises
- Licence en soins infirmiers
- Licence en informatique de gestion
- Licence en multimédia (première année)
- Ingénierie technique en télécommunications (première année)

Les études de formation continue sont des troisièmes cycles, des cours de recyclage et de prolongement universitaire permettant aux professionnels du pays de recycler et de perfectionner leurs connaissances.

5. Economie

Pendant de nombreuses années, l'Andorre s'est caractérisée par une économie de subsistance, essentiellement basée sur l'agriculture et l'élevage. Au cours des années 30, et coïncidant avec l'ouverture des voies de communication, l'Andorre commença à s'ouvrir vers l'extérieur. Les années 50 supposèrent pour la Principauté l'entrée dans une période florissante, aussi bien pour ce qui fut du commerce que du tourisme. On créa alors l'infrastructure touristique en l'adaptant à la physionomie du pays. C'est à la fin de cette même décennie que l'Andorre commence à développer le secteur des sports d'hiver comme complément de l'attrait commercial. La politique fiscale andorrane rend possible le développement économique et l'économie agricole laisse la place progressivement à une économie des services au sein de laquelle se développent le secteur commercial orienté vers la demande extérieure et le secteur financier.

Les secteurs stratégiques de l'économie andorrane sont le commerce, le tourisme et les activités financières. Aussi bien le commerce que le tourisme doivent être conçus comme des phénomènes complémentaires et, conjointement, ils ont favorisé une profonde transformation du territoire andorran et de ses habitants.

Le tourisme est l'activité économique qui génère le plus de richesse en Andorre avec une affluence d'environ onze millions de visiteurs en 2006². Le pays dispose d'une

² Source : Ministère du Tourisme

grande infrastructure de services touristiques avec près de 1 000 établissements hôteliers et d'une importante offre d'appartements touristiques et de résidences secondaires. Le pays compte actuellement avec de deux grands domaines skiables qui réunissent les sept stations de ski et avec un centre thermoludique qui assurent un flux constant de touristes tout le long de l'année. La saison de ski 2005-2006 rapporta plus de 11,68 millions d'euros.

Cinq entités bancaires contrôlent le flux financier du pays. En 2006, le total des actifs fut de 10,37 millions d'euros.

Selon des estimations de *Crédit Andorrà* -entité bancaire de la Principauté d'Andorre-, le revenu national s'élève à 1 123,3 millions de dollars et le revenu par habitant, à 17185,7 dollars.

5.1. Structure sectorielle et marché du travail

Jusqu'au milieu du XX^e siècle, l'agriculture et l'élevage étaient les secteurs les plus développés. Actuellement, il s'agit d'une activité très réduite, bien que l'on y travaille pour lui donner un nouvel élan et l'adapter à l'environnement économique et social des marchés. La superficie cultivée représente environ 4% de la superficie totale, soit 20 km². L'occupation générée par ce secteur représente actuellement 0,3% du total de la population salariée.

Le secteur industriel, formé par des industries primaires et de transformation, se compose essentiellement de petites et moyennes entreprises qui, en 2006, employaient 4,1% de la population salariée. Le bâtiment est l'activité industrielle la plus développée : 16% des salariés y travaillent.

Le secteur tertiaire, qui constitue la base de l'économie andorrane, occupait en 2006 66% de la population salariée. En 2006, le secteur touristique (services touristiques, commerces et hôtellerie) employait plus de 17 000 personnes, c'est-à-dire plus de 42 547 de la population salariée. Cette même année, 1 560 personnes, autrement dit 3,6% de la population salariée, travaillaient dans le secteur financier.

La population active représente plus de 52 % de la population totale. Les femmes représentent 46 % de la population salariée et les hommes 54 %.

5.2. Politique sociale

a- Bourses et aides aux études

Par le biais du Ministère de l'Education et de la Formation professionnelle, le Gouvernement octroie chaque année des bourses aux étudiants andorrans et à ceux qui résident dans le pays.

La Loi d'aide aux études du 28 juin 2002 établit deux types d'aides élémentaires pour les études, à partir de principes généraux communs. Les bourses, aides à fonds perdus, sont un complément de l'enseignement maternel obligatoire, obligatoire et secondaire postobligatoire, voire de l'enseignement professionnel et universitaire moyen. Il existe également un système de prêts pour les étudiants des cursus universitaires supérieurs et pour les enseignements de troisième cycle.

Types
Bourses de matériel scolaire de transport scolaire de déplacement de cantine scolaire d'entretien (habillement, alimentation, etc.) de ski scolaire totale d'études de résidence salariale

L'obtention d'une bourse répond à un ensemble de critères relatifs aux circonstances personnelles et familiales de l'élève, à sa situation économique et, pour l'enseignement postobligatoire, à son dossier académique.

Lorsqu'il s'agit de bourses d'entretien, de logement ou de déplacement, il faut prendre également en compte le critère territorial.

Types
Prêts étudiants pour le paiement de l'inscription pour les études universitaires et formations professionnelles préférentiels études universitaires

AIDES AU LOGEMENT

Règlement des aides à la location de logement

Le Règlement des aides à la location de logement du 3 mai 2006 propose deux types d'aides destinées à améliorer les conditions d'accès et d'entretien des logements en location pour les ménages les plus vulnérables économiquement.

Types d'aides :

1. Programme d'aides à l'élimination des obstacles entravant l'émancipation : Crédits à l'émancipation et subventions périodiques à la location de logement.
2. Programme d'aides à la location : Aides destinées aux familles qui vivent dans un logement en location et remplissent les conditions requises pour bénéficier d'une subvention régulière à la location de logement.

La convocation se fait une fois par an, vers les mois d'avril et de mai.

Bourse du logement

Le 29 novembre 2006 a été approuvé le Règlement de création et de fonctionnement de la *Borsa d'Habitatge d'Andorra* (Bourse du logement d'Andorre). Cette bourse du logement a pour but de trouver des logements non habités afin de constituer un ensemble permettant aux familles à faibles revenus de bénéficier d'un logement à un prix inférieur à celui proposé sur le marché. Les propriétaires qui collaborent à la Bourse en louant des appartements sont assurés de toucher le montant mensuel du loyer, ainsi que l'assurance pour l'appartement, et la remise du logement en l'état initial.

Règlement d'aides à la réhabilitation de logements en Andorre

Le 29 novembre 2006 a été approuvé le Règlement d'aides à la réhabilitation de logements en Andorre, ayant pour objectif la création, la mise en fonctionnement et le déploiement de la première phase d'aides à la réhabilitation des logements, afin que ces logements obtiennent ou renouvellent le certificat d'habitabilité. Cette aide est un crédit, d'un montant maximal de 6 000 euros par logement à 0 % d'intérêt pour le bénéficiaire.

Exemption de l'ITP

Le 21 juin 2006 a été approuvée la Loi 7/2006 relative à la modification de la Loi de l'impôt sur les transmissions patrimoniales immobilières. L'article 4.11 prévoit une exemption de l'impôt sur l'achat du premier logement devant constituer la résidence habituelle et permanente de personnes dont le revenu ne dépasse pas le plafond établi, à condition que le prix du logement respecte un certain seuil.

Exemption de l'impôt sur les plus-values immobilières

La Loi du 14 décembre 2006 concernant l'impôt sur les plus-values des transmissions patrimoniales immobilières a conçu un impôt sur les plus-values immobilières dans le but de freiner la spéculation immobilière. L'article 4.10 de cette Loi prévoit une exemption de l'impôt sur la vente du logement de première résidence, sous certaines conditions, parmi lesquelles un réinvestissement dans un autre logement de résidence habituelle et permanente en Andorre.

b- Caisse Andorrane de Sécurité Sociale (CASS)

Grâce aux cotisations de santé et santé complémentaire, des prestations sont octroyées sur la maladie, la maternité, le chômage, l'hospitalisation, les accidents du travail et les pensions d'invalidité.

Le système de vieillesse fonctionne par points. Avec la cotisation vieillesse (part patronale en plus de la part salariée), l'assuré achète des points chaque mois, le pourcentage de vieillesse étant appliqué sur son salaire. Au moment de la retraite, le montant qu'il touchera sera évalué en fonction de la quantité de points qu'il détient. Par conséquent, le salarié choisit la catégorie de vieillesse en fonction de la pension qu'il souhaite obtenir au moment de la retraite.

Les non-salariés cotisent à un prix déterminé révisé annuellement.

Catégorie de vieillesse	PART SALARIEE			PART PATRONALE				TOTAL
	Santé	Vieillesse	Total part salariée	Santé	Santé complémentaire	Vieillesse	Total part patronale	
A	3 %	2 %	5 %	6 %	1 %	6 %	13 %	18 %
B	3 %	4 %	7 %	6 %	1 %	6 %	13 %	20 %
C	3 %	6 %	9 %	6 %	1 %	6 %	13 %	22 %

Source : Caisse Andorrane de Sécurité Sociale (CASS)

Le système andorran de sécurité sociale couvre une partie des dépenses de santé et de vieillesse.

Couvertures santé	Couvertures vieillesse
- Maladie - Maternité - Accidents du Travail - Invalidité - Décès	- Pension contributive ou de retraite - Pension de réversion ou de veuvage

Assistance sociale

Types de prestations sociales : conformément au Programme national des services sociaux de 1995 du Ministère de la Santé, des Affaires sociales et de la Famille :

- Aide à l'insertion
- Aides aux familles
- Aides à l'enfance et à la jeunesse
- Aides aux personnes handicapés
- Aides aux personnes âgées
- Aides pour autres situations exceptionnelles

6. Structure politique

Le régime politique de l'Andorre est celui de la coprincipauté parlementaire.

6.1. Les coprinces

Les coprinces sont conjointement et de manière indivise, le chef de l'Etat et en incarnent la plus haute représentation. Ils sont également le symbole et les garants de la permanence et de la continuité de l'Andorre, de son indépendance et du maintien de l'esprit de parité dans les relations d'équilibre avec les Etats voisins.

Les coprinces sont les arbitres et les modérateurs du fonctionnement des pouvoirs publics et des institutions. D'autres fonctions des coprinces sont la convocation d'élections générales et de référendums, la nomination du chef du Gouvernement et des titulaires d'autres institutions de l'Etat, la sanction et la promulgation des lois, et ils expriment également l'accord de l'Etat à s'engager dans des traités internationaux.

6.2. Le *Consell General* (Conseil Général ou Parlement de la Principauté)

Ses origines remontent au Conseil de la Terre, créé en 1419 et réformé en 1866. Cette assemblée législative ou Parlement est le plus grand organe andorran de représentation populaire et il est formé d'une chambre unique.

Ses fonctions sont :

1. Rédiger et approuver les lois.
2. Approuver le budget du Gouvernement.
3. Nommer le chef du Gouvernement.
4. Réguler et contrôler l'action du Gouvernement.

Les membres du *Consell*, les *consellers* (conseillers), sont élus au suffrage universel pour une période de quatre ans. Le *Consell General* peut être formé par un minimum de 28 membres et un maximum de 42, élus de manière mixte : une moitié par circonscription paroissiale et l'autre moitié par circonscription nationale. Actuellement, ils sont 28 *consellers*.

L'organe qui régit le *Consell General* est la *Sindicatura* (bureau du syndic, Président du Parlement), représenté par le syndic lui-même et l'adjoint au syndic, élus par le *Consell General* en assemblée plénière.

6.3. Le Gouvernement

C'est l'ensemble des personnes chargées de la direction politique de l'Etat. Leur mandat est de quatre ans. Le Gouvernement est composé du chef du Gouvernement (élu par le *Consell General* et nommé par les coprinces) et des ministres (nommés par le chef du Gouvernement).

Le Gouvernement détient le pouvoir exécutif de l'Etat et met en pratique les lois approuvées par le *Consell General*.

Ses fonctions sont :

1. Diriger l'administration publique de l'Etat.
2. Diriger la politique nationale
3. Assumer les compétences en matière de politique internationale.
4. Assumer les compétences du service de police.

Parti politique qui gouverne actuellement : le *Partit Lliberal d'Andorra* (PLA)

Autres partis existants : *Partit Socialdemòcrata* (PS), *Centre Demòcrata Andorrà* (CDA), *Renovació Democràtica* (RD), *Partit dels Verds, Segle XXI*.

6.4. Les Comuns (équivalent de la mairie)

Le territoire andorran est divisé, du point de vue administratif, en 7 paroisses. Les *Comuns* sont les organes de représentation et d'administration des paroisses. Ce sont des collectivités publiques dotées de personnalité juridique et disposant du pouvoir d'édicter des normes locales.

Leurs organes dirigeants sont élus démocratiquement parmi la population andorrane pour une période de quatre ans. Les *Comuns* déterminent et mettent en œuvre, sur leur territoire, les politiques publiques qui relèvent de leur compétence et gèrent et administrent tous les biens propriété paroissiale (la plupart des pâtures et des forêts étant propriété communale).

6.5. La justice

La justice est rendue au nom du peuple andorran par les *batlles* (juges) et des magistrats indépendants.

6.5.1. Le *Consell Superior de la Justícia* (Conseil Supérieur de la Justice)

Il s'agit de l'organe institutionnel qui représente le pouvoir judiciaire. Il se compose de cinq membres désignés par les coprinces, par le chef du Gouvernement, par le *Consell General* et par les *batlles* et magistrats. Leur mandat est de six ans et ils ne peuvent faire l'objet de plus de deux désignations consécutives. Le *Consell Superior de la Justícia* exerce la fonction disciplinaire et veille à l'indépendance et au bon fonctionnement de la justice sans exercer pour autant des fonctions juridictionnelles. Il nomme également les membres du Ministère public sur proposition du Gouvernement. La juridiction se structure en trois ordres : civil, pénal et administratif. Pour chacun d'entre eux il existe deux degrés de juridiction : un qui juge en première instance et un autre en appel.

6.5.2. La *Batllia*

Il s'agit de l'institution judiciaire de première instance en matière civile et administrative. En matière pénale, c'est l'organe d'instruction et qui juge en première instance les délits mineurs et les contraventions pénales, dans le respect, néanmoins, du principe de la séparation de l'instruction et du jugement.

6.5.3. Le *Tribunal de Corts*

Il s'agit de l'institution judiciaire de première instance en matière de délits majeurs. C'est également la Cour d'Appel des résolutions pénales prononcées par la *Batllia* en première instance.

6.5.4. Le *Tribunal Superior de Justícia* (Tribunal Supérieur de la Justice)

Il s'agit de la plus haute instance du système judiciaire de la Principauté. Ce tribunal est compétent pour connaître en dernière instance des affaires civiles et administratives et en matière pénale, des causes pour des délits majeurs provenant du *Tribunal de Corts*.

6.5.5. Le Ministère Public

Il ne fait pas partie de l'Administration Judiciaire bien qu'il y soit très lié. Il a pour mission de représenter la société devant les tribunaux, il exerce l'action publique en matière pénale et il veille au respect des droits fondamentaux et des libertés publiques.

6.5.6. Le Tribunal Constitutionnel

C'est l'organe institutionnel chargé de veiller et d'interpréter la Constitution. Il se compose de quatre magistrats désignés à raison d'un par chacun des coprinces et de deux par le *Consell General*. Il connaît des recours en inconstitutionnalité contre les lois, des avis préalables sur la constitutionnalité des lois et des traités internationaux, des procédures de protection constitutionnelle et des conflits de compétence entre les organes constitutionnels.

7. Traités internationaux

Depuis 1993, année où la Constitution andorrane fut approuvée, environ 130 conventions ont été adoptées par la Principauté d'Andorre. Force est de constater que l'Andorre a réalisé un effort considérable en la matière, qu'elle espère pouvoir poursuivre.

La Principauté d'Andorre a ratifié les conventions internationales en matière de défense et de protection des droits de l'Homme suivantes :

Organisation	Nom	Dépôt instrument	Entrée en vigueur
Conseil de l'Europe	Accord européen concernant les personnes participant aux procédures devant la Cour européenne des Droits de l'Homme	24/11/1998	01/01/1999
Conseil de l'Europe	Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales	22/01/1996	22/01/1996
Conseil de l'Europe	Protocole additionnel à la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales, amendé conformément au protocole n° 11	06/05/2008	06/05/2008
Conseil de l'Europe	Protocole n° 4 à la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales, reconnaissant certains droits et libertés autres que ceux figurant déjà dans la Convention et dans le premier Protocole additionnel à la Convention, amendé conformément au Protocole n° 11	06/05/2008	06/05/2008
Conseil de l'Europe	Protocole additionnel n° 6 à la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales concernant l'abolition de la peine de mort	22/01/1996	01/02/1996
Conseil de l'Europe	Protocole n° 7 à la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales, amendé conformément au Protocole n° 11	06/05/2008	01/08/2008
Conseil de l'Europe	Protocole n° 12 à la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales	06/05/2008	01/09/2008
Conseil de l'Europe	Protocole n° 13 à la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales, relatif à l'abolition de la peine de mort en toutes circonstances	26/03/2003	01/07/2003

Conseil de l'Europe	Protocole n° 14 à la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales, amendant le système de contrôle de la Convention	17/07/2006	
Conseil de l'Europe	Convention européenne pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants	06/01/1997	01/05/1997
Conseil de l'Europe	Protocole n° 1 à la Convention européenne pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants	13/07/2000	01/03/2002
Conseil de l'Europe	Protocole n° 2 à la Convention européenne pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants	13/07/2000	01/03/2002
Nations Unies	Convention relative aux droits de l'enfant	02/01/1996	01/02/1996
Nations Unies	Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant l'implication d'enfants dans les conflits armés	30/04/2001	12/02/2002
Nations Unies	Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants	30/04/2001	18/01/2002
Nations Unies	Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants	22/09/2006	22/10/2006
Nations Unies	Convention pour la prévention et la répression du crime de génocide	22/09/2006	21/12/2006
Nations Unies	Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale	22/09/2006	22/10/2006
Nations Unies	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes	15/01/1997	14/02/1997

Nations Unies	Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes	14/10/2002	14/01/2003
Nations Unies	Pacte international relatif aux droits civils et politiques	22/09/2006	22/12/2006
Nations Unies	Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques	22/09/2006	22/12/2006
Nations Unies	Deuxième Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques visant à abolir la peine de mort	22/09/2006	22/12/2006

D'autre part, l'Andorre a signé les conventions internationales suivantes :

Conseil de l'Europe	Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains
Nations Unies	Convention relative aux droits des personnes handicapées
Nations Unies	Protocole facultatif se rapportant à la Convention relative aux droits des personnes handicapées

Article 1 – Droit au travail

ARTICLE 1 PAR. 1

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties s'engagent:

A reconnaître comme l'un de leurs principaux objectifs et responsabilités, la réalisation et le maintien du niveau le plus élevé et le plus stable possible de l'emploi en vue de la réalisation du plein emploi.

Question A :

Prière de décrire la politique suivie par votre gouvernement pour réaliser et maintenir le plein emploi. Compléter votre réponse en mentionnant les mesures et les programmes mis en œuvre dans le but de réaliser le niveau le plus élevé et le plus stable possible de l'emploi.

Prière d'indiquer, si possible, l'évolution des dépenses consacrées à la politique de l'emploi au cours des cinq dernières années, y compris la part consacrée aux mesures « actives » (création d'emploi, formation, etc.) et « passives » (indemnités financières, etc.)

Prière d'indiquer les mesures de politique active prises en vue de favoriser l'accès à l'emploi des groupes les plus exposés ou touchés par le chômage (par exemple les femmes, les jeunes ; les travailleurs, les chômeurs de longue durée, les personnes handicapées, les immigrés et/ou les minorités ethniques). Prière de donner des informations sur le nombre des bénéficiaires de ces mesures et, si possible, leurs effets sur l'emploi.

Réponse A :

La première loi sur l'immigration approuvée en principauté d'Andorre en mai 2002 prévoyait que le Gouvernement détermine la politique générale en matière d'immigration en fonction des besoins sociaux et économiques du pays. Pour cela il doit se doter des instruments et des services opportuns afin d'obtenir, de traiter et d'analyser toutes les données et les informations utiles en la matière.

A cet effet, le Gouvernement d'Andorre a créé par décret, en juillet 2002, le Service pour l'emploi qui permet de mettre en relation les employeurs et les demandeurs d'emploi et, pour la première fois de disposer de données statistiques sur l'offre et la demande au sein du marché du travail.

Statistiques des demandeurs d'emploi:

Il faut distinguer deux catégories de demandeurs d'emploi: les personnes ayant une activité salariée qui recherchent une amélioration de leurs conditions de travail, et les personnes sans emploi à la recherche d'un poste de travail.

Nombre de demandeurs d'emploi au 31/12/2005: 389

Sexe	Amélioration situation emploi	% amélior. sur total demandeurs	Recherche d'emploi	% recher. sur total demandeurs	Population (en âge de travailler) * au 31/12/2005	% amélior. sur population (en âge de travailler)	% recher. sur population (en âge de travailler)
Femmes	160	41,1%	80	20,6%	32.294	0,50%	0,25%
Hommes	78	20,1%	71	18,3%	35.170	0,22%	0,20%
Total	238	61,2%	151	38,8%	67.464	0,35%	0,22%

Tranche d'âge	Amélioration situation emploi	% amélior. sur total demandeurs	Recherche d'emploi	% recher. sur total demandeurs	Population (en âge de travailler) * au 31/12/2005	% amélior. sur population (en âge de travailler)	% recher. sur population (en âge de travailler)
14-15 *	0	0,0%	0	0,0%	1.472	0,00%	0,00%
16-17	4	1,0%	5	1,3%	1.462	0,27%	0,34%
18-24	24	6,2%	28	7,2%	6.277	0,38%	0,45%
25-34	74	19,0%	37	9,5%	14.775	0,50%	0,25%
35-54	114	29,3%	57	14,7%	26.451	0,43%	0,22%
55-64	18	4,6%	20	5,1%	7.751	0,23%	0,26%
>=65	4	1,0%	4	1,0%	9.276	0,04%	0,04%
Total	238	61,2%	151	38,8%	67.464	0,35%	0,22%

Durée d'inscription	Amélioration situation emploi	% amélior. sur total demandeurs	Recherche d'emploi	% recher. sur total demandeurs	Population (en âge de travailler) * au 31/12/2005	% amélior. sur population (en âge de travailler)	% recher. sur population (en âge de travailler)
1) Moins de six mois	111	28,5%	99	25,4%	67.464	0,16%	0,15%
2) De six mois à un an	47	12,1%	22	5,7%	67.464	0,07%	0,03%
3) Plus d'un an	80	20,6%	30	7,7%	67.464	0,12%	0,04%
Total	238	61,2%	151	38,8%	67.464	0,35%	0,22%

* Selon les dispositions sur le travail des mineurs, de la Loi 8/2003 sur le contrat de travail.

Source : Service pour l'Emploi. Gouvernement d'Andorre

Nombre de demandeurs d'emploi au 31/12/2006: 462

Sexe	Amélioration situation emploi	% amélior. sur total demandeurs	Recherche d'emploi	% recher. sur total demandeurs	Population (en âge de travailler) * au 31/12/2006	% amélior. sur population (en âge de travailler)	% recher. sur population (en âge de travailler)
Femmes	203	43,9%	106	22,9%	33.394	0,61%	0,32%
Hommes	78	16,9%	75	16,2%	36.585	0,21%	0,21%
Total	281	60,8%	181	39,2%	69.979	0,40%	0,26%

Tranche d'âge	Amélioration situation emploi	% amélior. sur total demandeurs	Recherche d'emploi	% recher. sur total demandeurs	Population (en âge de travailler) * au 31/12/2006	% amélior. sur population (en âge de travailler)	% recher. sur population (en âge de travailler)
14-15*	0	0,0%	0	0,0%	1.579	0,00%	0,00%
16-17	5	1,1%	10	2,2%	1.505	0,33%	0,66%
18-24	34	7,4%	44	9,5%	6.455	0,53%	0,68%
25-34	92	19,9%	47	10,2%	15.185	0,61%	0,31%
35-54	126	27,3%	55	11,9%	27.611	0,46%	0,20%
55-64	22	4,8%	18	3,9%	8.084	0,27%	0,22%
>=65	2	0,4%	7	1,5%	9.560	0,02%	0,07%
Total	281	60,8%	181	39,2%	69.979	0,40%	0,26%

Durée d'inscription	Amélioration situation emploi	% amélior. sur total demandeurs	Recherche d'emploi	% recher. sur total demandeurs	Population (en âge de travailler) * au 31/12/2006	% amélior. sur population (en âge de travailler)	% recher. sur population (en âge de travailler)
1) Moins de six mois	180	39,0%	145	31,4%	69.979	0,26%	0,21%
2) De six mois à un an	52	11,3%	22	4,8%	69.979	0,07%	0,03%
3) Plus d'un an	49	10,6%	14	3,0%	69.979	0,07%	0,02%
Total	281	60,8%	181	39,2%	69.979	0,40%	0,26%

* Selon les dispositions sur le travail des mineurs, de la Loi 8/2003 sur le contrat de travail.

Source : Service pour l'Emploi. Gouvernement d'Andorre

On remarque un nombre limité de personnes à la recherche d'emploi (181 candidats au 31/12/2006) et le faible taux de chômage, réduit au chômage incompressible. Le développement de programmes lié aux effectifs affectés par cette problématique, ne justifie pas pour le moment la mise en place des mesures particulières en matière d'emploi.

Certaines dispositions sont néanmoins prises pour améliorer l'employabilité des demandeurs. Des outils sont proposés pour apprendre aux demandeurs d'emploi à élaborer un CV et une lettre de motivation, à faire des demandes de travail, à préparer l'entretien.

Le Service pour l'emploi élabore et distribue auprès des organismes publics, bibliothèques, centres éducatifs, etc. diverses brochures comme par exemple «Améliore ton futur», « Conseils pour la recherche d'emploi », « Comment faire un CV », « Conseils pour l'entretien de travail ». La distribution de triptyques, posters et autre matériel de diffusion veille à ce que l'information arrive à tous les citoyens d'Andorre.

Par ailleurs, des actions de diffusion des offres d'emploi ont été mises en place à travers différents moyens de communication: télévision, Internet, presse gratuite, etc.

<i>Montant des dépenses en euros</i>	2005	2006
Télévision	18.000,00	18.450,00
Presse écrite gratuite	0,00	8.112,00

Question B :

Prière d'indiquer l'évolution de l'emploi dans l'ensemble des secteurs de l'économie. A cet égard, indiquer dans la mesure du possible, le taux d'activité, le taux d'emploi et la répartition des emplois par région, par sexe, par âge, par catégorie professionnelle (salariés, indépendants), par type d'emploi (à temps complet et à temps partiel, permanent, durée limitée, travail intérimaire), par secteurs d'activités.

Prière d'indiquer l'évolution du nombre et du pourcentage de chômeurs recensés dans votre pays. Indiquer aussi le rapport chômeurs / population active. Donner la répartition des chômeurs par région, par catégorie, par sexe, par âge et par durée du chômage.

Réponse B :

Taux: Activité, Occupation, Chômage

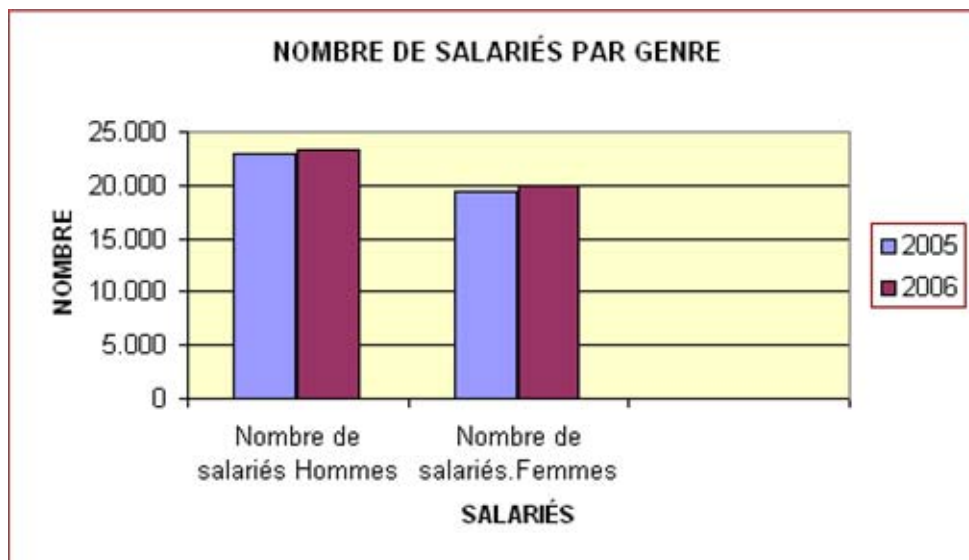
Employés	2005	2006
Taux d'activité moyen (15-64 ans)	85,7%	85,1%
Taux d'activité moyen (15 ans et plus)	74,7%	75,6%
Taux d'activité moyen des homes (15-64 ans)	90,2%	89,6%
Taux d'activité moyen des homes (15 ans et plus)	79,6%	81,1%
Taux d'activité moyen des femmes (15-64 ans)	81,1%	80,3%
Taux d'activité moyen des femmes (15 ans et plus)	69,9%	70,0%
Taux occupation moyen (15-64 ans)	85,2%	83,8%
Taux occupation moyen (15 ans et plus)	74,3%	74,4%
Taux d'occupation moyen des homes (15-64 ans)	89,5%	88,2%
Taux d'occupation moyen des homes (15 ans et plus)	79,0%	79,8%
Taux d'occupation moyen des femmes (15-64 ans)	80,9%	79,2%
Taux d'occupation moyen des femmes (15 ans et plus)	69,7%	69,0%
Taux de chômage moyen (15 ans et plus)	0,5%	1,5%
Taux de chômage moyen des homes (15 ans et plus)	0,7%	1,6%
Taux de chômage moyen des femmes (15 ans et plus)	0,3%	1,5%

Source. "Enquesta de pressupost familiar." (EPF)

NOMBRE DE SALARIÉS PAR GENRE

Salariés	2005	2006
Nombre de salariés Hommes	22.989	23.385
Nombre de salariés Femmes	19.426	19.996

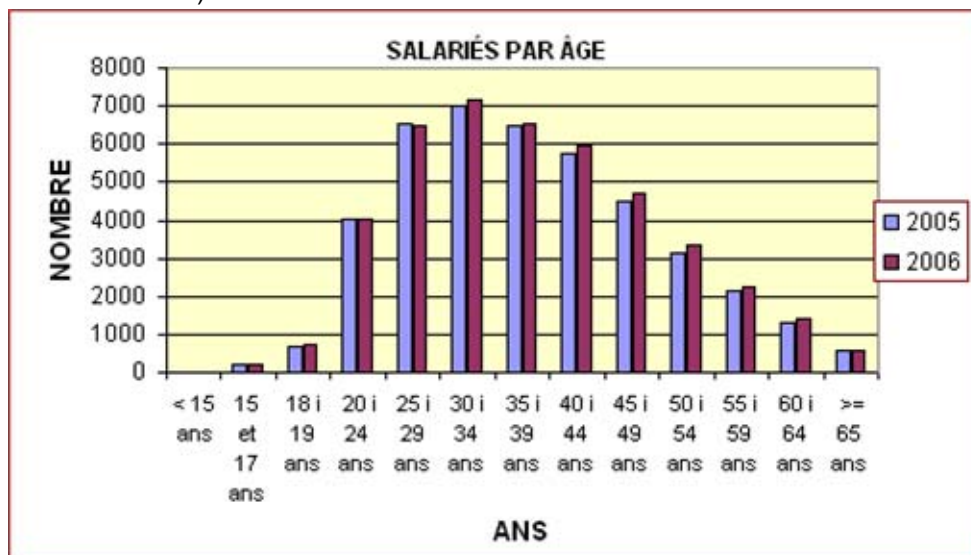
Source: CASS (Caisse Andorrane de Sécurité sociale)



NOMBRE DE SALARIÉS PAR ÂGE	
-----------------------------------	--

SALARIÉS	2005	2006
< 15 ans	3	3
15 et 17 ans	193	210
18 i 19 ans	705	707
20 i 24 ans	4025	4037
25 i 29 ans	6558	6473
30 i 34 ans	7025	7140
35 i 39 ans	6481	6531
40 i 44 ans	5740	5960
45 i 49 ans	4495	4710
50 i 54 ans	3139	3358
55 i 59 ans	2156	2266
60 i 64 ans	1322	1398
>= 65 ans	570	588

Source: ; ; CASS (Caisse Andorrane de Sécurité sociale)

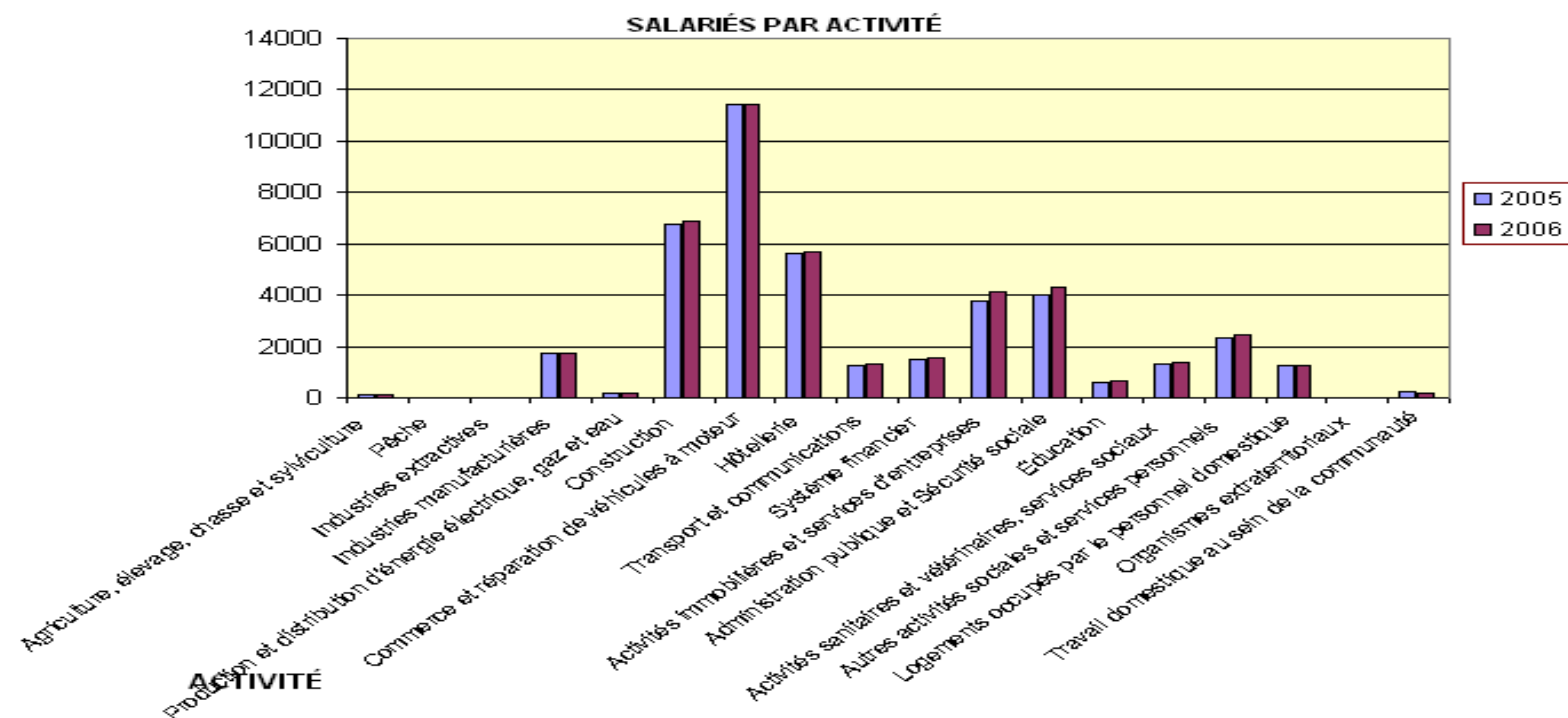


NOMBRE DE SALARIÉS PAR ACTIVITÉ (NIVEAU 1)

ACTIVITÉ	2005	2006
Agriculture, élevage, chasse et sylviculture	138	145
Pêche	0	0
Industries extractives	0	0
Industries manufacturières	1.710	1.758
Production et distribution d'énergie électrique, gaz et eau	160	160
Construction	6.747	6.908
Commerce et réparation de véhicules à moteur	11.404	11.454
Hôtellerie	5.648	5.670
Transport et communications	1.271	1.295
Système financier	1.510	1.559
Activités immobilières et services d'entreprises	3.757	4.147
Administration publique et Sécurité sociale	4.030	4.332
Éducation	610	632
Activités sanitaires et vétérinaires, services sociaux	1.302	1.374
Autres activités sociales et services personnels	2.352	2.450
Logements occupés par le personnel domestique	1.245	1.262
Organismes extraterritoriaux	9	9
Travail domestique au sein de la communauté	254	196

Déclarant volontaire sans activité (exclus)

Source: ; ; CASS (Caisse Andorrane de Sécurité sociale)

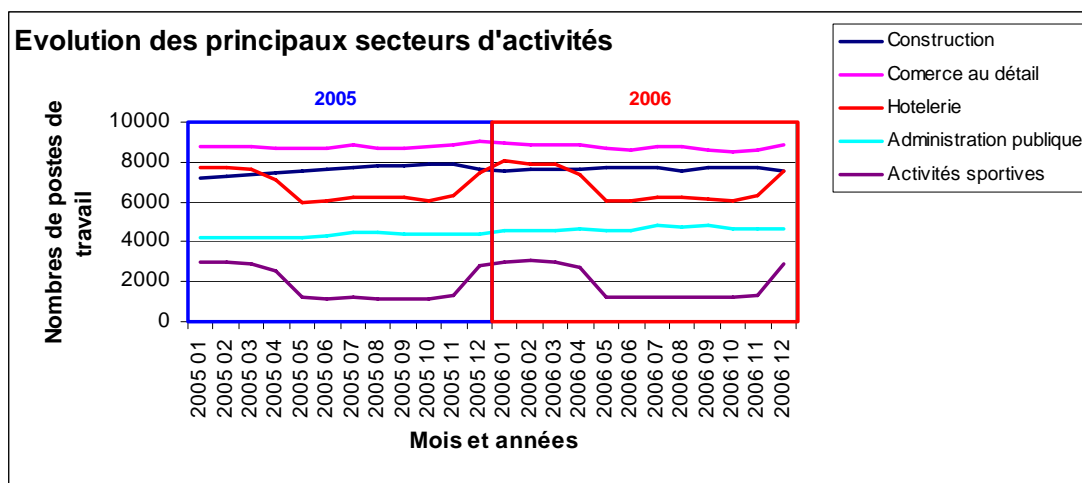


Evolution du nombre de postes de travail dans les principaux secteurs d'activité (2005-2006)

Année 2005	Jan	Fev	Mar	Avr	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Des
Construction	7.211	7.300	7.327	7.428	7.533	7.659	7.700	7.780	7.780	7.882	7.894	7.613
Commerce au détail	8.805	8.794	8.758	8.712	8.653	8.682	8.862	8.705	8.705	8.756	8.849	9.044
Hôtellerie	7.721	7.683	7.630	7.100	5.951	6.035	6.197	6.198	6.198	6.037	6.285	7.496
Administration publique	4.168	4.177	4.208	4.193	4.221	4.297	4.489	4.468	4.424	4.361	4.396	4.404
Activités sportives	2.987	2.957	2.884	2.585	1.187	1.154	1.194	1.171	1.171	1.159	1.308	2.839

Année 2006	Jan	Fev	Mar	Avr	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Des
Construction	7.581	7.593	7.661	7.650	7.717	7.744	7.682	7.564	7.694	7.708	7.741	7.538
Commerce au détail	8.959	8.888	8.870	8.825	8.655	8.590	8.774	8.755	8.613	8.547	8.634	8.833
Hôtellerie	8.028	7.935	7.857	7.368	6.073	6.071	6.186	6.246	6.114	6.025	6.352	7.570
Administration publique	4.536	4.541	4.553	4.606	4.547	4.603	4.783	4.760	4.801	4.659	4.688	4.639
Activités sportives	3.014	3.094	3.006	2.734	1.188	1.207	1.201	1.196	1.213	1.201	1.334	2.882

Source: Caisse andorrane de sécurité sociale



Source: Caisse andorrane de sécurité sociale et Département du Travail

Sur la période de référence, les chiffres de l'emploi en Andorre montrent une forte croissance (+5,58%) du nombre de salariés dans la majorité des secteurs d'activité. Le taux d'activité dans la Principauté est particulièrement élevé, supérieur à 80% pour la tranche 15-64 ans. Les données du taux d'activité par sexe montrent un écart d'environ 12% entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes.

D'autre part, le Service pour l'Emploi andorran enregistre les curriculum des personnes à la recherche d'emploi, mais étant donné que l'inscription y est volontaire, les données statistiques résultantes ne peuvent pas être comparables avec la définition de chômage communément utilisée.

Personnes à la recherche d'emploi inscrites au Service pour l'emploi:

	31/12/2004	31/12/2005	31/12/2006
Demandeurs à la recherche d'emploi	142	151	181

Il faut signaler que les statistiques du marché du travail sont très récentes (les premières statistiques datent de 2004) il faut donc lire ces données avec précaution.

Nombre de salariés et taux d'activité

	2004	2005	2006	Source
Nombre moyen de salariés	41.085	42.416	43.380	Caisse Andorrane de Sécurité Social
Nombre de salariés au 31 décembre	40.730	41.925	42.509	Caisse Andorrane de Sécurité Social
Taux d'activité moyen (15-64 ans)	86,7	85,6	82,3	Enquête de Population Active (EPA) du Département du Travail
Taux d'activité moyen (15 ans et plus)	74,8	74,2	71,2	EPA du Département du Travail
Taux d'activité moyen des homes (15-64 ans)			88,0	EPA du Département du Travail
Taux d'activité moyen des homes (15 ans et plus)			77,2	EPA du Département du Travail
Taux d'activité moyen des femmes (15 - 64 ans)			76,5	EPA du Département du Travail
Taux d'activité moyen des femmes (15 ans et plus)			65,5	EPA du Département du Travail
<i>Source : Service pour l'Emploi Andorran</i>				

Question C :

Prière d'indiquer l'évolution du nombre et la nature des emplois vacants dans votre pays.

Réponse C :

Le Service pour l'Emploi andorran enregistre les offres d'emploi des entreprises d'Andorre. Il faut remarquer que l'inscription auprès de ce service est volontaire

par conséquent nous ne retrouvons pas la totalité des offres disponibles sur le marché du travail.

Offres d'emploi enregistrées au Service pour l'emploi andorran:

Nombre de postes de travail enregistrés au Service de l'Emploi andorran

Nature emploi	31/12/2004	31/12/2005	31/12/2006
Durée indéterminée	176	158	209
Durée déterminée	19	26	7
Saisonnier	11	0	24
Total	206	184	240

Source : Service pour l'Emploi Andorran

On distingue dans l'économie andorrane deux grandes catégories de secteurs d'activité, comme le montre l'évolution du nombre de postes de travail: des secteurs "stables"(voir tableau *Evolution du nombre de postes de travail dans les principaux secteurs d'activité 2005-2006*) qui ont une activité répartie sur toute l'année avec des pics ponctuels et de faible amplitude (administration publique, construction, commerce au détail); et des secteurs à activité saisonnière liées au tourisme comme celui des activités sportives (station de ski) ou de l'hôtellerie. Ces secteurs à activité saisonnière représentent une source importante d'emplois vacants qui ne peuvent être couverts par la population résidente. Ces emplois sont donc principalement couverts par des flux de saisonniers étrangers; ils représentaient plus de 3.500 postes de travail lors de la saison d'hiver 2006-2007.

Nombre de travailleurs étrangers venus travailler en Andorre pendant la saison de ski

Secteurs d'activité	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Hôtellerie	1756	1777	1946
Activités sportives	1418	1542	1506
Location de skis	194	205	206

ARTICLE 1. PAR.2

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les parties s'engagent:

À protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris.

Question A :

Prière de fournir des informations sur les mesures législatives ou autres prises en vue d'éliminer les discriminations dans l'emploi, notamment celles fondées sur le sexe, l'origine sociale ou nationale, l'opinion politique, la religion, la race, la couleur ou l'âge et d'encourager efficacement l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi et aux différentes professions.

Prière de fournir à cet égard des informations sur les sanctions et les recours existants en cas de discrimination dans l'emploi.

Réponse A :

L'article 29 de la Constitution stipule que « toute personne a droit au travail, à la promotion sociale par le travail, à une rémunération suffisante pour assurer au travailleur et à sa famille une existence conforme à la dignité humaine. Elle a également droit à une limitation raisonnable de la journée de travail, au repos hebdomadaire et aux congés payés. »

En Andorre la Convention européenne de la sauvegarde des droits de l'homme et les libertés fondamentales des Droits de l'homme est entrée en vigueur le 22 janvier 1996.

Le 28 octobre 1996, l'Andorre a adhéré à la Convention sur l'élimination de tout type de discrimination envers la femme et le 14 octobre 2002, l'Andorre a ratifié son Protocole additionnel.

Quant aux garanties concrètes, Le Code Pénal punit les actes de discrimination et la **Loi 8/2003, du 12 juin, relative au Contrat de Travail**, entrée en vigueur le 16 janvier 2004, interdit la discrimination en faisant du principe de non discrimination « *pour raison de naissance, de race, de sexe, d'orientation sexuelle, d'origine, de religion, d'opinions ou de toute considération d'ordre personnel ou social, et d'affiliation ou de non affiliation à un syndicat* », un principe général. (Article 3)

Outre l'interdiction de toute discrimination, cette loi établit des mesures permettant de garantir de manière efficace le respect du principe de non discrimination :

a) L'interdiction de tout acte discriminatoire. (Art. 3)

b) La déclaration de nullité des clauses qui constituent un acte de discrimination. Chacune des parties peut, de manière individuelle ou collective, demander au tribunal la déclaration de nullité de ces clauses. (Article 3)

c) La réglementation expresse des obligations de l'employeur :

- «de s'abstenir, en acte et en parole, de porter atteinte à la dignité du travailleur ». (Art. 54)
- « Quand il s'acquitte du paiement du salaire, donne des instructions, organise le travail et fournit les moyens nécessaires à l'accomplissement de la tâche de l'employé, l'employeur doit respecter les principes d'égalité et de non discrimination et fournir à chaque employé le matériel adéquat pour la tâche à accomplir. (Art. 54)

d) La réglementation expresse des droits du travailleur :

« Dans le cadre de l'exécution du contrat, l'employé a le droit d'accomplir son travail en bénéficiant de l'égalité des conditions par rapport aux autres employés sans subir aucun type de discrimination, de travailler dans les conditions de sécurité et d'hygiène nécessaires à sa vie et à son intégrité

physique et morale, de bénéficier d'un avancement dans son emploi et d'une formation, de préserver sa dignité et son intimité, d'adhérer ou non à un syndicat ou à une association professionnelle et de défendre ses intérêts économiques et sociaux ..." (Art. 26)

e) La reconnaissance de tout acte de discrimination comme un motif justifié de démission du travailleur, sans préavis et quel que soit la modalité du contrat (Art 75) :

En général tout acte de l'employeur ou de ses représentants qui peut s'avérer gravement vexatoire pour le travailleur ou qui porte atteinte à sa dignité en tant qu'être humain. (Art 75, alinéa 7)

f) Lorsque la démission du travailleur est justifiée par un acte de discrimination, le travailleur a le droit de recourir devant la juridiction et d'opter soit pour (Art. 75) :

- obtenir l'indemnité correspondant à un licenciement non justifié,
- ou exiger sa réintégration dans l'entreprise avec réparation de l'acte discriminatoire et obtenir une indemnité pour le préjudice occasionné, fixée par la juridiction compétente. (Art. 75)

g) Lorsque le licenciement constitue un acte discriminatoire, le travailleur a le droit d'opter pour (Art. 76) :

- L'obtention d'une indemnité correspondante, qui ne peut être inférieure à trois mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise.
- ou exiger sa réintégration dans l'entreprise avec réparation de l'acte discriminatoire et par l'obtention d'une indemnité pour le préjudice occasionné, fixée par « la Batllia » (Tribunal de première instance). (Art. 76)

h) La Loi établit que le montant de l'indemnité qui revient au travailleur dans le cas d'une démission justifiée ou d'un licenciement constituant un acte discriminatoire ne peut être inférieur à trois mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise. (Art. 76, paragraphe 4 et 5)

i) Le contrôle administratif et le régime des sanctions est une compétence du Service de l'Inspection du Travail (Art. 100)

Les actions et les omissions de l'employeur contraires au principe de non discrimination sont considérées comme des infractions graves (Art. 95 paragraphe 3) :

Les décisions unilatérales de l'employeur entraînant une discrimination en matière de rémunération, durée du travail, formation, avancement et autres conditions de travail, pour raison de naissance, de race, de sexe, d'orientation sexuelle, d'origine, de religion, d'opinion ou toute autre considération d'ordre personnel ou social, et d'affiliation ou de non affiliation à un syndicat.

j) Le montant des sanctions pour les infractions graves est compris entre 2500 et 12000 euros. (Art. 98)

k) Le délai de prescription pour les infractions graves est de 3 ans à compter du jour de cessation de l'action ou de l'omission punissable. (Art. 97, 3) et, en cas de récidive, les sanctions graves imposées au cours des 3 dernières années sont prises en compte. (Art. 96)

l) Jurisprudence : Le nombre réduit de travailleurs implique qu'il y ait un nombre très réduit de cas ayant atteint les juridictions andorranes.

En tenant compte de la demande du Comité, il nous a semblé intéressant de présenter un cas qui a été traité par la juridiction civile et par la juridiction administrative. La salariée a réclamé civilement à « la Batllia » (tribunal de première instance) les indemnités correspondantes et a dénoncé les infractions devant le Service d'Inspection du Travail qui a entamé une procédure de sanction.

Question B:

Prière d'indiquer, s'il y a lieu, les méthodes adoptées:

- a. pour rechercher la coopération des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés afin de promouvoir l'acceptation et le respect de la politique précitée de non-discrimination;
- b. pour faire accepter et respecter la politique précitée par une action éducative.

Réponse B :

Le Gouvernement travaille sur plusieurs projets législatifs qui ont pour objet favoriser la coopération avec les organisations d'employeurs et de salariés afin de promouvoir l'application effective du principe de non-discrimination. Les deux projets de loi qui doivent contribuer à la promotion de ce principe sont :

Projet de Loi sur la liberté syndicale.

Projet de Loi sur la négociation collective.

Question C:

Prière d'indiquer les garanties, y compris les sanctions et les recours existants, permettant d'éviter toute discrimination à l'égard des membres d'organisations de travailleurs lors de l'engagement, de la promotion ou du licenciement.

Réponse C :

Les membres des organisations de salariés bénéficient des garanties décrites à la réponse de la « Question A ». En effet, en rédigeant l'article 3 et autres articles connexes à la Loi relative au Contrat de Travail, le législateur n'a pas voulu laisser de doute et l'a mentionné expressément dans l'article 3 :

« Aussi bien l'employeur que l'employé doivent exécuter le contrat de bonne foi et éviter tout abus de droit, conduite antisociale ou discrimination pour raison de naissance, de race, de sexe, d'orientation sexuelle, d'origine, de religion,

d'opinion ou de toute autre considération d'ordre personnel ou social, ...ainsi que d'affiliation ou de non affiliation à un syndicat. Sont nulles les clauses qui constituent un acte de discrimination et chacune des parties peut, de manière individuelle ou collective, demander la déclaration de leur nullité au tribunal. »

Question D :

Prière d'indiquer si le travail forcé ou obligatoire sous une forme quelconque est autorisé ou toléré

Question E :

Dans l'affirmative, prière de décrire la nature de tout travail de cet ordre et d'indiquer la mesure dans laquelle il a été fait appel à un tel travail pendant la période de référence.

Question F :

Prière de fournir des informations sur les mesures prises en vue de l'abolition totale du travail forcé ou obligatoire et d'indiquer les dates prévues pour la pleine application de ces mesures

Réponse D, E et F

Le travail forcé ou obligatoire est interdit en Andorre.

Quant au travail pénitentiaire, la *Loi relative au Contrat de Travail* considère qu'il s'agit d'une relation de travail à caractère particulier, réglementée par ladite Loi dont le caractère non impératif et subsidiaire s'applique à ce qui n'est pas expressément convenu. (Art. 2, paragraphe 2, a/)

Question G:

Prière de fournir des informations sur les conditions dans lesquelles le travail est pratiqué dans les établissements pénitentiaires.

Réponse G :

Dans le cadre de la période référence, l'Andorre ne disposait pas de loi relative au travail dans les établissements pénitentiaires. Néanmoins depuis mars 2007 la Loi pénitentiaire 4/2007 a été approuvée Elle prévoit que le travail en régime pénitencier est volontaire, ne peut être une mesure correctionnelle, et doit respecter les principes de dignité, droits du travail et protection de la sécurité sociale.

Un règlement est actuellement en phase d'élaboration pour développer ces principes fondamentaux.

Actuellement il y a entre 12 et 14 personnes qui travaillent pour l'administration pénitentiaire au service général, ces personnes sont volontaires et réalisent de tâches ayant trait au fonctionnement interne de l'établissement pénitencier. D'autre part des ateliers sont organisés, et ceux qui sont considérés comme productifs permettent aux détenus de se former et d'obtenir un bénéfice du travail réalisé.

ARTICLE 1 PAR. 3

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties s'engagent:
à établir ou à maintenir des services gratuits de l'emploi pour tous les travailleurs

Question A:

Prière de donner des renseignements sur le fonctionnement des services gratuits de l'emploi existant dans votre pays en indiquant l'âge, le sexe et la nature de l'emploi des personnes qu'ils ont placées et des demandeurs d'emploi.

Prière d'indiquer, dans la mesure du possible, le nombre d'offres d'emploi, le taux de placement et la durée du chômage des personnes placées.

Réponse A :

Le Service de l'emploi andorran a été créé par décret du 31-7-2002, et il est sous la tutelle du Département du Travail du ministère chargé de l'Intérieur.

Il fait partie intégrante du service public et est gratuit. Son rôle principal est de mettre en relation l'offre et la demande d'emploi afin d'harmoniser le marché du travail andorran, tout en respectant l'égalité d'opportunités en ce qui concerne l'accès à l'emploi, ainsi que l'objectivité, la neutralité et l'impartialité dans les procédures administratives.

Le Service de l'emploi andorran reçoit les demandes et les offres d'emploi des personnes intéressées, et procède au croisement des deux tout en tenant compte des processus suivants:

- 1) Les demandeurs, au moment de la demande d'inscription dans la base de données, doivent fournir les documents suivants:
 - a. Passeport ou document d'identité du pays d'origine
 - b. Autorisation d'immigration en vigueur, le cas échéant
 - c. Documents justificatifs de formation
 - d. Documents justificatifs de l'expérience professionnelle
 - e. Pour les mineurs, autorisation du père, la mère ou le tuteur

Les personnes intéressées formulent leurs demandes en spécifiant leurs données personnelles, les données concernant le type de travail qu'ils désirent obtenir, les informations sur leur disponibilité, le type de contrat, la date de possible incorporation, la journée de travail souhaitée, ainsi que toutes les données qui peuvent être demandées dans les formulaires prévus à cet effet.

- 2) Les employeurs, au moment de la demande d'inscription dans la base de données, doivent fournir les documents suivants:
 - a. Pour les personnes physiques, passeport ou carte d'identité du pays d'origine et autorisation d'immigration les cas échéant. Certification

du Registre de Commerce et Industrie autorisant l'exercice de l'activité.

- b. Pour les personnes juridiques, certification du Registre de Commerce et Industrie justifiant et autorisant l'exercice de l'activité.
- c. Les professionnels libéraux doivent accompagner leur demande du certificat d'autorisation d'exercice.
- d. Les associations doivent fournir un document justifiant l'inscription au registre correspondant du gouvernement.

Les employeurs doivent remplir les formulaires avec l'offre proposée en indiquant les conditions de l'emploi, le profil des candidats.

3) Mise en relation de l'offre et de la demande

- a. La mise en relation de l'offre et la demande s'effectue grâce à un mécanisme automatique
- b. Les demandes et les offres qui coïncident sont vérifiées par le personnel du service pour l'emploi.
- c. Le service pour l'emploi élabore un bulletin contenant les données essentielles du demandeur, qui est envoyé à l'employeur.
- d. Les employeurs disposent d'un délai de quinze jours pour communiquer le résultat de l'entretien d'embauche au Service pour l'emploi.

Personnes à la recherche d'emploi inscrites au Service pour l'emploi:

	31/12/2004	31/12/2005	31/12/2006
Demandeurs à la recherche d'emploi	142	151	181

Nombre de demandeurs d'emploi placés par le Service pour l'Emploi par âge, et sexe

	2004	2005	2006
Nombre de candidats placés	123	128	141

<i>Tranche d'âge</i>	2004	%	2005	%	2006	%
1) 14-17	3	2,4%	4	3,1%	4	2,8%
2) 18-24	30	24,4%	26	20,3%	34	24,1%
3) 25-34	45	36,6%	34	26,6%	46	32,6%
4) 35-54	35	28,5%	49	38,3%	47	33,3%
5) 55-64	9	7,3%	12	9,4%	9	6,4%
5) >=65	1	0,8%	3	2,3%	1	0,7%
	123	100,0%	128	100,0%	141	100,0%

<i>Sexe</i>	2004	2005	2006
Femmes	78	75	82
Hommes	45	53	59

Question B:

Prière de fournir des informations sur l'organisation des services publics de l'emploi existant dans votre pays, en indiquant les mesures d'accompagnement des demandeurs d'emploi et s'il y a lieu, quelles sont les mesures prises pour modifier la répartition géographique des centres locaux et régionaux de l'emploi et pour redéployer les ressources lorsque de telles actions sont imposées par l'évolution économique et démographique du pays.

Réponse B:

De par les caractéristiques de la Principauté d'Andorre (superficie, population, etc.), le Service de l'emploi est centralisé dans un seul bureau, facilement accessible depuis toutes les paroisses d'Andorre.

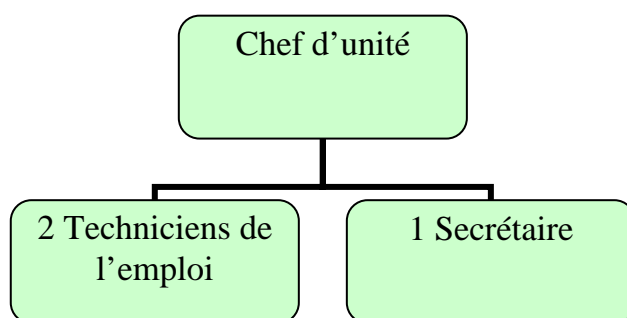
Ce service propose les services suivants :

- Informer les demandeurs d'emploi afin qu'ils puissent trouver un poste de travail adapté à leurs capacités et à leurs attentes.
- Informer les employeurs afin qu'ils trouvent le personnel qui réunit les compétences requises.
- Orienter les usagers du service en mettant à leur disposition les données sur le marché du travail.

- Promouvoir la formation des demandeurs d'emploi en cohérence avec la politique du Gouvernement à travers les organismes et les institutions compétentes.

Les agents techniques du service de l'emploi proposent un service individualisé afin d'aider les candidats à mener à bien toutes les démarches nécessaires pour retrouver un emploi.

L'organisation du service de l'emploi est la suivante :



Le chef d'unité dépend de la direction du Département du travail. Il est en charge de la coordination et de la planification des tâches et il doit superviser le bon fonctionnement du service, et informer la hiérarchie sur la situation du marché de travail.

Les techniciens de l'emploi sont chargés de l'enregistrement, de la gestion et du contrôle des données et des documents des demandeurs d'emploi et des employeurs. Ils gèrent également la mise en relation de l'offre et de la demande d'emploi; ils examinent le résultat des entretiens d'embauche et tiennent à jour la base de données.

Les techniciens collaborent avec d'autres organismes et institutions publiques afin de mieux orienter les candidats et satisfaire les offres des employeurs.

Question C :

Si votre pays dispose de services gratuits de l'emploi à la fois publics et privés, prière d'indiquer les mesures prises pour coordonner ces services et pour déterminer les conditions d'exercice de leurs activités par les agences d'emploi privées.

Réponse C :

Les activités du service de l'emploi relève du service public. L'accès à l'ensemble de ces services est gratuit. Les services privés pour l'emploi existants sont à but lucratif. Il existe 24 agences privées qui se sont spécialisées dans le travail temporaire mais elles développent également d'autres activités (consultants auprès des chefs d'entreprise, sélection du personnel, formations...)

Question D :

Prière d'indiquer si et comment est assurée la participation des représentants des employeurs et des travailleurs à l'organisation et à la gestion des services de l'emploi, ainsi qu'e la mise en œuvre d'une politique appropriée dans ce domaine.

Réponse D :

Même si les partenaires sociaux ne participent pas directement à l'organisation et au fonctionnement du service de l'emploi, il est important d'observer que des réunions régulières de travail se tiennent entre les différents partenaires économiques soit pour améliorer la qualité du service, soit pour présenter les nouvelles activités réalisées par le service de l'emploi.

Question E :

Prière d'indiquer quelles sont les garanties législatives et administratives assurant que ces services sont ouverts à tous.

Réponse E :

Le Décret de création du Service de l'emploi andorran garantit un service public, gratuit et ouvert à tous.

Conformément à l'article 2, paragraphe 2, qui dit: *«Peuvent être demandeurs d'emploi les personnes physiques aptes à travailler selon la législation en vigueur, majeures de 16 ans, andorranes ou étrangères légalement résidentes en Andorre ou étrangères avec autorisation de travail frontalier.»*

L'article 5 qui régle les principes de fonctionnement, stipule que: *« dans l'exercice de ses fonctions, le service de l'emploi s'ajuste aux principes suivants: a) gratuité, b) rationalité et efficacité dans les procès, c) transparence dans la procédure administrative, d) respect des principes d'égalité de chances dans l'accès à l'emploi, d'objectivité, de neutralité et d'impartialité... ».*

Afin d'assurer le fonctionnement de ce service, le gouvernement andorran a alloué un budget de : .

2004	2005	2006
141.484,81 €	145.809,35 €	154.561,54 €

ARTICLE 9 Droit à l'orientation professionnelle

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'orientation professionnelle, les Parties s'engagent à procurer ou promouvoir, en tant que de besoin, un service qui aidera toutes les personnes, y compris celles qui sont handicapées, à résoudre les problèmes relatifs au choix d'une profession ou à l'avancement professionnel, compte tenu des caractéristiques de l'intéressé et de la relation entre celle-ci et les possibilités du marché de l'emploi ; cette aide devra être fournie, gratuitement, tant aux jeunes, y compris les enfants d'âge scolaire, qu'aux adultes.

Question A :

Prière de décrire ces services : attributions, organisation et fonctionnement et plus particulièrement de préciser :

- a. si l'accès aux services est gratuit ;
- b. si les activités d'orientation professionnelle sont de caractère public ou privé ;
- c. les mesures prises pour fournir à toute personne les informations sur le choix d'une profession ;
- d. les mesures prises pour assurer une relation étroite entre l'orientation et la formation professionnelles d'une part et l'emploi d'autre part ;
- e. les mesures en cours en vue d'améliorer les services d'orientation professionnelle ;
- f. le détail des mesures particulières en faveur des personnes handicapées ;

Question B :

Prière d'indiquer les mesures d'orientation professionnelle prises pour favoriser la promotion professionnelle et sociale

Question C :

Prière d'indiquer le type d'informations disponibles dans les services d'orientation professionnelle et les moyens employés pour leur diffusion.

Réponses A, B et C

Ministère de l'Éducation et de la Formation Professionnelle

Orientation dans le système éducatif

Le droit à l'orientation professionnelle est garanti dans le système éducatif et repris par les principales lois qui portent sur l'éducation. L'article 3 de la Loi qualifiée d'Education stipule clairement que « l'activité éducative s'orientera vers la réalisation des finalités suivantes: ...d) préparer à l'exercice d'activités professionnelles. »

L'article 9 spécifie que « les élèves ont le droit de recevoir une orientation scolaire et professionnelle ainsi que recevoir les aides nécessaires pour compenser de possibles manques à caractère familial, économique, social et culturel, conformément à la loi. »

La loi d'organisation du système éducatif andorran développe ces principes et fixe à l'article 31 que l'enseignement secondaire : « complète la formation de base des élèves que définit l'Article 22, aussi bien dans des aspects formateurs que culturels, civiques ou professionnels. Il doit permettre la poursuite d'études à travers le baccalauréat ou la formation professionnelle, ou l'incorporation immédiate au monde du travail.

Le deuxième cycle de ce niveau doit inclure donc, des options à caractère professionnel. »

L'article 32 de cette loi précise que « L'enseignement secondaire tend à développer chez les jeunes les capacités suivantes:

« ...

Identification de ses propres inquiétudes et planification des actions destinées à une auto orientation de son avenir personnel et professionnel.

... »

Dans le système éducatif andorran, les tâches de guidance et d'orientation au profit des élèves sont assumées tout particulièrement par un professeur tuteur qui a la responsabilité de suivre, de guider et d'orienter les élèves. « Les groupes classe d'enseignement secondaire se voient assigner des professeurs tuteurs qui sont les responsables du suivi des élèves ainsi que les coordinateurs des actions éducatives de leur groupe, en accord avec les équipes de soutien. (Psychopédagogues) » (Article 38)

Le service de psychopédagogie a aussi un rôle prépondérant et fondamental pour assumer ces tâches. L'article 75 de la loi d'organisation du système éducatif fixe la mission de ce service : « un service d'attention psychopédagogique qui assure le suivi approprié de l'aspect psychologique et de l'épanouissement des élèves. Ce sont eux, enfin, qui sont chargés de l'orientation des élèves»

Conformément à ces dispositions, le service de psychopédagogie a 4 grands axes de travail dont l'orientation académique et professionnelle des élèves. De ce fait, la mission des psychopédagogues recueille clairement qu'ils doivent orienter les élèves académiquement et professionnellement de la maternelle au secondaire supérieur.

Le service de psychopédagogie compte 19 conseillers psychopédagogues. Les professionnels détachés dans les collèges et lycées du système éducatif andorran (3 collèges et 1 lycée) ont une mission d'aide individuelle et collective à l'élaboration des projets de formation et d'insertion professionnelle des jeunes, le travail en collaboration avec les professeurs tuteurs dans le programme d'information et d'éducation à l'orientation. Afin d'améliorer les services d'orientation professionnelle, le service travaille en collaboration avec

les conseillers d'orientation des autres systèmes éducatifs présents en Principauté d'Andorre³ et participent à l'organisation d'activités d'orientation professionnelle qui se déroulent en Andorre (exemple le forum des professions).

Comme le prévoit l'article 14 de la loi du 17 octobre 2002 sur la garantie des droits des personnes ayant un handicap, ces élèves sont intégrés dans le système éducatif normal sauf quand le degré d'handicap ne le permet pas, dans ces cas exceptionnellement ces élèves bénéficient d'une scolarité dans un centre spécialisé ou dans le cas où il soit hospitalisé il bénéficie d'une attention individualisée.

Dans ce cadre, les élèves handicapés scolarisés dans le système éducatif andorran bénéficient des mêmes services que les autres élèves mais concernant l'orientation, un suivi psychopédagogique constant tout le long de leur scolarité leur est fourni. Les élèves ayant un handicap plus important et leurs familles reçoivent toute l'information relative aux différents programmes qui leur sont destinés⁴.

Orientation concernant les jeunes et les adultes :

L'article 76 de la loi d'organisation du système éducatif andorran prévoit aussi la création d'un « service d'orientation scolaire et universitaire qui oriente les jeunes tout au long du système éducatif, afin de les aider à trouver une formation appropriée à leurs caractéristiques personnelles et à la demande du marché andorran du travail. »

Le Centre d'Orientation Educative et Professionnelle (COEP) a vu le jour en septembre 2004. L'accès à cette cellule d'information est ouvert, gratuit et accessible à toute la population.

³ Cf l'article 10 de ce rapport

⁴ Cf la description des différents programmes décrits à l'article 15 du présent rapport.

Ce service concentre et coordonne tous les différents aspects qui sont en relation avec l'orientation éducative et professionnelle ainsi qu'avec l'insertion professionnelle en particulier des jeunes. Le centre travaille en relation étroite avec le service de psychopédagogie et tous les centres scolaires du pays et vient compléter le travail effectué au niveau scolaire. Il travaille également en collaboration avec le Département du Travail et le Ministère de la Santé.

Le rôle du COEP consiste à favoriser:

- L'accueil de tout public et en priorité des jeunes de 16 à 25 ans et de leur famille.
- L'information sur les études, les formations professionnelles, les qualifications et les professions tant au niveau de l'Andorre comme des pays voisins.
- Le conseil individuel, l'évaluation, le suivi et l'accompagnement.
- L'observation, l'analyse des transformations locales du système éducatif et des évolutions du marché du travail et la production de documents de synthèse à destination des jeunes.
- L'animation des échanges et des réflexions entre les partenaires des systèmes éducatifs, les parents, les jeunes, le monde du travail et les décideurs locaux.

Le COEP dispose d'un fond documentaire sur les différentes voies de formation, les établissements de formations (en Andorre, en Espagne et en France principalement) et les métiers.

Les axes de travail du COEP sont :

L'orientation professionnelle et l'information éducative : avec d'une part un fonds documentaire en permanence actualisé et un espace multimédia de recherche Internet. D'autre part, il s'effectue un accueil individualisé avec un travail personnalisé d'aide à l'élaboration du projet professionnel, l'établissement d'un plan de carrière ainsi que l'accompagnement, le suivi et l'aide à la prise de décision du jeune.

L'insertion professionnelle : Il s'agit de préparer tous les jeunes à leur insertion et prévenir les ruptures scolaires en travaillant en collaboration avec les différents acteurs éducatifs et sociaux et d'accompagner les jeunes dans leur recherche de solutions, et vers l'emploi.

La formation de base : Tous les mois, les professionnels du centre proposent une formation de base spécifique pour faciliter l'accès des jeunes au monde du travail (rédiger un CV, une lettre de motivation, etc...)

L'Innovation : en facilitant les groupes de recherche autour de tous les acteurs de l'orientation professionnelle et en favorisant la divulgation et la diffusion concernant l'orientation éducative et professionnelle.

Pendant la période de référence 2 conseillers psychologues ont assuré le bon fonctionnement de ce service.

Ministère de la Justice et de l'Intérieur

Le service pour l'emploi andorran propose des services de conseil de travail et d'orientation professionnelle qui sont destinés à résoudre des problèmes relatifs au choix d'une profession adéquate à la situation et au souhait du demandeur d'emploi, en tenant compte des conditions requises par le métier et les qualifications de l'individu.

Il s'agit comme nous l'avons souligné à l'article 1 d'un service public gratuit chargé de la médiation à l'emploi. Néanmoins, l'adéquation des demandes aux offres d'emploi inclut un effort d'orientation des demandeurs d'emploi.

L'article 1.4. du décret de création de ce service exclut les bénéficiaires d'une pension d'invalidité du bénéfice du Service de l'Emploi. Néanmoins la loi du 17 octobre 2002 sur la garantie des droits des personnes ayant un handicap prévoit en ses articles 14 et suivants des droits assez complets d'orientation et de formation professionnelles pour les handicapés.

Question D :

Prière d'indiquer :

- a. Le montant total des dépenses publiques consacrées au service d'orientation professionnelle au cours de la période de référence
- b. Les effectifs et les qualifications du personnel spécialisé des services d'orientation (enseignants, psychologues, administrateurs, etc.)
- c. Le nombre de personnes qui bénéficient d'une orientation, ainsi que leur âge, leur sexe et les études qu'elles ont faites,
- d. La répartition géographique et institutionnelle des services d'orientation

Réponse D :

Le montant total des dépenses publiques des différents services d'orientation éducative et professionnelle pour la période de référence est :

	2005	2006
Centre d'orientation éducative et professionnelle	27.092,85	63.845,31
Insertion professionnelle	118.730,43	84.994,06
Service pour l'emploi	140.513,35	135.335,92

Font: *Liquidations de comptes années 2005/2006*

Les effectifs du personnel spécialisé des services d'orientation sont les suivants :

	2005	2006
Centre d'orientation éducative et professionnelle	2 psychologues 1 chef de service	2 psychologues
Service de psychopédagogie	19 psychologues 1 agent administratif	1 chef de service 19 psychologues 1 agent administratif
Service pour l'emploi	3 agents techniques	3 agents techniques

Source: Secrétariat d'Etat de la Fonction Publique

En plus des séances collectives que les professionnels du COEP organisent pour tous les élèves en fin de secondaire, pour la période de référence, ces professionnels ont donné un service individualisé comme suit :

Année scolaire 2005-2006

	Filles	garçons	Total
14-15 ans	5	6	11
16-18 ans	23	32	55
+ de 18 ans	8	6	14
	36	44	80

Année scolaire 2006-2007

	Filles	garçons	Total
14-15 ans	5	5	10
16-18 ans	21	43	64
+ de 18 ans	18	11	29
	89	54	103

Bénéficiaires du service pour l'emploi en 2005

Sexe	Amélioration situation emploi	Recherche d'emploi
Femmes	160	80
Hommes	78	71
Total	238	151

Bénéficiaires du service pour l'emploi en 2006

Sexe	Amélioration situation emploi	Recherche d'emploi
Femmes	203	106
Hommes	78	75
Total	281	181

Question E :

Prière d'indiquer si l'égalité d'accès est assurée à toutes les personnes concernées, y compris aux ressortissants des autres Parties contractantes à la Charte résidant légalement ou travaillant régulièrement sur votre territoire et aux personnes handicapées.

Réponse E :

Les ressortissants des États parties contractante à la Charte Sociale Européenne dès lors qu'ils séjournent régulièrement sur le territoire national jouissent d'une situation stable et bénéficient de droits identiques à ceux des nationaux notamment en matière d'orientation professionnelle et de formation professionnelle.

Article 10 – Droit à la formation professionnelle

ARTICLE 10 PAR.1

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent:

à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin, la formation technique et professionnelle de toutes les personnes, y compris celles qui sont handicapées, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, et à accorder des moyens permettant l'accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire d'après le seul critère de l'aptitude individuelle;

La réalité géographique, historique et institutionnelle de la Principauté d'Andorre a tissé une structure éducative singulière, du moins originale. Actuellement, nous disposons de 3 systèmes éducatifs : l'andorran, le français et l'espagnol. Ce dernier se divise en 3 : les écoles espagnoles qui suivent le modèle éducatif central de l'Espagne, les congréganistes qui offrent les mêmes contenus traduits au catalan et l'école privée *Col·legi del Pirineu*. Les deux autres systèmes incluent tous les niveaux de langue et d'institutions andorranes. Les classes sont conçues et assurées par le Ministère de l'Education, de la Formation professionnelle, de la Jeunesse et des Sports de la Principauté.

Au cours du XIX^e siècle (en 1838 on estimait que la population de l'Andorre s'élevait à environ 3.600 habitants), le maître payé par le *Comú* ou le curé instruisaient les enfants andorrans dans les disciplines élémentaires. A la fin du siècle, entre 1882 et 1887, les premières écoles congréganistes s'établirent dans le pays. L'Andorre reposait sur une économie d'autosubsistance, mais désirait s'instruire. Le peuple andorran voulait diversifier l'enseignement, et en même temps maintenir la parité entre coprinces, c'est pourquoi il demanda aux pays voisins d'introduire leurs modèles éducatifs en Andorre. Ainsi, en 1900 les

premières écoles françaises ouvrirent leurs portes, tandis que les espagnoles le firent l'année 1930. L'Andorre entama donc le XX^e siècle avec un modèle éducatif plural.

Pendant la deuxième moitié du XX^e siècle, notre Principauté connut une grande expansion débouchant sur une très forte immigration jeune, qui ne parlait pas le catalan. De plus, pratiquement tout l'enseignement réglementé se faisait en espagnol ou en français. Conscientes de l'importance de notre langue et de notre identité, les autorités andorranes instaurèrent dans les années 60 les premières classes de langue catalane pour adultes, et en 1972 toutes les écoles de la Principauté donnaient des cours officiels de catalan, histoire, géographie et institutions andorranes. Plus tard, en 1988 le Gouvernement créa le Service de Politique Linguistique dans le but de promouvoir le catalan.

Les systèmes instaurés au début du XX^e siècle évoluèrent progressivement ; on préparait les élèves pour le baccalauréat et l'offre incluait plusieurs formations professionnelles. Le nombre d'écoles congréganistes augmenta avec l'ouverture du *Col·legi Sant Ermengol* (1966), en 1988 on fonda l'Université d'Andorre, en 1995 l'École de Formation, de Professions sportives et de montagne, et en 1997 on inaugura le Centre de Formation pour apprentis et le Centre d'Éducation basique pour adultes. Dans les années 70, le premier centre pour élèves handicapés et avec des besoins éducatifs spéciaux ouvrit ses portes.

L'année 1982 fut décisive pour l'Andorre avec la création de l'École Andorrane. À cette époque, la population scolaire du pays s'élevait à 8.123 élèves (étudiants universitaires exclus) distribués parmi les 3 systèmes éducatifs, à savoir : 38 élèves dans le système andorran, 4.723 élèves dans le système espagnol et 3.313 élèves dans le systèmes français. L'année scolaire 2006-2007, 10.804 jeunes (étudiants universitaires exclus) ont poursuivi leur scolarité dans notre pays : 3.800 élèves dans le système andorran, 3.434 élèves dans le système espagnol et 3.570 élèves dans le système français. Au cours de ces 24 années, on constate que la population scolaire n'a cessé d'augmenter, suite

à la constante immigration, et que la distribution selon le système éducatif a changé considérablement.

Une autre date déterminante fut l'année 1993, quand le peuple andorran approuva sa première Constitution écrite et surgirent les premiers textes légaux : la *Loi qualifiée d'éducation*, qui régleme les bases du domaine éducatif, les conventions en matière d'éducation signées avec la France et l'Espagne (premiers accords internationaux qui régleme les systèmes éducatifs étrangers et leur intégration dans le pays), et l'année suivante, la Loi d'organisation du système éducatif andorran, qui régleme et établit le système éducatif andorran.

L'École Andorrane, qui en 2008 a fêté ses premiers 25 ans d'existence, offre l'enseignement primaire et secondaire jusqu'au baccalauréat. En vue de la singularité du pays, de l'entourage européen et de langue maternelle, le collectif politique envisagea une formation plurilingue. Ainsi, l'éducation se fait essentiellement en catalan, mais aussi en espagnol et en français. L'anglais est introduit à l'âge de huit ans, et il est aussi possible de suivre des classes de portugais. Au lycée on peut étudier l'italien et l'allemand.

On peut constater que le système éducatif andorran est atypique et découle de la singulière situation historique et institutionnelle de la Principauté. Nous sommes une exception au beau milieu des Pyrénées, une zone généralement touchée par le dépeuplement. Hormis une école privée, les trois systèmes éducatifs sont publics et gratuits. L'Andorre est un pays métis dans lequel les 3 systèmes ont toujours cohabité. Cette synergie a été conçue comme une richesse, comme une liberté et comme une ouverture au monde. Mais le pays doit s'unir autour d'une langue (bien que nous devions aussi être compétents dans les autres langues puisqu'elles s'inscrivent dans les défis des futurs professionnels ainsi que dans les origines de nos enfants), s'unir en analysant le passé et le présent, s'unir dans la compréhension d'autrui et dans le désir de former une société juste, ouverte et tolérante. En définitive, il s'agit de former des personnes libres qui puissent trouver leur place dans la société et dans le monde qui nous entoure. Dans son chef-d'œuvre intitulé *Les raisins de la*

colère, Steinbeck écrit : « Les gens sont aussi l'endroit où ils vivent ». De la même façon, les 23 nationalités qui configurent la réalité scolaire représentent aussi l'Andorre, et nous devons veiller à ce qu'elle soit chérie.

Les principes fondamentaux de l'éducation

Les principes fondamentaux de l'éducation en Andorre sont fixés par la Constitution de 1993, la Loi qualifiée d'éducation, la Loi d'organisation du système éducatif andorran, la Loi des universités et les conventions en matière d'éducation signées avec la France et l'Espagne.

L'article 20 de la Constitution proclame tant le droit de toute personne à l'éducation « toute personne a droit à l'éducation, dont la finalité doit être le plein épanouissement de la personnalité humaine et de la dignité, dans le respect de la liberté et des droits fondamentaux. » que la liberté d'enseignement et le libre choix des parents. La structure éducative andorrane est organisée en accord avec le précepte constitutionnel.

La Loi qualifiée d'éducation, de 1993 établit la structure éducative à partir de la réalité andorrane, à savoir la coexistence de trois systèmes éducatifs différents au sein d'une seule et même structure éducative, ce qui représente une spécificité tout à fait enrichissante.

La Loi qualifiée d'éducation stipule que l'activité éducative doit former les enfants et les jeunes dans le respect de la diversité, aux droits et aux libertés et à l'exercice de la tolérance. Cette loi fixe la scolarité obligatoire et gratuite de 6 à 16 ans et établit que tous les enfants ont le droit d'être scolarisés à partir de 3 ans. Elle garantit le droit des adultes à une formation de base, le principe d'égalité dans l'accès aux niveaux supérieurs de l'enseignement, la liberté d'expression pour les enseignants ainsi que les droits des parents d'élèves.

Pour cela au moment de l'élaboration de la Loi qualifiée d'éducation, le Gouvernement andorran a signé avec l'Espagne et la France deux conventions réglementant leur enseignement en Andorre : la Convention hispano andorrane

en matière éducative signée le 11 janvier 1993 et la Convention franco andorrane signée le 19 mars 1993. Ces conventions affirment la volonté de l'Espagne et de la France de continuer à contribuer à assurer un service public en Andorre à travers un enseignement –espagnol ou français de qualité dans le respect de l'identité andorrane. Les deux systèmes éducatifs sont régis par la législation en vigueur dans leur état respectif et par les conventions signées avec le Gouvernement andorran.

Ces conventions prévoient la reconnaissance, l'homologation et l'équivalence des études et des diplômes décernés par les administrations respectives.

La Loi d'organisation du système éducatif andorran approuvée en juin 1994 est une autre loi fondamentale sur l'éducation qui définit et réglemente système éducatif propre.

Cette loi définit les obligations du gouvernement en matière d'éducation à savoir : établir des programmes, planifier les investissements, évaluer le système éducatif, réglementer les droits et les devoirs du personnel et en assurer la gestion, décréter des titres académiques et élaborer des cadres d'équivalences ainsi que tout ce qui pourrait avoir trait à la loi.

La Loi d'organisation du système éducatif andorran met tout particulièrement l'accent sur la connaissance de plusieurs langues et sur l'ouverture à la culture universelle, sur l'intégration des élèves ayant des nécessités spéciales sur la participation de tous les secteurs de la communauté éducative ainsi que sur la coordination et la collaboration qui doit exister entre le système éducatif andorran et les systèmes des pays voisins. La loi définit les conditions et les caractéristiques du système éducatif andorran ainsi que les niveaux et les modalités d'enseignement (éducation maternelle, éducation de base, baccalauréat, formation professionnelle, enseignement supérieur, formation permanente pour adultes, formation andorrane et éducation spécialisée).

Une des caractéristiques du système éducatif andorran est l'attention prêtée aux questions linguistiques. A ce propos, il convient de souligner que l'école andorrane est multilingue.

En ce qui concerne l'éducation spécialisée la loi prévoit une convention (qui a été signée en décembre 1995) avec le patronat recteur de l'Ecole Spécialisée Notre Dame de Meritxell. Ainsi le gouvernement a approuvé et incorporé au système éducatif andorran deux programmes de l'école spécialisée de Meritxell : Progrés (programme de scolarisation avec soutien à la maternelle et à l'enseignement primaire) et Transit (programme de scolarisation avec soutien à l'enseignement secondaire et à la formation professionnelle et programme de transition vers la vie adulte)

Le système éducatif andorran s'organise comme le stipule la législation par niveaux et par cycles. Pour chaque niveau il existe un programme qui fournit des informations concrètes sur les finalités de l'éducation scolaire, sur ce que doivent apprendre les élèves et ce qui doit leur être enseigné. Le programme contient également des propositions et des suggestions quant aux orientations didactiques à prévoir pour atteindre ses objectifs.

Le système éducatif français repose sur les principes établis par la législation française essentiellement ceux que définit *la Loi d'orientation sur l'éducation* de juillet 1989 et les décrets postérieurs qui précisent les grands axes de la politique éducative.

Le système éducatif espagnol pour sa part repose sur les principes établis par la législation espagnole et en particulier ceux définis par la Ley Orgánica de Educación (*LOE*).

Les systèmes éducatifs espagnol et français s'intègrent à la réalité andorrane à travers les conventions signées entre Andorre et ces deux pays, et tout particulièrement les dispositions qui se réfèrent à l'étude de la langue catalane, de l'histoire, de la géographie et des institutions andorranes, fondement de l'identité de notre pays.

Les trois systèmes éducatifs sont mutuellement reconnus, ce qui permet la perméabilité et l'accès à l'enseignement supérieur en Andorre, en Espagne ou en France des élèves titulaires de l'un des trois baccalauréats.

Question A :

Prière de donner un exposé des attributions, de l'organisation, du fonctionnement et du mode de financement des services destinés à assurer ou à favoriser la formation professionnelle de toute personne, y compris celles ayant un handicap en précisant notamment :

- a. Les règles posées par la législation de votre pays, les conventions collectives ou par d'autres moyens
- b. Le montant total des dépenses publiques consacrées à la formation professionnelle
- c. Le nombre d'établissements de formation professionnelle et d'enseignement technique (de divers niveaux)
- d. L'effectif du corps enseignant dans les établissements de cette catégorie, au cours de l'année scolaire écoulée,
- e. L'effectif des élèves à plein temps et à temps partiel, dans les établissements de cette catégorie, au cours de l'année scolaire écoulée.
- f.

Question B :

Prière d'indiquer comment se répartit l'effort de formation professionnelle entre divers types d'activités professionnelles ainsi que, si ces données sont disponibles selon le sexe et l'âge

Réponse A et B :

Compte tenu de l'originalité de la structure éducative de la principauté d'Andorre, le système de formation professionnelle est tout aussi original.

Le système de formation professionnelle dans le système éducatif andorran est très récent. En septembre 2004, le Ministère de l'Education, de la Formation

Professionnelle, de la Jeunesse et des Sports a créé deux diplômes d'enseignement professionnel et assure après l'enseignement secondaire obligatoire (16 ans), un diplôme d'enseignement professionnel (DEP) suivi d'un baccalauréat professionnel (BP). L'Université d'Andorre propose aussi un enseignement supérieur professionnel non universitaire : le diplôme professionnel avancé (DPA).

Les filières proposées sont le service aux personnes (aide soignante, auxiliaire éducatrice petite enfance) ; microinformatique ; esthétique, cosmétique, parfumerie ; secrétariat multilingue.

22					
21	Enseignement supérieur Universitaire « <i>licenciatura</i> »	Ens. Sup. univ. « <i>Diplomatura</i> »	Ens. Sup. non univ. <i>DPA</i>	F.P. <i>BP</i>	
20					
19					
18					
17	Enseignement secondaire supérieur « <i>Batxillerat</i> »			F.P. <i>DEP</i>	
16					
15	2 ⁿ cycle	Enseignement secondaire obligatoire			Programmes socioéducatifs
14					
13	1 ^r cycle	« <i>Graduat en segona ensenyança</i> »			
12					
11	3 ^e cycle				
10					
9	2 ⁿ cycle	Primaire « <i>Primera ensenyança</i> »			
8					
7	1 ^r cycle				
6					
5	MG				
4	Maternelle « <i>Educació maternal</i> »				
3	MP				
2					

Le système éducatif français qui a une longue tradition en enseignement professionnel en Andorre propose plusieurs diplômes à plusieurs niveaux de qualification: le BEP Hôtelier, le BEP Métiers de la Comptabilité, BEP Electrotechnique, le Bac Pro restauration, le Bac pro Comptabilité et le BTS Assistant de gestion PME-PMI.

21		
20	Enseignement supérieur non universitaire <i>BTS</i> + Programme de Form. And. : langue catalane	
19		
18		Lycée professionnel et Programme de Form And <i>BAC PRO</i>
17		
16	Lycée général et technologique + Programme de Formation Andorrane	
15		Lycée professionnel et Programme de Form And <i>BEP CAP</i>
14	Collège + Programme de Formation Andorrane	
13		
12		
11		
10	École élémentaire + Programme de Formation Andorrane	
9		
8		
7		
6	École maternelle + Programme de Formation Andorrane	
5		
4		
3		
2		

Tandis que le système éducatif espagnol propose un *ciclo formativo de grado medio (CFGM)* auxiliaire administratif.

18		
17	<i>Bachillerato</i> et Programme de Formation Andorrane	F.P. <i>CFGM</i>
16		
15	2 ^e cycle	<i>Education Secondair Obligatoire</i>
14		<i>"Educación Secundaria Obligatoria"</i>
13	1 ^{er} cycle	Et Programme de Formation Andorrane
12		
11	3 ^e cycle	
10		
9	2 ^e cycle	<i>Education primaire</i>
8		<i>"Educación primaria "</i> et Programme de Formation Andorrane
7	1 ^{er} cycle	
6		
5	2 ^e cycle	
4		<i>Education maternelle Educación Maternal</i> et Programme de Formation Andorrane
3		
2		
1	1 ^{er} cycle	
0		

Alors que l'enseignement général de la maternelle au baccalauréat est assuré par le trois systèmes en matière d'enseignement professionnel les trois systèmes sont complémentaires et sur le principe les élèves peuvent choisir librement la filière qui leur convient au mieux en fonction de leur projet professionnel en tenant compte de leurs capacités et intérêts personnels.

A cette fin, les autorités compétentes ont établi un système d'équivalences et de passerelles entre les trois systèmes éducatifs.

D'autre part, la loi d'organisation du système éducatif andorran fixe et restreint l'accès à la formation professionnelle aux personnes qui possèdent le diplôme de *graduats en segona ensenyança* (diplôme qui sanctionnent la fin des études secondaires) ou son équivalent.

Afin d'assurer le droit à la formation professionnelle à tous, le Gouvernement andorran a adopté plusieurs mesures et réfléchit sur la mise en place d'autres actions.

Ont déjà été mises en place :

- organisation d'une épreuve d'accès à la formation professionnelle pour les personnes sans le « graduat en segona ensenyança » qui se tient une fois par an.
- L'Université d'Andorre propose un cursus d'une année scolaire qui permet aux élèves d'accéder au diplôme professionnel avancé.
- Le Ministère de l'Education, de la Formation Professionnelle, de la Jeunesse et des Sports propose un dispositif de reconnaissance et validation de l'expérience professionnelle. Ce dispositif qui devrait être mis en place début 2008 en phase d'expérimentation sera pour l'instant restreint et se limitera à deux métiers liés à la petite enfance (aide éducateur et éducateur). Si l'expérience est concluante, ce dispositif de validation devrait être élargi et devrait permettre aux citoyens de plus de 18 ans qui peuvent justifier d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans de faire reconnaître leurs compétences en vue de l'acquisition d'un diplôme d'état ou d'un Certificat de qualification professionnelle.

Le montant total des dépenses publiques consacrées à la formation professionnelle pour la période de référence est de

	2005	2006
	1.435.893,01	1.413.621,87 €

Source : budget 2005 et 2006

Trois établissements proposent des programmes de formation professionnelle : « Centre de Formació Professional » pour le système éducatif andorran, « l' Col.legi Janer » pour le système éducatif espagnol et le Lycée Comte de Foix pour le système éducatif français.

Les effectifs des élèves à plein temps dans les établissements de formation professionnelle sont les suivants :

Centre	Système éducatif français			Système éducatif espagnol			Système éducatif andorran		
	Ecoles françaises			Esc. congregacionnelles			Ecoles professionnelles		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
-									
Lycée Comte de Foix	81	80	161						
Col.legi Janer				5	6	11			
Centre de Form . Professional							13	29	42
DPA							25	7	32
TOTAL	81	80	161	5	6	11	38	36	74

Centre	Global			%
	Homme	femme	Total	
Lycée Comte de Foix	81	80	161	65,45
Col.legi Janer	5	6	11	4,47
Centre de Form . Professional	13	29	42	17,07
DPA	25	7	32	13,01
TOTALS	124	122	246	100,00

Question C :

Prière d'indiquer quelles sont les mesures prises pour assurer une relation étroite entre l'orientation et la formation professionnelles, d'une part, et l'emploi, d'autre part

Réponse C :

La Chambre de Commerce, d'Industrie et Services de la principauté d'Andorre, le tissu productif de la principauté et les représentants des départements concernés tiennent régulièrement des réunions de travail afin d'améliorer et de

proposer des branches de formation professionnelle adaptées aux nécessités. Cette collaboration entre tous les agents est fondamentale afin d'éviter

De plus tous les trois ans, le ministère chargé de la formation professionnelle réalise une étude avec les élèves du secondaire et des lycées pour connaître leurs attentes sur leurs besoins formatifs et de travail.

Le croisement de ces données permet de planifier les différentes actions du ministère chargé de la formation professionnelle.

Question D :

Prière d'indiquer les moyens adoptés par votre gouvernement (nombre et montant des bourses, nombre des bénéficiaires d'un enseignement gratuit, etc au cours de la période de référence), afin de permettre l'accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire d'après le seul critère de l'aptitude individuelle.

Réponse D

L'Andorre dispose depuis longtemps d'un système de bourses. L'exposé de motif de la Loi d'aides aux études du 28 juin 2002 stipule que « Dans le système éducatif, les bourses doivent assurer, une fois que la gratuité des enseignements obligatoires est assurée, que tous les élèves puissent progresser aussi loin que le permettent leurs capacités personnelles sans que les limitations économiques puissent être un obstacle à cette progression. »

Cette loi prévoit deux types d'aides : les bourses et les crédits pour les étudiants en second cycle universitaires.

De plus, tous les ans, le Gouvernement octroie trois prix nationaux aux meilleurs élèves des trois systèmes éducatifs. Ces élèves pourront disposer d'une bourse d'étude tout le long de son parcours universitaire.

Le système de bourses

TYPES DE BOURSES		TYPE D'ENSEIGNEMENT				
	Maternelle, primaire, secondaire, baccalauréat et FP	Education spéciale	Formation professionnelle à l'étranger	Enseignement à distance	Enseignement supérieur en Andorre	Enseignement supérieur à l'étranger
Matériel scolaire	X	X	X	X	X	x
Transport scolaire	X					
Déplacement		X	x		X	x
Cantine	X					
Manutention		X	X		X	x
Ski scolaire	x					
Bourse complète	x					
Bourses d'étude (frais de scolarité)			X	X	X	x
Résidence		X	X			x
Bourse salaire					X	x

Le système de crédits

Ce système permet aux étudiants universitaires d'obtenir des fonds qu'ils devront rembourser sur une période stipulée sans intérêts. En effet la loi fixe que « un jeune andorran ou résidant, qui poursuit des études supérieures , est aussi une personne qui investit dans son propre futur, et que le fait que ce futur soit plus prometteur, répercutera aussi positivement sur l'ensemble de la société andorrane. Pour cela, le système de prêts constitue un mécanisme qui permet d'articuler une aide du secteur public envers les initiatives personnelle de l'étudiant universitaire qui décide de progresser plus profondément dans sa qualification professionnelle »

Année scolaire 2005-2006

<i>Type de bourse</i>	<i>Nombre total de demandes</i>	<i>Demandes acceptées</i>	<i>% acceptées</i>	<i>Demandes refusées</i>	<i>% refusées</i>	<i>Montant des bourses</i>
Maternelle, primaire, secondaire, baccalauréat et FP	1.035	766	72,2	269	25,4	624.809,97
Education spéciale à l'étranger	1	1	0,1	0	0,0	3.844,27
FP, baccalauréat et autres enseignements non universitaires à l'étranger	25	16	1,5	9	0,8	33.057,25
Montant total des bourses	1.061	783	73,8	278	26,2	661.711,49

Année universitaire 2005-2006

<i>Tipus d'ajut</i>	<i>Nombre total de demande</i>	<i>Demandes acceptées</i>	<i>Demandes refusées</i>	<i>Montant des aides</i>
Prêts d'études universitaire et formation professionnelle	7	6	1	60.265
Total des prêts	7	6	1	
Enseignement supérieur de 1r cycle à distance	3	3	0	856,10
Enseignement supérieur de 1r cycle en Andorre	17	6	11	5.612,90
Enseignement supérieur de 1r cycle à l'étranger	136	57	79	223.604,70
Nombre de bourses	156	66	90	
Prix nationaux à l'étude	7	7	0	28.589,70
Global	170	79	91	318.928,40

Question E :

Prière d'indiquer si l'égalité d'accès est assurée à toutes les personnes concernées, y compris aux ressortissants des autres parties contractantes de la Charte résidant légalement ou travaillant régulièrement sur votre territoire et aux personnes handicapées.

Réponse E

Les ressortissants des États parties contractante à la Charte Sociale Européenne dès lors qu'ils séjournent régulièrement sur le territoire national jouissent d'une situation stable et bénéficient de droits identiques à ceux des nationaux notamment en matière de droit à la formation professionnelle.

ARTICLE 10 PAR. 2

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent : à assurer ou à favoriser un système d'apprentissage et d'autres systèmes de formation des jeunes garçons et filles, dans leurs divers emplois;

Question A :

Prière de décrire le cadre juridique, les fonctions, l'organisation et le fonctionnement et le financement du système d'apprentissage et d'autres systèmes de formation des jeunes garçons et les filles dans divers emplois.

Réponse A :

Cadre juridique et du travail relatif au contrat d'apprentissage :

I.- Antécédents législatifs :

Du 17 juillet 1978 au 15 janvier 2003 était en vigueur le Règlement du travail qui, stipulait:

- l'établissement à 16 ans l'âge d'accès définitif au monde du travail puisque la scolarité est obligatoire jusqu'à cet âge.
- l'interdiction, sans aucune exception, du travail des jeunes de moins de 14 ans soit rémunéré ou gratuit.
- l'interdiction du travail des jeunes d'entre 14 et 16 ans pendant l'année scolaire et seulement leur permettait de travailler pour une période de temps limitée pendant les vacances scolaires.

- Obligation de formaliser les contrats officiels de mineurs ou d'apprentissage entre l'employeur et les représentants légaux des mineurs et de présenter au du Service d'inspection du travail une autorisation de dits représentants dans le but de veiller à ce que la réglementation relative aux mineurs soit accomplie.
- Interdiction du travail nocturne et des heures supplémentaires.
- Etablissement des périodes de repos minimal et la journée de travail maximale selon l'âge.
- Garantie aux mineurs un salaire minimal
- Attribution du contrôle et de la fiscalisation du travail des mineurs au Service d'inspection du travail.
- Prévision des sanctions contre les infractions à la réglementation de mineurs détectées par le Service d'inspection du travail.

Le Règlement du travail s'ajustait parfaitement au contenu de l'article 32 de la Convention relative aux droits de l'enfant, mais on pouvait en améliorer le contenu en concrétisant les travaux permis aux mineurs, définis dans le Règlement du travail comme « légers et qui ne soient pas nocifs pour leur développement physique ou moral ».

II.- Législation en vigueur :

Le 16 janvier 2004 entra en vigueur la Loi 8/2003, du 12 juin, relative au contrat de travail qui, dans le chapitre III, règle le travail des mineurs qui peuvent accéder au monde du travail à travers un contrat officiel de mineurs ou un contrat officiel d'apprentissage, ainsi que les deux formes d'embauche de façon exhaustive.

Il faut remarquer que la *Loi 8/2003 relative au contrat de travail* représente un succès dans la consolidation des mesures de protection des jeunes, puisque le législateur, dans le but de les améliorer, introduisit dans le texte tout le contenu de la Directive 94/33/CE, du 22 juin 1994, relative à la protection des jeunes au travail.

La définition précise qu'il faut entendre par « travail léger » (Article 79) et la liste des travaux dangereux expressément interdits aux mineurs, sauf s'ils sont effectués dans le cadre d'un contrat d'apprentissage (Article 82), en plus d'apporter sécurité juridique au moment d'autoriser ou de refuser un contrat officiel de mineurs, intensifie la protection des jeunes face aux risques inhérents à un travail spécifique et face à leur inexpérience quand ils débutent dans le monde du travail. Ainsi donc, on encourage non seulement la formation des jeunes à travers l'apprentissage d'un métier, mais on les encourage aussi à apprendre à identifier les risques inhérents au travail et à les prévenir en adoptant les mesures préventives nécessaires dans le cadre du contrat officiel d'apprentissage et en obligeant l'employeur à désigner un responsable de la sécurité et de la formation pratique pour chaque apprenti.

Question B :

Prière d'exposer les mesures prises pour mettre cette disposition en œuvre, en précisant, si possible, le nombre approximatif de jeunes qui bénéficient d'un système de formation

Question C :

Prière d'indiquer comment se répartit l'effort de formation entre les divers types d'activités professionnelles.

Question D :

Prière d'indiquer toutes les mesures destinées à apporter une aide financière publique à l'apprentissage privé

Question E :

Prière d'indiquer si les mesures décrites s'appliquent à toutes les catégories de jeunes garçons et filles susceptibles de bénéficier d'un apprentissage ou d'une formation professionnelle. Dans la négative, prière de donner une estimation de la proportion de ceux qui ne sont pas couverts et, si possible, préciser à quelles catégories ils appartiennent.

Réponses B, C, D, E

La Loi 8/2003 relative au contrat de travail règle tous les aspects qui, conformément à l'article 32 de la *Convention relative aux droits de l'enfant*, doivent garantir la protection des jeunes contre l'exploitation économique et contre les travaux pouvant empêcher ou compromettre leur développement en tant que personne, et que l'on énumère synthétiquement ci-après :

I) Age d'accès au monde du travail des jeunes, à travers un contrat officiel de mineurs ou d'apprentissage

- Interdiction, sans aucune exception, de travailler –en percevant une rémunération ou de forme gratuite– aux jeunes de moins de 14 ans (Article 79).

- L'âge de 16 ans –coïncidant avec la fin de la scolarité obligatoire– est l'âge pour s'incorporer définitivement au monde du travail (Article 79).

- Les jeunes d'entre 14 et 15 ans ne peuvent pas travailler pendant l'année scolaire, sauf pendant la moitié des vacances scolaires, avec les restrictions horaires établies au paragraphe III ci-après (Article 79).

- Sans préjudice de cette interdiction, la Loi permet l'apprentissage d'un métier dans le cadre d'un programme de formation socioéducative, inscrit dans le calendrier et l'horaire scolaire et toujours sous la tutelle des Ministères de l'Enseignement et du Bien-être social, jusqu'à la fin de l'enseignement obligatoire (Article 79).

II) Travaux légers qu'un mineur peut réaliser et interdiction de travaux dangereux

La Loi 8/2003 relative au contrat de travail contient, comme il a été exposé antérieurement, la Directive 94/33/CE, du 22 juin 1994, relative à la protection des jeunes dans le travail :

a) L'article 79 définit comme travaux « légers » que peuvent réaliser les mineurs, tous les travaux qui:

- 1) Ne nuisent pas leur sécurité, leur santé ou leur développement.
- 2) N'affectent pas leur assiduité scolaire, leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnels ou leurs aptitudes pour tirer profit de l'enseignement reçu.

b) L'article 82 énumère les travaux considérés dangereux et interdits aux mineurs, à moins qu'ils s'inscrivent dans le cadre du contrat d'apprentissage et qu'ils dépassent leurs capacités physiques ou psychologiques; qu'ils présentent des risques d'accident ne pouvant être identifiés ou prévenus par les jeunes, par manque de conscience en matière de sécurité ou par manque d'expérience ou de formation; qu'ils puissent impliquer une exposition nocive à des agents physiques, biologiques, chimiques, etc.

c) L'article 82 établit aussi la seule exception à l'interdiction des travaux dangereux, qui ne pourront être réalisés que dans le cadre d'un contrat d'apprentissage quand dit travail soit indispensable pour acquérir les connaissances du métier ou profession et quand l'employeur, outre enseigner le métier, désigne un responsable de sécurité de l'apprenti, dans le but que celui-ci apprenne les risques inhérents au travail, comment les prévenir et comment adopter les mesures de sécurité nécessaires.

Article 79

« [...] A l'effet de cet article, par "travaux légers ou de caractère léger" on entend tous les travaux qui, par la nature des tâches qu'ils impliquent et les conditions particulières dans lesquelles ils doivent être réalisés :

a) Ne puissent pas nuire à la sécurité, la santé ou le développement des jeunes.

b) N'affectent pas leur assiduité scolaire, leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnels ou leurs aptitudes pour tirer profit de l'enseignement reçu. »

Article 82

« Restrictions de la journée de travail

1. Il est interdit aux mineurs de travailler la nuit, sauf quand il s'agit de travaux qui traditionnellement se font en horaire nocturne et qui sont régis par les dispositions relatives au contrat d'apprentissage.

A l'effet de ce qui est stipulé dans cet article, par "nuit" on entend la période comprise entre 22 heures et 8 heures du lendemain.

2. En tout cas, il est absolument interdit, sans exception, que les mineurs travaillent des heures supplémentaires.

3. Les travaux dangereux sont interdits aux mineurs, à savoir les travaux :

a) Qui dépassent objectivement leurs capacités physiques ou psychologiques.

b) Qui présentent des risques d'accident ne pouvant être identifiés ou prévenus par les jeunes, par manque de conscience en matière de sécurité ou par manque d'expérience ou de formation.

c) Qui puissent impliquer une exposition nocive à des agents toxiques, cancérigènes, qui produisent des altérations génétiques héréditaires, qui aient des effets néfastes pour le fœtus pendant la grossesse ou qui aient n'importe quel effet néfaste ou chronique pour les êtres humains.

d) Qui puissent impliquer une exposition nocive à des radiations.

e) Qui mettent en danger leur santé à cause d'une exposition à des

températures extrêmes (froides ou chaudes), à des bruits ou à des vibrations.

f) Généralement, les procédés et les travaux qui impliquent des risques spécifiques pour la sécurité, la santé et le développement, issus du manque d'expérience, de l'inconscience face aux risques existants ou virtuels, ou le développement encore incomplet des jeunes. On considère comme procédés et travaux pouvant comporter des risques spécifiques :

- Ceux qui impliquent une exposition nocive à des agents physiques, biologiques et chimiques.

- La fabrication et/ou manipulation d'explosifs, de gaz comprimés, liquéfiés ou dissous, de récipients contenant des agents chimiques toxiques, corrosifs ou explosifs.

- Ceux qui ont un rapport avec des animaux sauvages ou vénéneux et avec le sacrifice industriel d'animaux.

- Les travaux à une hauteur spécifique ou qui impliquent des risques démolition ou des travaux de type électrique de haute tension ou ceux dont la dynamique de travail dépend de machines ou sont rémunérés en fonction du résultat atteint.

4. Les contrats d'apprentissage sont exclus de l'interdiction dans le cas où l'activité ou le travail soit indispensable pour acquérir les connaissances ou la formation spécifique d'un métier ou d'une profession, et que, sous la surveillance spéciale de l'employeur vis-à-vis de la sécurité et de la santé du mineur, ce dernier apprenne, en plus du métier ou profession, à identifier les risques et à prendre des mesures de prévention. »

III.- Mesures prohibitives et limitatives de la durée du travail et périodes de repos obligatoires,

- Jeunes de 16 à 17 ans : la durée quotidienne du travail ne peut excéder 8 heures par jour, et 40 heures par semaine. (Article 80)

- Jeunes de 14 à 15 ans : la durée quotidienne du travail maximum ne peut excéder 6 heures par jour et 30 heures par semaine, pendant la moitié des vacances scolaires, avec interdiction absolue de travailler pendant l'année scolaire. (Article 80)

- Interdiction du travail en heures supplémentaires et du travail de nuit –de 22 heures à 8 heures- pour tout jeune de moins de 18 ans. (Article 82), exception faite du travail de nuit pour les emplois ou métiers qui, traditionnellement, sont réalisés la nuit et qui doivent être effectués dans le cadre du contrat d'apprentissage.

- Repos minimum obligatoire de 12 heures entre deux journées de travail ; repos hebdomadaire minimum de 2 jours et pause ou repos d'une heure dans le temps de travail journalier. (Article 80)

IV.- La Loi 8/2003 relative au Contrat de Travail réglemente le contrat officiel d'apprentissage, par lequel l'employeur s'engage à enseigner un métier ou un travail à un mineur, en veillant particulièrement à la sécurité de l'apprenti. L'employeur est tenu de nommer un responsable de la sécurité afin que, outre les connaissances du métier ou de la profession, celui-ci lui apprenne à identifier les risques inhérents au travail et à prendre les mesures de sécurité nécessaires. (Article 83 et 86, alinéas c/ et d/)

Ladite Loi réglemente de façon exhaustive les obligations de l'entrepreneur à l'égard de l'apprenti, afin de garantir que l'apprentissage ne sera pas utilisé en marge de la loi ou pour des personnes, des finalités et des durées autres que celles prévues légalement. À cet effet, sont réglementées :

a) Les obligations de l'employeur : enseigner le métier dans les meilleures conditions ; mettre en œuvre des mesures de sécurité optimales ; nommer un responsable de la sécurité et de la formation pratique, accorder les

autorisations d'absence nécessaires pour la formation théorique de l'apprenti et lui délivrer un certificat d'apprentissage à l'issue de celui-ci. (Article 86, alinéa 2, et Article 88)

b) La durée ne peut être inférieure à 6 mois ni excéder 2 ans. (Article 84)

c) La forme du contrat d'apprentissage. (Article 85)

d) L'autorisation et le contrôle des conditions de travail sont du ressort du Service d'Inspection du Travail. (Article 87)

Dans le cadre de l'apprentissage, la Loi régleme également les contrats dans des conditions spéciales pour les bénéficiaires des programmes d'insertion socioprofessionnelle et pour les personnes souffrant de dysfonctionnements, d'incapacités ou de handicaps lorsque, outre l'apprentissage d'un métier, l'objectif recherché est l'insertion ou la réintégration de l'apprenti dans la société. Les conditions spéciales de ces contrats doivent être autorisées par le Service d'Inspection du Travail, après accord de la Commission Nationale d'Évaluation créée en vertu des dispositions prévues par la Loi sur les garanties des droits des personnes handicapées. (Article 89)

Article 83.- Le contrat d'apprentissage

Par le contrat d'apprentissage, l'employeur s'engage à assurer une formation technique et pratique, à enseigner un métier ou un travail à un mineur ou à un majeur handicapé. L'employeur utilise le travail de l'apprenti, qui doit toujours être rémunéré, et tient compte de la personne lors du choix des tâches qu'il confie à l'apprenti de sorte que ce dernier puisse les réaliser en toute sécurité.

Les dispositions du présent titre seront applicables aux contrats d'apprentissage qui ne sont régis par aucune loi spécifique.

Article 84.- Durée du contrat

Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée déterminée qui ne peut être inférieure à six mois ni excéder deux ans. Le service compétent du

Gouvernement peut, par décision motivée, autoriser des contrats d'apprentissage d'une durée inférieure ou supérieure.

Le contrat est prorogé jusqu'à la date convenue, y compris quand le mineur atteint sa majorité, à moins que ce dernier n'opte pour sa résiliation moyennant un préavis de 15 jours minimum.

Article 86.- La prestation de l'employeur

1. L'employeur s'oblige à rémunérer l'apprenti en lui versant un salaire qui ne peut être inférieur au salaire minimum correspondant à son âge. Une réduction peut être appliquée dans une limite de 40 pour cent au cours du premier semestre d'apprentissage, 30 pour cent pendant le deuxième semestre, 20 pour cent pendant le troisième semestre et 10 pour cent pendant le quatrième semestre.

2. Outre les obligations générales mentionnées dans la présente Loi, l'employeur doit prendre soin de l'apprenti et doit, en particulier :

a) Lui dispenser, dans les meilleures conditions, une formation technique ou pratique à son métier, à son type d'industrie ou à son activité.

b) Lui enseigner tous les aspects relatifs à la discipline de l'entreprise en effectuant les recommandations nécessaires, et notifier immédiatement toute faute grave au responsable légal, s'il s'agit d'un mineur non émancipé ou d'un majeur handicapé.

c) Porter une attention soutenue à la sécurité et à l'hygiène de l'apprenti, et faire en sorte que l'exécution des tâches particulièrement dangereuses soit toujours assurée par un opérateur qualifié et non par l'apprenti.

d) Nommer un responsable de la sécurité et de la formation pratique pour chaque apprenti.

e) Accorder à l'apprenti les autorisations d'absence rémunérées nécessaires pour sa formation théorique, conformément aux plans de formation établis par le Gouvernement.

Article 87.- Autorisation et vérification des conditions contractuelles

1. Pour déterminer la recevabilité du contrat d'apprentissage, le Service d'Inspection du Travail doit examiner le type de métier, d'industrie ou d'activité demandé, les conditions proposées à l'apprenti, et les moyens dont dispose l'employeur pour la formation technique et pratique de l'apprenti. Le refus doit être motivé. Il est alors considéré comme un acte administratif.

2. Le Service d'Inspection du Travail et/ou les organismes de formation compétents procèdent aux inspections qu'ils jugent nécessaires sur les lieux de travail des apprentis, afin de vérifier l'activité de ces derniers et d'étudier les structures que l'employeur met à leur disposition en fonction du métier, de l'industrie ou de l'activité concernés et, en général, afin de vérifier que la réglementation en vigueur est respectée.

Article 88.- Le Certificat d'apprentissage

À l'issue de la période d'apprentissage, l'employeur doit délivrer à l'apprenti un certificat d'apprentissage qui doit mentionner la durée de l'apprentissage et l'aptitude de l'apprenti à exercer le métier, l'industrie ou l'activité. De même, le Gouvernement doit délivrer les certificats de suivi des cours théoriques auxquels l'apprenti a assisté.

V.- La « Loi relative au Contrat de Travail » régleme également les contrats d'apprentissage dans des conditions spéciales (*) ainsi que leur autorisation par le Service d'Inspection du Travail. Ces contrats ont pour objectif, outre l'apprentissage d'un métier, l'intégration des personnes handicapées dans la société, et sont toujours soumis à l'accord préalable de la Commission Nationale d'Évaluation (CONAVA) créée en vertu de la « Loi sur les garanties des droits des personnes handicapées ». (Art. 89 L.C.T.)

Article 89.- Apprentissages particuliers

Le Service d'Inspection du Travail peut autoriser un contrat d'apprentissage dans des conditions spéciales pour les bénéficiaires des programmes d'insertion socioprofessionnelle et pour les personnes majeures ou mineures souffrant de dysfonctionnements, d'incapacités ou de handicaps quand, outre l'apprentissage d'un métier, l'objectif recherché est l'insertion ou la réintégration de l'apprenti dans la société, après accord de la Commission Nationale d'Évaluation ou, le cas échéant, des responsables des programmes d'insertion socioprofessionnelle, qui sont chargés de fixer le contenu de la relation de travail en fonction de chaque cas.

VI.- La « Loi relative au Contrat de Travail » établit l'obligation de garantir un salaire minimum interprofessionnel fixé par le Gouvernement une fois par an minimum, et prévoit les pourcentages maximum qui peuvent être déduits du salaire minimum des mineurs sur la base du salaire minimum des travailleurs de plus de 18 ans : 20% pour les mineurs de 14 à 15 ans ; 15% pour les jeunes de 16 ans et 19% pour les jeunes de 17 ans). (Article 62)

Ladite Loi régleme également les réductions qui peuvent être appliquées au salaire minimum dans le cadre d'un contrat d'apprentissage : 40% au cours du 1^{er} semestre ; 30% au 2^{ème} semestre; 20% au 3^{ème} semestre et 10% au 4^{ème} semestre. (Article 86)

Article 62 - Salaire minimum des mineurs

Le salaire minimum horaire des travailleurs de moins de 18 ans peut être inférieur au salaire minimum visé à l'article précédent, selon les pourcentages suivants :

20 pour cent pour les travailleurs de 14 à 15 ans.

15 pour cent pour les jeunes de 16 ans.

10 pour cent pour les jeunes de 17 ans.

La réduction mentionnée ne peut toutefois pas être appliquée si le mineur justifie d'une expérience professionnelle de huit mois dans la branche d'activité pour laquelle il a été embauché.

Article 86.- La prestation de l'employeur (Contrat d'apprentissage)

1. L'employeur s'oblige à rémunérer l'apprenti en lui versant un salaire qui ne peut être inférieur au salaire minimum correspondant à son âge. Une réduction peut être appliquée dans une limite de 40 pour cent au cours du premier semestre d'apprentissage, 30 pour cent pendant le deuxième semestre, 20 pour cent pendant le troisième semestre et 10 pour cent pendant le quatrième semestre.

VII.- L'entreprise et le représentant légal du mineur doivent obligatoirement établir les contrats sur les imprimés officiels qui doivent être autorisés par le Service d'Inspection du Travail. (Articles 81 et 85)

Les imprimés officiels prévus pour les différentes modalités de contrats – contrats de mineurs, contrats d'apprentissage, et contrats d'apprentissage dans des conditions spéciales - comportent toutes les informations nécessaires permettant de déterminer si les conditions de travail convenues sont conformes à la réglementation.

VIII.- Le contrôle de la législation relative aux mineurs et à l'apprentissage incombe également au Service d'Inspection du Travail qui peut agir d'office ou à l'initiative d'une partie. (Art. 100)

IX.- Régime des sanctions.

La Loi considère comme une infraction grave la transgression des règles relatives au contrat d'apprentissage par son utilisation en marge de la loi ou

pour des personnes, des finalités et des durées autres que celles prévues légalement (Art.94, 10) et prévoit, pour les infractions graves, des sanctions de 501€ à 2 500€ (Art.98)

Données statistiques du Service d'Inspection du Travail concernant l'autorisation des contrats officiels en vertu des dispositions du Chapitre XIII : travail des mineurs ; au Titre III : Chapitre I, le contrat d'apprentissage ; Chapitre II, le travail dans le cadre d'un stage, de la Loi 8/2003, du 12 juin, relative au Contrat de Travail.

TRAVAIL DES MINEURS

Contrats établis au cours de l'année 2006 et présentés au Service d'Inspection du Travail pour autorisation :

* Total contrats de mineurs	- présentés :	897
	- autorisés :	887
	- refusés :	10
* Total contrats d'apprentissage	- présentés :	108
	- autorisés :	106
	- refusés :	2
* Total contrats de stage	- présentés :	3
	- autorisés :	3
	- refusés :	0
*Total contrats dans des conditions spéciales (CONAVA- <i>Loi sur les garanties des droits des personnes handicapées</i>).	- présentés :	20
	- autorisés :	20
	- autorisés : (AGENTAS) :	8
	- autorisés (XERDELL) :	0
	- Ministère du Bien-être social:	12
	- refusés :	0

Contrats de mineurs autorisés par secteur économique, pour les mineurs de plus de 16 ans entrés dans le monde du travail

Agriculture	1
Industrie	58
Hôtellerie	68
Commerce	246
Services	0
TOTAL	373

Contrats d'apprentissage par métier

Mécanicien	5
Peintre	7
Chauffagiste	7
Coiffeur	3
Pâtissier	0
Serrurier	6
Électricien	28
Plombier	2
Lampiste	8
Construction	16
Menuisier	3
Autres	21

TOTAL

106

Sont exclus les contrats dans des conditions spéciales régis par la « Loi sur les garanties des droits des personnes handicapées ».

Détail des contrats de mineurs des contrats d'apprentissages (durée, nationalité, métiers et secteurs économiques)

ANNÉE	Contrats d'apprentissage	Contrats de mineurs	Vacances scolaires (14 à 15 ans)	Entrée monde du travail (plus de 16 ans)
2005	109	808	475	333
2006	106	887	514	373

À partir du mois de janvier 2004 deux modalités de contrats (contrats de stage et contrats dans des conditions spéciales) sont introduites conformément à la nouvelle Loi.

ANNÉE	Contrats de stage	Contrat dans des conditions spéciales
2004	11	29
2005	13	31
2006	3	20

Durée des contrats de mineurs entrés dans le monde du travail (plus de 16 ans)

	2005	2006
Indéterminée	244	265
Déterminée	33	53
Week-ends	56	55
TOTAL	333	373

Nationalité des mineurs entrés dans le monde du travail (plus de 16 ans)

	2005	2006
Andorrane	130	164
Espagnole	75	57
Française	8	18
Portugaise	87	97
Autres	33	37
TOTAL	333	373

Contrats d'apprentissage

Métier des apprentis

	2005	2006
Électricien	28	28
Mécanicien	3	5
Peintre/dessinateur/vernisser	5	7
Menuisier	4	3
Chauffagiste	0	7
Serrurier	8	6
Plombier	0	2
Coiffeur	0	3
Boulangier / Pâtissier	1	0
Construction	25	16
Lampiste	5	8
Autres	16	21
TOTAL	109	106

Contrats des mineurs entrés dans le monde du travail (plus de 16 ans)

Métiers des mineurs (2005-2006)

	2005	2006
Secteur commerce		
• Vendeur	185	184
• Magasinier	7	13
• Hôtesse / Commercial	8	8
• Caissière	8	21
• Autres secteur commerce	18	20
Total secteur commerce	226	246

	2005	2006
Secteur hôtelier		
• Serveur	25	25
• « Personnel d'équipe » (Fast-food)	15	28
• Cuisinier	6	8
• Femme de chambre	1	4
• Groom	2	1
• Plongeur	2	1
• Autres secteur hôtelier	4	1
Total secteur hôtelier	55	68

	2005	2006
Autres secteurs		
• Secteur primaire (agriculture, espaces verts)	0	1
• Employé	16	15
• Coiffeur	7	2
• Livreur (commerce ou hôtellerie)	12	20
• Entreprises de nettoyage	1	1
• Remontées mécaniques	4	2
• Autres	15	18
Total autres secteurs	55	59

	2005	2006
TOTAL GÉNÉRAL	333	373

Question F :

Prière d'indiquer si l'égalité d'accès est assurée à toutes les personnes concernées, y compris aux ressortissants des autres Parties contractantes à la Charte résidant légalement ou travaillant régulièrement sur votre territoire et aux personnes handicapées.

Réponse F :

Les ressortissants des États parties contractante à la Charte Sociale Européenne dès lors qu'ils séjournent régulièrement sur le territoire national jouissent d'une situation stable et bénéficient de droits identiques à ceux des nationaux notamment en matière de droit au système d'apprentissage.

ARTICLE 10 PAR. 3

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent :

à assurer ou à 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 rééducation professionnelle des travailleurs adultes, rendue nécessaire par l'évolution technique ou par une orientation nouvelle du marché du travail;

Question A :

Prière de donner des indications détaillées sur les mesures de formation et de recyclage de travailleurs adultes et en particulier, de recyclage de travailleurs en surnombre et des travailleurs affectés par les mutations économiques et technologiques

Question B :

Prière d'indiquer comment se répartit l'effort de formation entre les divers types d'activités professionnelles

Question C :

Prière d'indiquer si les mesures décrites s'appliquent à toutes les catégories de travailleurs susceptibles de bénéficier de mesures de formation et de rééducation professionnelles et en ayant besoin. Dans la négative, prière de donner une estimation de la proportion de ceux qui ne sont pas couverts et, si approprié, préciser à quelles catégories ils appartiennent

Question D :

Prière d'indiquer le nombre approximatif de travailleurs adultes qui ont bénéficié de mesures de formation et de rééducation professionnelles

Réponse A, B, C, D :

Les principales entités qui offrent des formations aux personnes adultes sont :

- La Chambre de Commerce, d'Industrie et de Services d'Andorre qui organise des formations dirigées aux professionnels des différents secteurs professionnels
- Les 7 mairies qui organisent des formations pour leur personnel fonctionnaire ou contractuel
- Les entreprises privées
- Le Secrétariat d'Etat de la Fonction Publique qui organise également des formations pour son personnel fonctionnaire ou contractuel.

La formation professionnelle continue est organisée par le Ministère de l'Education, de la Formation Professionnelle, de la Jeunesse et des Sports

Depuis l'année scolaire 2006-2007, le service de formation professionnelle continue assure, des formations continues pour adultes. En particulier il organise et propose des modules de qualifications dont la durée, le contenu et l'organisation pédagogique varient en fonction des besoins et des objectifs de chacun.

Le service de la formation pour adultes a une mission de service public. Son champ d'intervention est double :

- Des formations de langue catalane, d'histoire, géographie et institutions andorranes (fondement de l'identité andorrane)

- Des formations de remise à niveau et qui paraissent indispensables à la réalisation de certains projets professionnels et des formations pour lutter contre l'illettrisme

L'Escola Andorrana de Batxillerat (Lycée du système éducatif andorran) propose aussi des formations collectives mais aussi un suivi individualisé pour les personnes adultes qui souhaitent obtenir le baccalauréat.

L'Ecole de formation des professions sportives et de la montagne (EFPEM) propose aussi de nombreuses formations continues pour les professionnels du sport et plus précisément pour les professionnels de la montagne. L'école conçoit elle-même l'architecture et l'ingénierie pédagogique des formations qu'elle propose.

Dans sa mission de service public au service de l'Andorre, le système éducatif français propose grâce au Lycée Comte de Foix une formation continue cofinancée par la Région Languedoc Roussillon et le Gouvernement Andorran dans les domaines suivants :

- Connaissance de la langue française

- Cuisine et restauration
- Tertiaire (informatique)

Afin de coordonner tous ces efforts en matière de formation professionnelle, le Gouvernement d'Andorre conjointement avec l'Université d'Andorre et une entité bancaire ont réalisé une étude sur la formation continue (Modèle d'organisation et nécessités en formation) pour planifier la mise en œuvre d'une formation sur mesure et en assurer la qualité :

Cette étude révèle que la tendance de ces deux dernières années (2004 et 2005) et des deux prochaines (2006 et 2007) des 16 sujets de formation continue réalisés dans les entreprises andorranes : connaissance du procès, produits et services de l'entreprise ; technologie de production, maintenance et/ou service (entrepôt, transports, achats,...) ; gestion de la production, de la maintenance et/ou des services ; gestion et amélioration de la qualité, gestion de logistique ; commercial et marketing ; formation en commerce international ; gestion des ressources humaines (sélection, contrat, négociation, motivation, développement, ...) ; sécurité, santé et prévention des risques du travail et de l'environnement ; gestion économique financière (dépenses, comptabilité, finances, contrôle de gestion, assurances...) ; direction générale, planification et alliances ; formation technique en Technologies de l'Information ; informatique, communication, réseaux et accès à l'information) ; applications des Technologies de l'Information en gestion (e-business, e-commerce, e-logistique, intranet,...) ; formation en gestion de la technologie et l'innovation ; bureautique ; langues ; les 3 sujets les plus demandés sont : la sécurité et prévention des risques ; la formation en gestion de la technologie et la gestion et amélioration de la qualité :

Cette étude établit aussi que les travailleurs andorrans qui participent aux cours de formation continue représentent 40% du total des travailleurs des entreprises qui ont répondu à l'enquête et que le pourcentage de travailleurs qui se sont bénéficiés de la formation par rapport au nombre total de salariés est de 10-15%. Chaque participant aux formations consomme en moyenne 30 heures de formation.

Question E :

Prière de décrire les mesures particulières prises pour aider les femmes adultes à prendre ou reprendre une activité

Réponse E :

Le Département du Bien-être et de la Famille a développé le programme de Formation Sociale et du Travail qui a pour objectif la réinsertion de personnes ayant des problèmes au niveau social. L'un des collectifs avec lequel nous travaillons actuellement est celui des femmes en situation de vulnérabilité. D'autre part, le Département du Bien-être et de la Famille a prévu d'initier, en janvier 2008, un programme de formation et insertion destiné aux femmes ayant subi des actes de violence domestique et qui souhaitent ou ont besoin d'améliorer leur situation au niveau du travail.

Question F :

Prière d'indiquer si l'égalité d'accès est assurée à toutes les personnes concernées y compris aux ressortissants des autres parties contractantes à la Charte résidant légalement ou travaillant régulièrement sur votre territoire et aux personnes handicapées

Réponse F :

Les ressortissants des États parties contractante à la Charte Sociale Européenne dès lors qu'ils séjournent régulièrement sur le territoire national jouissent d'une situation stable et bénéficient de droits identiques à ceux des nationaux notamment en matière de droit à la formation et au recyclage.

ARTICLE 10 PAR. 4

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les parties s'engagent

à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin, des mesures particulières de recyclage et de réinsertion des chômeurs de longue durée;

Prière d'indiquer, dans la mesure du possible, les mesures particulières prises pour assurer ou favoriser le recyclage et la réinsertion des chômeurs de longue durée, y compris des informations sur le nombre de participants et les résultats obtenus

Comme nous l'avons indiqué dans l'article 1, l'Andorre est un pays avec un taux d'occupation élevé et le taux de chômage est pratiquement inexistant.

ARTICLE 10 PAR. 5

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent :

à encourager la pleine utilisation des moyens prévus par des dispositions appropriées telles que:

- a la réduction ou l'abolition de tous droits et charges;
- b l'octroi d'une assistance financière dans les cas appropriés;
- c l'inclusion dans les heures normales de travail du temps consacré aux cours supplémentaires de formation suivis pendant l'emploi par le travailleur à la demande de son employeur;
- d la garantie, au moyen d'un contrôle approprié, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, de l'efficacité du système d'apprentissage et de tout autre système de formation pour jeunes travailleurs, et, d'une manière générale, de la protection adéquate des jeunes travailleurs.

Question A :

Prière d'indiquer brièvement si des droits et charges sont dus au titre de la formation professionnelle et préciser, le cas échéant, si des mesures sont prises pour abolir ces droits et charges

Réponse A

La formation professionnelle proposée par les différents acteurs est gratuite. L'Université d'Andorre demande une participation financière pour la formation professionnelle supérieure de droits et frais d'inscription.

Les formations proposées par la Chambre de Commerce, d'Industrie de Services d'Andorre sont aussi payantes mais étant donné que la chambre n'a pas un but lucratif, le prix de ces formations est très raisonnable. De plus, souvent ces formations sont subventionnées par des partenaires du secteur productif.

Question B :

Prière de décrire le système qui permet, dans votre pays, de fournir une assistance financière (allocations, subventions, bourses etc.) aux participants à la formation professionnelle. Prière d'indiquer également la nature de l'assistance financière fournie (le montant, la durée, les critères d'attribution etc.)

Prière d'indiquer si l'égalité de traitement en matière d'assistance financière est assurée aux ressortissants des autres Parties contractantes à la charte résidant légalement au travail régulièrement sur votre territoire.

Réponse B

Les données sur les aides à la formation professionnelle ont été fournies à la réponse à la question D de ce même article.

Les ressortissants des Etats parties contractante à la charte sociale européenne, dès lors qu'ils séjournent régulièrement sur le territoire national jouissent d'une situation stable et bénéficient de droits identiques à ceux des nationaux.

Question C :

Prière d'indiquer les mesures prises pour inclure dans les heures normales de travail le temps consacré aux cours de formation suivis par le travailleur à la demande de son employeur.

Réponse C

La formation du personnel fonctionnaire et contractuel du Gouvernement d'Andorre à sa propre demande ou à la demande de son employeur est incluse dans les heures normales de travail. Le règlement de formation du personnel de l'administration générale du 22 mars 2000 le précise : « réaliser les actions de formation dans les heures de travail, dans la mesure du possible sauf la formation continue général qui se réalise hors des heures de travail. ».

La Loi 8/2003 du 12 juin relative au contrat de travail stipule à l'article l'article 52 et 53 que tout l'employé dispose de 6 jours de congé payés pour réaliser les examens des formations et de 4 jours supplémentaires non rémunérés.

Question D :

Prière d'indiquer les mesures de contrôle et d'évaluation prises en consultation avec les partenaires sociaux afin d'assurer l'efficacité du système d'apprentissage et de tout autre système de formation pour jeunes travailleurs.

Réponse D

Même s'il n'existe pas encore des mesures de contrôle et d'évaluation prises en consultation avec les différents partenaires sociaux l'efficacité et la qualité du

système de formation professionnelle est assuré par les mécanismes traditionnels dont dispose le Ministère chargé de la formation professionnelle : le service de l'inspection en premier lieu et tous les services de support aux enseignants assurent la qualité du système. D'autre part comme nous l'avons expliqué précédemment des réunions de travail se tiennent entre les différents partenaires économiques soit pour améliorer la qualité du service, soit pour présenter les nouvelles activités réalisées pour élargir et améliorer le système de formation professionnelle.

Question E :

Prière d'indiquer si les dispositions prévues aux alinéas (a), (b), (c) de l'article 10 par.4 ci-dessus s'appliquent à la grande majorité des personnes concernées.

Réponse E

Même si la formation professionnelle a encore un poids réduit dans la structure éducative andorrane (environ 2% de la population scolaire), sa finalité « est de capaciter les élèves à une activité dans un secteur professionnel et permet ainsi leur intégration dans la vie active (article 47 de la loi d'organisation du système éducatif andorran ». Cette formation est gratuite pour le lycée professionnel et accessible à tous les étudiants. Comme nous l'avons exposé, les bourses et les prêts permettent d'aider toute la population scolarisée, sans aucune discrimination puisque tous les élèves andorrans ou étrangers résidant légalement en Andorre, sans requis préalables.

Les différentes aides décrites à l'article 8 de la loi permettent que les besoins des étudiants soient couverts en fonction de leur niveau d'études.

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

ARTICLE 15 PAR. 1.

En vue de garantir aux personnes handicapées, indépendamment de leur âge, de la nature et de l'origine de leur handicap, l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté, les s'engagent à :

Prendre les mesures nécessaires pour fournir aux personnes handicapées une orientation, une éducation et une formation professionnelle dans le cadre du droit commun chaque fois que possible ou, si tel n'est pas le cas, par le biais institutions spécialisées publiques ou privées ;

Question A :

Prière d'indiquer les critères retenus pour attribuer la qualité de personne handicapée et donner une estimation du nombre total de personnes handicapées ainsi que du nombre de personnes handicapées en âge de travailler.

Réponse A :

L'État andorran a mis en place, au cours des dernières années, diverses dispositions en faveur des personnes handicapées.

La Constitution de la principauté d'Andorre proclame un ensemble de droits et devoirs qui concernent tous les citoyens et, de ce fait, également ceux qui souffrent d'un quelconque genre d'handicap. Avant l'année 2002, ces droits étaient réglementés par les dispositions sectorielles correspondantes et les normes de développement, mais il manquait une actualisation et un lien qui apporte de la cohérence et facilite à ce collectif l'exercice réel de ces droits.

Tout ceci a justifié la mise en place d'une loi-cadre à caractère global unifiant les principes, la terminologie et les critères d'action, stipulant les mesures générales nécessaires pour garantir les droits des personnes handicapées. C'est ainsi qu'en 2002 a été adoptée la « Loi de Garantie des droits des personnes handicapées ».

La Loi de garantie des droits des personnes handicapées est un ensemble de dispositifs de garantie qui intervient en faveur des personnes handicapées et qui les situent à égalité de conditions afin que leurs droits soient réels et effectifs.

La loi consacre un premier chapitre aux aspects à caractère général, comprenant l'objet, les principes, les sujets et les définitions fondamentales qui adaptent les concepts de l'OMS. Le deuxième chapitre aborde la prévention des dysfonctions, la détection, le diagnostic et l'attention précoce. Dans les chapitres suivants sont énumérés les différents droits ainsi que les mesures de protection et garantie. Le dernier chapitre, traite les aspects d'organisation, aborde la question de la création d'une commission nationale destinée à évaluer et à orienter les personnes handicapées et évoque la création d'un conseil de participation en faveur des personnes handicapées.

L'article 28 stipule que la *Comissió Nacional de Valoració* (Commission Nationale d'Évaluation) est l'organisme national à caractère technique qui a pour objectif d'évaluer le degré d'handicap pour orienter et déterminer l'accès aux différents programmes, services, prestations et autres actions pour les personnes handicapées.

Les parents ou tuteurs des personnes concernées doivent présenter le dossier à la CONAVA et participent activement tout au long du processus. Quand la situation le permet, on encourage et on garantit la participation de la personne intéressée.

La CONAVA est une commission pluridisciplinaire constituée par des professionnels de la santé, de l'éducation, des travailleurs sociaux, etc...

L'évaluation se fait à partir de rapports médicaux, psychologiques et psychopédagogiques. On tient aussi compte de l'évaluation des facteurs sociaux complémentaires.

Depuis la mise en place de la CONAVA en 2004, le nombre de dossiers acceptés est de 147.

Type d'handicap	(N=147)
physique	34
Psychique et mental	59
physique et Psychique	41
Sensoriel	11
Sensoriel i physique	2
TOTAL	147

Sexe	Total	%
Hommes	84	57%
Femmes	63	43%
Total	147	100%

Depuis la mise en place de la CONAVA en 2004, le nombre de personnes intégrées dans le monde du travail est de 111.

Question B :

Prière de décrire les mesures prises pour assurer aux personnes handicapées une éducation, une orientation et une formation professionnelle dans le cadre du droit commun chaque fois que possible ou, si tel n'est pas le cas, par des institutions spécialisées publiques ou privées et fournir des informations sur les points suivants :

- a. Évaluation des aptitudes des personnes handicapées et critères retenus pour juger des possibilités de réadaptation d'une personne handicapée.

- b. Organisation de l'éducation des personnes handicapées en écoles ordinaires et/ou en écoles spécialisées (accès, nombre de personnes et d'établissements)
- c. Organisation de l'orientation professionnelle des personnes handicapées (accès, nombre de personnes handicapées bénéficiant d'une orientation dans le cadre général ou dans un cadre spécialisé).
- d. Organisation de la formation professionnelle (accès, nombre de personnes handicapées bénéficiant d'une formation professionnelle dans le cadre général ou dans un cadre spécialisé).
- e. Mesures prises pour ajuster la réadaptation professionnelle aux exigences du marché du travail
- f. Aides financières à la disposition des personnes handicapées poursuivant une réadaptation professionnelle

Réponse B :

Le Gouvernement de la principauté d'Andorre mène depuis les années 1980 une politique d'éducation visant à intégrer les élèves handicapés afin qu'ils puissent bénéficier de tous ses droits et puissent disposer des mesures d'accompagnement adéquates à leurs nécessités éducatives spécifiques

Cette volonté est inscrite dans les dispositions légales en matière d'éducation qui prévoit des orientations afin de répondre aux besoins pédagogiques nécessaires pour la scolarisation de ces élèves.

La principauté d'Andorre a ratifié le 2 janvier 1996 la Convention des Droits des Enfants du 20 novembre 1989. L'Etat andorran s'est engagé à reconnaître le droit des enfants mentalement ou physiquement handicapés à recevoir les attentions spéciales selon leur nécessités pour vivre dignement en favorisant leur autonomie et en facilitant la participation active en société..

L'article 20 de la Constitution de la principauté d'Andorre décrit l'ensemble de droits et de devoirs qui de tous les citoyens et par conséquent des personnes qui souffrent d'un handicap. La constitution reconnaît le droit à l'éducation et le devoir des pouvoirs publics de créer les conditions qui garantissent ce droit. Elle stipule que:

1. Toute personne a droit à l'éducation, dont la finalité doit être le plein épanouissement de la personnalité humaine et de la dignité, dans le respect de la liberté et des droits fondamentaux.
2. Sont reconnues la liberté d'enseignement et celle de créer des centres d'enseignement.
3. Les parents ont le droit de choisir le type d'éducation que doivent recevoir leurs enfants. Ils ont également droit, pour leurs enfants, à une éducation morale ou religieuse conforme à leurs propres convictions.

La loi qualifiée d'éducation du 3 septembre 1993 stipule dans les articles 8 et 9 que l'attention aux élèves ayant des nécessités éducatives spéciales se régira par le principe de l'intégration et que ces élèves ont le droit de recevoir une orientation scolaire et professionnelle ainsi que recevoir les aides nécessaires pour compenser de possibles manques à caractère familial, économique, social et culturel, conformément à la loi.

La Loi relative aux droits des personnes handicapées du 17 octobre 2002, fixe les principes d'action, établit les programmes de prévention et prévoit les mécanismes généraux et spécifiques qui permettent aux personnes handicapées de pouvoir bénéficier de ses droits et ses libertés. Elle garantit aux personnes handicapées l'exercice de leurs droits et exige qu'il n'y ait aucune discrimination à leur égard. Les articles 2 et 4 définissent les termes déficience, Incapacité et handicap. Elle détermine aussi la nécessité d'établir moyennant un règlement les degrés d'handicap des capacités physiques, psychiques et sensorielles ainsi que d'autres facteurs vecteurs de l'handicap.

Comme décrit précédemment, c'est la Commission Nationale de Valorisation (CONAVA) qui est chargé d'évaluer le degré d'handicap

L'article 14 de la loi reconnaît l'égalité des chances d'enfants, jeunes et adultes dans l'accès à l'éducation et établit les principes de leur scolarisation.

L'article 26 stipule que le financement des programmes, les services et les prestations se régit par le principe de coresponsabilité entre la personne affectée, les membres obligés de la famille et les pouvoirs publics responsables de la protection sociale, ainsi que par la subsidiarité étatique comme ultime garantie des droits stipulés.

L'article 2 de la Loi d'organisation du système éducatif andorran du 9 juin 1994 a pour objectif l'intégration des élèves ayant des besoins éducatifs spéciaux. Cette loi définit l'éducation spéciale comme partie intégrante du système éducatif andorran. Dans le chapitre 8 est définie l'éducation spéciale qui comprend l'ensemble de programmes, services et, en général, d'actions de soutien nécessaires pour satisfaire les besoins éducatifs des élèves ayant des déficiences ou des dérangements significatifs de développement.

Ce même chapitre prévoit également que la scolarisation des élèves connaissant des nécessités éducatives spéciales suit le principe de l'immersion dans l'environnement le moins restreint possible. La situation des élèves ayant des nécessités éducatives spéciales doit être périodiquement révisée afin de favoriser, chaque fois que cela est possible, l'accès des élèves à un régime d'une majeure intégration

Les élèves connaissant des nécessités éducatives spéciales disposent d'un programme éducatif individualisé, préparé par les responsables de l'éducation spéciale, avec la participation des responsables impliqués de l'éducation ordinaire, des parents ou des tuteurs et conformément aux possibilités personnelles et à l'âge chronologique du propre élève. Cette participation doit être réglementée par le Gouvernement.

Les écoles doivent garantir la participation des élèves ayant des nécessités éducatives spéciales aux activités éducatives et didactiques. La structure des espaces scolaires doit s'adapter afin de faciliter une majeure intégration.

Les équipes d'enseignement spécialisé doivent assurer le suivi des élèves et doivent conseiller les enseignants, et les accompagner, le cas échéant, dans l'adaptation des programmes didactiques. Le ministère détache du personnel spécialisé pour encadrer et accompagner ces élèves. Les services d'attention psychopédagogiques est le service qui est en charge du suivi des nécessités éducatives spéciales.

L'Andorre a signé au mois d'avril 2007 la Convention de l'ONU, sur les droits des personnes handicapées. Cette Convention a pour objectif de protéger les droits de l'homme et les libertés fondamentales des personnes handicapées, et de garantir le respect de leur dignité. L'Andorre n'a pas encore ratifié cette convention mais applique les principes stipulés par cette convention à travers la Loi portant garantie des droits des personnes handicapées.

Le Ministère chargé de l'éducation applique les principes de l'école inclusive. Afin de construire une école inclusive, il est indispensable de promouvoir la participation et la prise de décisions de l'ensemble de la communauté éducative pour garantir l'éducation des élèves dans le cadre d'une scolarisation ordinaire et de franchir les obstacles que l'on peut rencontrer tout au long de la scolarité.

La scolarisation dans le cadre ordinaire oblige les institutions publiques à mettre en œuvre des services et des programmes éducatifs appropriés stimulants et adaptés aux différentes nécessités des élèves.

La scolarité se fait en garantissant les principes de respect à la différence et l'acceptation des personnes handicapées, la participation active dans le cadre d'une école inclusive, l'égalité des chances, l'accessibilité et la non discrimination.

Les pouvoirs publics garantissent aussi des mesures de soutien afin de réduire les barrières dans l'apprentissage et assure la pleine participation des élèves handicapés au sein de la communauté éducative.

Il existe deux modalités de scolarisation : l'école ordinaire et l'Ecole Spécialisée Nostra Senyora de Meritxell. La CONAVA décide quelle est la meilleure scolarisation pour chacun des élèves qui souffrent d' un handicap.

1. Scolarisation dans les écoles ordinaires

Il existe trois types de scolarisation dans les écoles ordinaires. C'est la commission de scolarisation qui détermine quelle sera la meilleure scolarisation en tenant compte des besoins éducatifs particuliers des élèves handicapés.

a) Scolarisation dans des classes ordinaires:

Cette modalité s'adresse à des élèves de maternelle, primaire et secondaire qui souffrent d'un handicap psychique sans gravité, un handicap physique ou sensoriel. Ces élèves peuvent suivre le programme correspondant à leur niveau éducatif avec des adaptations pédagogiques. Ces élèves doivent être dans leurs classe de référence au moins 50% de leur emploi du temps.

Les moyens humains, techniques ou de rééducation ont pour objectif réduire les barrières d'accès aux programmes éducatifs ordinaires i à l'environnement scolaire. Dans ce sens, les moyens spécialisés supplémentaires s'intègre dans la mesure du possible dans la classe ordinaire.

b) Scolarisation dans des classes dites « stables » dans les écoles ordinaires :

Ce type de scolarisation s'adresse aux élèves de maternelle, du primaire et du secondaire qui souffrent d'un handicap psychique grave et qui ont besoin d'une aide individuelle supérieure à 50% du temps scolaire. Néanmoins, l'élève bénéficie dans le cadre de son projet personnalisé de temps de scolarisation dans sa classe ordinaire de référence. Tout est mis en œuvre afin d'inclure le plus possible cet élève dans sa classe ordinaire de référence.

Les classes dites « stables » est considérée comme une classe supplémentaire et dispose d'un espace similaire aux classes ordinaires. Le ministère de l'éducation assure son aménagement. Chaque école prend en charge le matériel pédagogique spécifique.

Un éducateur spécialisé est responsable de la classe et partage la responsabilité de ses élèves avec les professeurs des écoles en charge de la classe ordinaire de référence.

La commission de scolarisation de chaque système éducatif décide de la création ou de la fermeture de ces classes en fonction du nombre d'élèves qui souffrent d'un handicap grave. La scolarisation est toujours garantie dans l'école la plus proche. Le ratio minimum de la classe dite « stable » est de trois élèves au minimum. Si le nombre d'élèves handicapés est supérieur à six, une deuxième classe doit être créée.

c) Scolarisation à l'hôpital ou à domicile

Cette forme de scolarisation est prévu pour les élèves souffrant d'un handicap et qui soit hospitalisés en Andorre.

La scolarisation à domicile est prévu dans les cas où l'élève handicapé ne peut pas quitter le domicile.

Ces modalités de scolarisation doivent être demandées à la commission de scolarisation quand la période prévue soit supérieure à 3 mois.

2. Scolarisation dans des centres d'éducation spécialisée. Cette modalité s'adresse aux élèves qui souffrent d'un handicap psychique grave ou profond et qui présentent des besoins éducatifs spécifiques qui requièrent des supports humains et matériels spécialisés à caractère intensif et qui ne permettent pas un environnement moins restrictif.

L'article 15 de la loi de garantie des droits des personnes handicapées reconnaît le droit à la formation professionnelle des personnes handicapées et stipule qu'en vertu de l'égalité d'opportunités le contrat d'apprentissage pourra être flexibilisé et adapté.

Le Règlement d'attention sociale, de travail et de sécurité sociale des personnes avec incapacité, du 17 novembre 2004 (Reg. A.S.), stipule en son article 5 b) le droit des personnes handicapées à recevoir une attention occupationnelle, qui consiste à favoriser au maximum les capacités individuelles et sociales à travers la réalisation d'activités de thérapie occupationnelle et, si possible, préparation au travail.

Question C :

Prière d'indiquer si les mesures mentionnées ci-dessus sont accessibles à toute personne handicapée quel que soit son âge, la nature et l'origine de son handicap.

Réponse C :

Les mesures antérieures sont accessibles à toutes les personnes handicapées quel que soit son âge, la nature et l'origine de son handicap.

La Loi de garantie des droits des personnes handicapées signale (art. 4), que ladite norme, qui garantit les droits des personnes handicapées, est applicable aux andorrans résidents en Andorre et aux étrangers titulaires d'une résidence légale et qui remplissent les conditions requises stipulées par la loi. De même, dans le Règlement relatif à la Comissió Nacional de Valoració (CONAVA) et d'établissement de critères et de barèmes pour diagnostiquer et évaluer les dysfonctions, les incapacités et les handicaps (article 22.3) il est stipulé que, avec un caractère général, sont considérées des personnes avec incapacité celles ayant, au moins, un degré de diminution de leurs capacités physiques, psychiques et/ou sensorielles de trente pour cent.

Finalement, le Règlement des prestations d'assistance sociale fixe en son article 3 que pour être bénéficiaire des prestations d'assistance sociale, les demandeurs devront être andorrans, ressortissants d'un État ayant signé une convention avec l'Andorre en matière de prestations, ou national d'un autre État justifiant d'un minimum de trois (3) ans de résidence effective en Principauté.

Dans tous les cas il est tenu compte du principe de réciprocité et les traités internationaux sont respectés.

Question D :

Prière d'indiquer :

- a. Nombre et nature des principales institutions offrant des services généraux d'éducation, d'orientation et de formation professionnelle, ainsi que le nombre de places disponibles.
- b. Nombre de personnes suivant cette formation.
- c. Ressources humaines, qualifications et mesures prises en vue d'assurer leur compétence.
- d. Coopération entre les services généraux et les spécialisés.

Réponse D :

En 2002, dans le cadre du développement des politiques sociales destinées à faire en sorte que les personnes avec incapacité puissent jouir de leurs droits et disposer de services leur permettant l'égalité d'opportunités vis-à-vis des autres citoyens, le Gouvernement de l'Andorre signa une convention de collaboration

avec le Patronat de l'Escola Especialitzada (École Spécialisée) Nostra Senyora de Meritxell, à ce jour la seule institution privée du pays ayant comme objectif la promotion de l'enseignement, la récupération et l'intégration des enfants, des jeunes et des adultes avec incapacité. À travers cette convention de collaboration le Gouvernement de l'Andorre subventionne une grande partie (80%) des programmes destinés à l'attention précoce, à l'éducation obligatoire et à l'insertion dans le monde du travail protégée en milieu ouvert ou fermé.

ARTICLE 15 PAR. 2

« En vue de garantir aux personnes handicapées, quel que soit leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté, les Parties s'engagent notamment :

A favoriser leur accès à l'emploi par toute mesure susceptible d'encourager les employeurs à embaucher et à maintenir en activité des personnes handicapées dans le milieu ordinaire de travail et à adapter les conditions de travail aux besoins de ces personnes ou, en cas d'impossibilité en raison du handicap, par l'aménagement ou la création d'emplois protégés en fonction du degré d'incapacité. Ces mesures peuvent justifier, le cas échéant, le recours à des services spécialisés de placement et d'accompagnement. »

Question A:

Prière d'indiquer les mesures prises pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail et notamment les mesures prises en matière de placement des personnes handicapées, les mesures incitant les employeurs à embaucher des personnes handicapées, et le cas échéant, obligeant les employeurs à adapter les conditions de travail. Prière de donner des informations sur l'obligation d'emploi de personnes handicapées.

Prière de préciser les mesures prises pour garantir le maintien des personnes handicapées dans l'emploi (obligation de reclassement professionnel des

personnes devenues handicapées à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, interdiction de licencier un travailleur en raison de son handicap, obligation incombant aux employeurs d'adapter les conditions de travail, aide aux personnes handicapées pour démarrer une activité indépendante, etc.

Réponse A :

En ce qui concerne le cadre législatif, la Loi de garantie des droits des personnes handicapées (art. 19) garantit, comme nous l'avons déjà précisé auparavant, l'égalité d'opportunités dans le monde du travail. Elle précise, par ailleurs, que les entreprises intégrant des personnes avec incapacité peuvent recevoir des aides publiques afin d'adapter les instruments, l'accessibilité ou les lieux d'insertion. Les initiatives d'auto occupation peuvent également faire l'objet d'aides.

La Loi de garantie des droits des personnes handicapées prévoit également des formules afin que les entités se consacrant à l'intégration dans le monde du travail puissent obtenir des contrats pour que les membres de ces entités puissent travailler dans le cadre de fonctionnement d'une entreprise. Finalement, cette norme introduit la possibilité de passer des contrats de travail à faible rendement ou d'apprentissage à des conditions spéciales, ainsi qu'à temps partiel ou avec des horaires flexibles.

L'article 18 de la Loi de garantie des droits des personnes handicapées garantit l'affiliation à la sécurité sociale, comme cotisations sociales directes, aux personnes avec incapacité âgées de plus de 18 ans et qui ont 65 ans... sans que, en aucun cas, la cotisation ne puisse être inférieure à la cotisation du salaire minimum stipulé par la législation du travail.

Il existe également le programme AGENTAS qui est un programme d'insertion dans le monde du travail protégé et que réalise l'Escola Especialitzada Nostra Senyora de Meritxell avec une subvention, à hauteur de 90% du coût de chaque usager, versé par le Ministère de la Santé, du Bien-être, de la Famille et

du Logement. Ce programme a pour objectif intégrer les adultes avec incapacité dans des entreprises et institutions dans la communauté, créer et capter des postes de travail appropriés aux caractéristiques de chaque personne, leur fournir une formation spécifique, promouvoir la conception de plans de carrière et agir en tant qu'interlocuteurs entre l'entreprise et la famille.

Question B

Prière d'indiquer le nombre (ou une estimation) des personnes handicapées ayant, au cours de la période de référence, trouvé un emploi rémunéré (dans des institutions spécialisées ou non, dans les secteurs privé ou public)

Réponse B :

Comme nous l'avons indiqué précédemment depuis la mise en place de la CONAVA en 2004, le nombre de dossiers acceptés est de 147.

Type d'handicap	(N=147)
physique	34
Psychique et mental	59
physique et Psychique	41
Sensoriel	11
Sensoriel i physique	2
TOTAL	147

Et le nombre de personnes intégrées dans le monde du travail est de 111.

Question C :

Prière de fournir des informations sur les structures de travail existant en milieu protégé (nature, capacité d'accueil, rémunération des personnes handicapées y travaillant). Prière de donner des précisions sur les possibilités de transfert existantes du milieu protégé de travail en milieu ouvert.

Réponse C :

Les structures de travail en milieu protégé qui existent actuellement en principauté d'Andorre sont :

Le programme Xeridell : il s'agit d'un atelier occupationnel qui a pour objectif de fournir une occupation aux adultes avec incapacité mentale (essentiellement retard mental et retard mental avec pathologies associées) qui ne peuvent pas accéder à un milieu de travail normalisé, en leur procurant une occupation continue et rétribuée, favoriser le développement personnel, social et au niveau du travail et offrir des tâches diversifiées et adaptées aux différents niveaux de capacité des travailleurs.

Le programme Agentas qui a pour objectif intégrer les adultes avec incapacité mentale (essentiellement retard mental et retard mental avec pathologies associées) dans des entreprises et institutions de la communauté, créer et capter des postes de travail adaptés aux caractéristiques de chaque personne, leur fournir une formation spécifique, promouvoir la conception de plans de carrière et agir comme interlocuteurs entre l'entreprise et la personne.

Le programme de formation sociale et de travail qui a pour objectif l'insertion dans le monde du travail normalisé des personnes avec incapacité physique et/ou sensorielle en leur apportant une formation spécifique, en favorisant la conception de plans de carrière et en agissant comme interlocuteurs entre l'entreprise et la personne.

Ces deux programmes font partie des programmes subventionnés par le Ministère de la Santé, du Bien-être, de la Famille et du Logement que stipule la convention dont il est fait mention à la question D paragraphe d.

En ce qui concerne les possibilités de transferts entre le milieu protégé et le milieu ouvert, il faut tenir compte que la Commission Nationale d'Évaluation est la commission qui évalue, outre le degré de handicap, la capacité de travail. En

fonction de cette valorisation, la personne est orientée vers le programme de travail protégé le plus approprié.

À l'exception du programme Xeridell, qui est un atelier occupationnel et, de ce fait, la personne qui y accède normalement possède un degré de dépendance élevé, l'objectif travaillé dans les deux autres programmes consiste en la possibilité que l'entreprise incorpore la personne avec incapacité comme un membre de plus de son personnel.

ARTICLE 15 PAR. 3

« En vue de garantir aux personnes handicapées, quel que soit leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté, les Parties s'engagent notamment :

A favoriser leur pleine intégration et participation à la vie sociale, notamment par des mesures, y compris des aides techniques, visant à surmonter des obstacles à la communication et à la mobilité et à leur permettre d'accéder aux transports, au logement, aux activités culturelles et aux loisirs ».

Question A :

Prière d'indiquer comment les politiques nationales favorisent l'autonomie, la pleine intégration et la participation à la vie sociale des personnes handicapées. Prière notamment de décrire les mesures prises en faveur des enfants handicapés.

Réponse A :

Dans le cadre législatif il convient de souligner la Loi de garantie des droits des personnes handicapées qui, dans ses articles 14, 15, 19 et 21 garantit et encourage l'accès, en degré d'égalité, des personnes avec incapacité à

l'éducation, à la formation professionnelle, au travail et à la culture, aux loisirs et au sport.

L'article 25 de cette norme encourage également les pouvoirs publics, en collaboration avec les entités civiques, à promouvoir des actions et des campagnes de sensibilisation sociale. L'objectif doit consister à "parvenir à un ensemble d'attitudes et de comportements sociaux et personnels positifs vers l'égalité d'opportunités et leur intégration sociale".

En ce qui concerne l'intégration au travail nous considérons que les paragraphes ci-dessus présentent de manière explicite les programmes destinés à favoriser cette intégration.

En ce qui concerne les loisirs, le département du Bien-être et de la Famille a développé le projet Integra destiné à l'intégration sociale aux loisirs des enfants et des jeunes avec incapacité, dans le but d'encourager l'interrelation des enfants et des jeunes ayant des nécessités spéciales à l'occasion de leurs moments de loisirs. Depuis le Département sont également développées diverses formations spécialisées en matière d'incapacité qui s'adressent aussi bien aux éducateurs des loisirs qu'aux éducateurs des jardins d'enfants.

Toujours depuis ce même Département, tous les ans est réalisé le projet "Mes-toi à ma place" ("Posa't al meu lloc") comme campagne de sensibilisation de la population infanto juvénile et dont le but est d'encourager des actions destinées à garantir l'égalité d'opportunités et l'amélioration de la qualité de vie des mineurs avec incapacité, garantir qu'à la longue ces personnes soient en mesure de participer de manière active à la vie sociale, culturelle, économique et politique de notre communauté, et qu'ils aient accès aux ressources, équipements, biens et services publics en égalité de condition avec l'ensemble de la population.

De même, dans les concours publics de concession d'aides à des entités civiques légalement établies dans le pays et qui mènent à terme des programmes ou des actions à caractère social en Principauté d'Andorre, divers

projets d'entités de personnes avec incapacité ont été subventionnés depuis le département du Bien-être et de la Famille.

Subventions aux entités de personnes avec incapacités :

Association	2005	2006	2007
A. de Membres de la famille de malades mentaux d'Andorre	Création du Club Social pour malades mentaux 30.940,51 euros	Création du Club Social pour malades mentaux 53.192 euros	Création du Club Social pour malades mentaux 56.300 euros
Association de personnes affectées d'autisme			Traitements pluridisciplinaires coordonnés 11.000 euros Réduction de l'âge de détection 9.000 euros
Fédération Andorrane de Sports pour handicapés			

En ce qui concerne le domaine sportif Special Olímpic Andorra (SOA) fait partie du Comité Olympique Andorran depuis 1994. Sa mission consiste à offrir aux personnes avec un handicap intellectuel l'opportunité de développer leurs aptitudes physiques et leur esprit de dépassement, de jouir de moments de joie et de partager résultats, habiletés et camaraderie avec les autres athlètes, leurs familles et la communauté en général à travers le sport. Dans ce but, durant toute l'année, entraînements et compétitions sportives sont proposés à tous les athlètes à partir de 8 ans d'âge, en différentes disciplines. Special Olympics Andorra entretient des relations d'échanges et de collaboration avec d'autres fédérations et clubs de l'Andorre.

53 athlètes sont inscrits à Special Olympics Andorra qui propose la pratique des disciplines d'athlétisme, natation, football, pétanque, badminton, judo, ski,

hockey, basket ball. Le corps technique comporte 7 entraîneurs et un directeur sportif.

Question B :

Prière de décrire :

- a. les mesures prises pour surmonter les obstacles à la communication et à la mobilité,
- b. les mesures prises pour permettre aux personnes handicapées l'accès aux transports, au logement, aux activités culturelles et aux loisirs.

Réponse B :

La Loi de garantie des droits des personnes handicapées (art. 10) insiste pour que soit appliquées des mesures en vue de faire effectif le droit à l'accessibilité, à l'environnement et à la société, dans le but de garantir une qualité de vie aux personnes avec incapacités.

Le Règlement des prestations d'assistance sociale du 26 avril 1996 règlemente en son article 5.4 les aides à la mobilité (fauteuils roulants, prothèse...).

Afin de garantir l'exercice effectif du droit à l'autonomie est voté la Loi d'accessibilité du 6 avril 1995. Cette loi prévoit l'intervention des pouvoirs publics pour créer les conditions afin que l'égalité et la liberté des individus soit réels et effectifs.

Cette loi a pour objectif de garantir l'accessibilité aux personnes qui souffrent d'un handicap pour qu'ils puissent vivre et se déplacer de la façon la plus naturelle et indépendante possible dans tous les domaines de la société. (article 1) et elle compta avec l'implication de tous les collectifs concernés et fut rédigée conformément aux normes internationales dans la matière. Il faut

souligner les principes suivants : l'accessibilité nous touchent tous et le concept d'accessibilité intégrale.

En quant a l'accès aux différents moyens de transport la norme prévoit l'obligation d'incorporer graduellement les nouvelles technologies au moment du renouvellement des flottes de véhicules. Le gouvernement vérifie l'application de ces mesures avant d'octroyer les autorisations de circulation de ces nouveaux véhicules.

En définitive l'adaptation est lente, la géomorphologie du pays n'y aidant pas mais progressive.

Enfin, Le Règlement d'aides au logement prévoit également que les personnes handicapées soit le collectif prioritaire pour recevoir des aides.

Question C :

Prière d'indiquer comment les organisations qui représentent les personnes handicapées ou qui ont pour tâche de les aider sont consultées ou participent à la formulation de la politique et des mesures d'intégration sociale des personnes handicapées.

Réponse C :

L'article 30 de la Loi de garantie des droits des personnes handicapées instaure le Conseil National des Personnes handicapées (Consell Nacional de la Discapacitat⁵) en tant qu'organe de participation, de consultation et de conseil, et de suivi de coordination et de collaboration avec le Gouvernement pour les thèmes ayant trait à l'handicap. Le Conseil a comme objectif l'élaboration et la présentation de propositions d'amélioration des services et des prestations et collaborer à l'amélioration de la coordination entre les divers agents impliqués

⁵ Reglament de Regulació del Consell Nacional de la Discapacitat, de 28 de maig del 2003.

dans ce domaine. Le CONADIS se réunit avec un caractère ordinaire au moins une fois l'an.

Les entités de personnes handicapées et de leurs familles sont présentes en ce Conseil grâce à la présence de six membres.

De même, et conformément à ce que stipule l'article 3 paragraphe 2 du Décret approuvant le Règlement de réglementation du Consell Nacional de la Discapacitat du 28 mai 2003, le département de Bien-être et de la Famille créa, en 2006, un groupe de travail réunissant toutes les associations de personnes handicapées d'Andorre. Son objectif consiste à travailler, écouter et apporter des propositions concernant toutes les difficultés que rencontrent toutes les associations dans le but de présenter des apports au CONADIS.

D'autre part, la Loi de garantie des droits des personnes handicapées (art. 12) reconnaît et garantit aux organisations des personnes handicapées, ou aux membres de leurs familles, le droit à la représentation et participation dans les questions les concernant. Cet article stipule également l'obligation, pour les centres et services dans le domaine de l'handicap, d'établir des canaux de participation des usagers, des membres des familles et des tuteurs légaux.

ARTICLE 18: Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres parties

ARTICLE 18. PAR.4

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie, les Parties reconnaissent:

le droit de sortie de leur nationaux désireux d'exercer une activité lucrative sur le territoire des autres Parties».

Prière d'indiquer s'il existe des limitations ou des conditions spéciales au droit de sortie dans l'hypothèse indiquée et lesquelles.

Réponse :

La loi andorrane ne limite pas le droit de sortie de ses nationaux. En effet, la Constitution de la Principauté d'Andorre prévoit dans son article 9 que « toute personne a droit à la liberté et à la sécurité et ne peut en être privée que pour les motifs et selon les procédures prévus par la présente Constitution et par la loi ». Cet article reprend le principe de l'article 5 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, Rome du 4 novembre 1950.

Dans ce sens, nous pouvons souligner qu'uniquement les personnes condamnées et détenues pour les délits prévus par le Code Pénal sont privées de liberté. D'autre part, sont également privées de liberté les personnes pour lesquelles un Etat partie de la Convention européenne d'extradition, Paris 13 décembre 1957 en fait la demande. L'extradition se déroule selon les dispositions de la Loi qualifiée d'extradition du 28 novembre 1996 (BOPA n° 83, 27 décembre 1996).

Si une personne commet un délit mais ne se voit pas privée de liberté l'article 110.2 f) du Code de procédure pénale stipule que le *Batlle* (juge) peut décréter, comme mesure préventive, l'obligation de rester sur le territoire andorran et de lui retirer le passeport s'il considère que prévenu risque de s'enfuir du territoire. Cette mesure exceptionnelle a été décrétée une seule fois pour un délit de malversation de fonds publics.

ARTICLE 20.- Droit à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de travail, sans discrimination fondée sur le genre

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité des chances et du traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe, les Parties s'engagent à reconnaître ce droit et à prendre les mesures appropriées pour en assurer ou en promouvoir l'application dans les domaines suivants :

- a) accès à l'emploi, protection contre le licenciement et réinsertion professionnelle ;
- b) orientation et formation professionnelles, recyclage, réadaptation professionnelle ;
- c) conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération ;
- d) déroulement de carrière, y compris la promotion ».

Question A :

Prière d'indiquer comment les droits prévus par cette disposition sont protégés par la législation et ce dans tous les domaines énumérés par le paragraphe 1 de l'article 20.

Réponse A :

La Loi 8/2003, du 12 juin, relative au Contrat de Travail établit les principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination et fixe des mesures expresses en vue de veiller à ce que le principe d'égalité soit effectif dans toutes les étapes de la vie professionnelle et d'éviter une discrimination directe ou indirecte de la femme.

Tout ce que nous avons exposé en réponse aux questions posées dans l'article 1, paragraphe 2 de la Charte Sociale est applicable dans tous et chacun des énoncés de l'article 20, c'est pourquoi nous omettons de le consigner à nouveau.

L'égalité est le principe et la Loi prévoit uniquement des discriminations positives relatives à la grossesse et à la période postnatale tout en établissant des mesures législatives concrètes pour encourager un changement social dans la répartition des responsabilités familiales qui, traditionnellement et de manière disproportionnée et injustifiée, sont attribuées presque exclusivement à la femme, et qui peuvent constituer une forme de discrimination indirecte si celles-ci ont des répercussions sur l'évolution de sa carrière professionnelle.

La « Loi relative au Contrat de Travail » ne fixe pas expressément une protection spécifique de la femme ; elle part du principe d'égalité entre l'homme et la femme, tant dans l'accès au monde du travail que dans les conditions de travail minimales exigibles dans la relation de travail, puisque la Loi est applicable à toutes les relations de travail mises en place dans la Principauté (Art. 1) et ses dispositions sont impératives et constituent la base minimum d'application obligatoire à laquelle les travailleurs et les employeurs ne peuvent renoncer (Art. 3).

La législation du travail ne réglemente pas de manière expresse et générale la promotion, la formation professionnelle, le recyclage professionnel, etc. ; en conséquence, elle n'établit pas non plus de conditions spécifiques pour la femme.

En ce qui concerne le droit à l'égalité de rémunération, la législation du travail réglemente les conditions minimales de rémunération qui concernent à égalité la femme et l'homme : garantie d'un salaire minimum, paiement des heures supplémentaires, prime pour le travail de nuit, vacances, etc. En conséquence, la femme bénéficie, comme tout salarié, des garanties minimales que la

législation du travail considère comme impératives et incontestables et dont le contrôle revient au Service d'Inspection du Travail. (Art. 100)

L'égalité de traitement pour un travail de valeur égale, tout comme l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail, sont garanties par le principe de non-discrimination que proclame la Loi et par la nullité des clauses impliquant une discrimination. (Voir réponses aux questions Article 1, paragraphe 2 de la Charte Sociale)

Cependant, au-delà des minima légaux, l'embauche est libre et soumise aux règles de l'offre et de la demande ; c'est pourquoi il est difficile de repérer les pratiques discriminatoires dans les éventuelles différences de salaires qui peuvent exister dans tout collectif de travailleurs, indépendamment du sexe. Ces différences de salaires ne peuvent donc pas être comparées objectivement aux grilles de salaires collectives mais uniquement en fonction de ce qui a été convenu individuellement. Bien souvent, les différences constatées dans la rémunération globale de l'homme et de la femme, dans la pratique, sont plutôt dues à la disponibilité de l'homme qui se consacre pleinement à sa vie professionnelle et aux limitations auxquelles est soumise la femme, en raison des responsabilités familiales que la société, traditionnellement, lui a attribuées et qu'elle assume quasi en exclusivité.

Si, théoriquement, les responsabilités familiales sont les mêmes pour l'homme et pour la femme, tout comme les difficultés pour concilier la vie familiale et la vie professionnelle, dans la réalité, celles-ci pèsent davantage sur la femme car le modèle social de la division du travail implique pour elle une double journée de travail : son travail professionnel et son travail au foyer. La charge de travail réelle entraîne une concurrence inégale entre l'homme et la femme sur le marché du travail, au-delà de la reconnaissance par la Loi, sans exceptions, de leur égalité formelle.

Conscient de cette problématique, le législateur a prévu des mesures législatives concrètes visant à encourager un changement social basé sur la

répartition équitable des responsabilités familiales qui, de façon disproportionnée et injustifiée, incombent quasi exclusivement à la femme, et qui peuvent constituer une forme de discrimination indirecte lorsque ces responsabilités ont des répercussions sur son développement de carrière.

Les mesures légales prévoient, après les six semaines qui suivent l'accouchement et dont la mère a besoin pour récupérer, l'égalité de traitement entre hommes et femmes face aux responsabilités qu'ils partagent. Les mesures pour l'égalité des chances sont les suivantes :

- Le père ou la mère, indifféremment, peut, après la période de six semaines postérieure à l'accouchement, bénéficier du congé maternité ou, en cas d'adoption, d'une partie ou de la totalité du congé d'adoption. (article 21)
- Le père ou la mère peut, indifféremment, bénéficier d'un congé parental suite à la naissance ou à l'adoption d'un enfant, ou dans le cadre d'un accueil familial. (article 23)
- Le père ou la mère, indifféremment, peut bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée de deux heures pour nourrir le nouveau-né, pendant les 9 mois qui suivent l'accouchement. (Art. 52, 1)

Question B :

Prière d'indiquer si la législation prévoit le droit des travailleurs d'engager une procédure devant la juridiction ou toute autre autorité compétente afin d'assurer la mise en oeuvre et l'exercice effectifs de leurs droits au titre de cette disposition, et ce dans les quatre domaines couverts par cette disposition .

Réponse B :

Tout conflit né de l'interprétation ou de l'exécution des contrats de travail est de la compétence de la Juridiction civile ordinaire, conformément à la Procédure du Travail. (Art. 6)

Les actions ou omissions constituant une infraction à la Loi relative au Contrat de Travail peuvent être portées devant le Service d'Inspection du Travail, lequel est chargé du contrôle du respect de ladite Loi. (Art.100)

Les actions ou omissions impliquant une discrimination sont considérées comme des infractions lourdes (Art. 95) et passibles d'une sanction de 2 501€ à 12 000€.

Question C :

Prière d'indiquer si les clauses figurant dans les conventions collectives et les contrats de travail, qui sont contraires au principe de non-discrimination, peuvent être déclarés nuls et non avenues et au terme de quelle procédure.

Réponse C :

L'article 3 de la *Loi relative au Contrat de Travail* établit la nullité des clauses qui constituent un acte de discrimination ; chacune des parties peut, de manière individuelle ou collective, demander leur déclaration de nullité aux tribunaux.

Question D :

Prière de décrire les garanties que prévoit la législation contre les discriminations fondées sur le sexe et contre les mesures de rétorsions prises par l'employeur. Prière d'indiquer comment il peut être remédié à la situation (réintégration en cas de licenciement, compensation financière, etc.). Prière d'indiquer également s'il existe d'autres sanctions contre un employeur qui serait responsable d'une telle discrimination.

Réponse D :

La Loi relative au Contrat de Travail établit des garanties contre la discrimination fondée sur le genre, en général, dans la définition de l'article 3 :

« ... fondée sur la naissance, la race, le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine, la religion, les opinions ou toute autre considération d'ordre personnel ou social, et l'affiliation ou la non affiliation à un syndicat ».

En conséquence, toutes les réponses au questionnaire de l'Article 1, paragraphe 2 de la Charte Sociale sont d'application.

Néanmoins, la Loi relative au Contrat de Travail établit expressément des mesures concrètes et dissuasives pour l'employeur et suffisamment réparatrices pour la travailleuse, afin de prévenir la discrimination à l'égard de la femme en raison de sa maternité et de garantir son droit effectif au travail :

Les articles 70 et 72 de la *Loi 8/2003 relative au Contrat de Travail* établissent deux modalités de licenciement : le licenciement non motivé (pas de motif recevable, obligation de donner un préavis et/ou une compensation financière) et le licenciement motivé (motif disciplinaire justifié ou motif objectif justifié).

À propos du licenciement non motivé, la Loi déclare irrecevable le préavis de licenciement d'une femme enceinte. Dans le cas où la femme enceinte reçoit un préavis de licenciement par courrier, celle-ci dispose d'un délai de 15 jours pour présenter un certificat médical de grossesse. Une fois la notification effectuée, le licenciement est considéré nul et sans effet. Le non-respect de ces dispositions peut entraîner une indemnisation suffisamment dissuasive pour l'employeur et réparatrice pour la travailleuse, comme nous l'exposerons plus avant.

La femme bénéficie d'une protection particulière face au licenciement non motivé pendant toute la période de grossesse. Lorsqu'elle reprend le travail après sa période de repos ou son congé de maternité, la femme se retrouve à égalité de conditions avec l'homme.

Quant aux causes invocables dans un licenciement motivé, celles-ci sont fixées aux articles 73 et 70 alinéa 2 de la Loi relative au Contrat de Travail. En conséquence, tout licenciement ouvertement basé sur la grossesse, la

maternité ou l'état civil est impossible car il serait déclaré infondé par le Juge et donnerait lieu à une indemnité conséquente –dissuasive et réparatrice- pour discrimination.

La possibilité de ne pas respecter la protection de la femme enceinte face au licenciement non motivé ou la possibilité de déguiser un licenciement dont la cause réelle est la discrimination de la femme enceinte sous l'apparence de fausses fautes disciplinaires ou objectives, est peu probable ; c'est pourquoi l'article 76 établit que, en cas de licenciement déclaré non conforme, injustifié ou irrégulier, la femme enceinte peut opter pour :

- a) une indemnité suffisamment dissuasive pour l'employeur et réparatrice pour la travailleuse, qui ne peut être inférieure à trois mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise et dont le montant tient compte du préjudice financier causé par la non perception du salaire et des prestations de la Caisse Andorrane de Sécurité Sociale correspondant au congé de maternité, ainsi que des éventuelles dépenses pharmaceutiques et médicales qui, en raison de la perte des droits à la sécurité sociale, devront être acquittées par la travailleuse.
- b) Exiger sa réintégration dans l'entreprise avec réparation de l'acte discriminatoire et une indemnité pour le préjudice occasionné, fixée par la juridiction compétente.

Article 76, alinéas 4 et 5.

« 4. Dans tous les cas, le licenciement non justifié, le licenciement infondé ou le licenciement irrégulier d'une travailleuse enceinte entraîne une indemnité qui ne peut être inférieure à trois mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise. Pour fixer le montant de l'indemnité, il faut tenir compte du préjudice financier pouvant être causé par la non perception du salaire et des prestations de la Caisse Andorrane de Sécurité Sociale correspondant au congé de maternité, ainsi que des dépenses pharmaceutiques et médicales qui, en raison de la perte des droits à la sécurité sociale, devront être acquittées par

la travailleuse.

5. Pour le cas défini au précédent alinéa, ou lorsque le licenciement constitue un acte de discrimination fondé sur la naissance, la race, le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine, la religion, les opinions ou toute autre considération d'ordre personnel ou social, ou d'affiliation ou de non affiliation à un syndicat, le travailleur peut opter pour l'indemnité correspondante, conformément aux paragraphes précédents, ou exiger sa réintégration dans l'entreprise avec réparation de l'acte discriminatoire et une indemnité pour le préjudice occasionné, fixée par la juridiction compétente.

6. Aux effets du présent article, on entend par salaire mensuel le salaire moyen global perçu au cours des douze derniers mois ou pendant toute la période travaillée, si celle-ci est inférieure à douze mois ».

Question E :

Prière d'indiquer sur qui repose la charge de la preuve en cas d'allégation de discrimination fondée sur le sexe et si cette question est régie par la législation ou la jurisprudence. Dans ce dernier cas, prière de fournir quelques décisions attestant cette jurisprudence.

Réponse E :

L'inversion de la charge de la preuve n'est pas prévue et il n'existe pas de jurisprudence connue sur ce point.

Question F :

Prière de décrire les mesures spécifiques prises dans votre pays afin de protéger les femmes contre toute discrimination en matière d'emploi et de profession, notamment en ce qui concerne la grossesse, l'accouchement et la période postnatale.

Réponse F :

En ce qui concerne les mesures spécifiques de protection de la femme liées à la grossesse, à l'accouchement et à la période postnatale, la « Loi 8/2003 relative au Contrat de Travail » prévoit :

A) Des mesures préventives visant à protéger tout particulièrement la femme enceinte ou allaitant ses enfants, limitant le temps de travail et interdisant certains travaux dangereux pour sa santé.

Article 55 :

« Lorsqu'il répartit les tâches, l'employeur doit s'assurer que chaque employé connaît le risque inhérent à son travail et doit assigner les tâches en tenant compte de l'âge et des qualités du travailleur, ainsi que de sa capacité physique et psychique à effectuer ces tâches sans mettre en danger sa santé ou son intégrité, celle des autres travailleurs ou celles de tiers. Ce principe doit être tout particulièrement observé pour les travailleuses enceintes ou allaitant leurs enfants qui, de plus, sont soumises aux mêmes limitations, définies à l'article 82, que les mineurs. »

L'article 55 de la Loi 8/2003 relative au Contrat de Travail prévoit que les femmes enceintes ou allaitant leurs enfants sont soumises aux mêmes limitations, visées à l'article 82, que les mineurs, dont l'interdiction d'effectuer les travaux dangereux et insalubres listés dans la Directive 94/33/CE du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail.

Article 82 :

« 3. Les travaux dangereux sont interdits aux mineurs. Sont considérés dangereux et interdits aux mineurs les travaux qui :

- a) Vont objectivement au-delà de leurs capacités physiques ou psychologiques.
- b) Présentent des risques d'accident dont on peut supposer que les jeunes, du

fait de leur manque de sens de la sécurité ou de leur manque d'expérience ou de formation, ne peuvent les identifier ou les prévenir.

c) Impliquent une exposition nocive à des agents toxiques, cancérigènes, causant des altérations génétiques héréditaires, ayant des effets néfastes pour le fœtus pendant la grossesse ou ayant tout effet néfaste ou chronique sur l'être humain.

d) Impliquent une exposition nocive à des radiations.

e) Mettent en péril leur santé en les exposant au froid ou à la chaleur extrêmes, aux bruits ou aux vibrations.

f) En général, les procédures et les travaux comportant des risques spécifiques pour la sécurité, la santé et le développement, résultant d'un manque d'expérience, de l'inconscience face aux risques existants ou virtuels, ou du développement encore non achevé des jeunes. Sont considérés comme des procédures et travaux à risques spécifiques :

Les procédures et travaux entraînant une exposition nocive à des agents physiques, biologiques et chimiques.

La fabrication et/ou la manipulation d'explosifs, de gaz -comprimés, liquéfiés ou dissous-, de récipients contenant des agents chimiques toxiques, corrosifs ou explosifs.

Les procédures et travaux qui entraînent un contact avec des enceintes contenant des animaux féroces ou venimeux et avec l'abattage industriel d'animaux.

Les travaux effectués à une certaine hauteur, qui comportent des tâches de démolition, les travaux électriques manipulant la haute tension, les travaux dont le rythme de travail dépend de machines ou qui sont rémunérés en fonction du résultat.

B) Droit au congé de maternité ou d'adoption rémunéré, avec la garantie de la conservation du poste de travail et des droits à l'ancienneté.

L'article 21 de la Loi 8/2003 relative au Contrat de Travail prévoit un congé de maternité pour une période de 16 semaines et un congé d'adoption pour une période de 12 semaines. En cas de naissances ou d'adoptions multiples, la période de repos ou de congé est prolongée de deux semaines supplémentaires pour chaque enfant.

La mère doit obligatoirement prendre 6 semaines de repos après l'accouchement, mais les semaines suivantes correspondant au congé de maternité, peuvent être prises indifféremment par le père ou la mère, puisque le but de ce congé est de prendre soin de l'enfant, responsabilité qui incombe, de manière égale, à l'homme et à la femme. En cas de décès de la mère, le père peut automatiquement utiliser la totalité ou le reste de la période de repos ou du congé de maternité.

Le congé d'adoption donne droit à un arrêt de travail de 12 semaines sans interruption dont peuvent bénéficier, comme ils le souhaitent, le père ou la mère adoptant/e, simultanément ou successivement, sans que la durée totale conjointe puisse excéder la durée prévue.

Lorsque, dans la période précédant le congé de maternité, la femme enceinte assurée a des problèmes de santé liés à la grossesse et doit cesser le travail, celle-ci est considérée en arrêt de travail pour maladie et, à ce titre, continue de percevoir son salaire, l'arrêt de travail n'étant pas comptabilisé dans la période de repos ou de congé de maternité de 16 semaines.

Pendant les périodes de congé de maternité ou d'adoption, la mère et le père peuvent bénéficier des prestations de la Caisse Andorrane de Sécurité Sociale. La conservation du poste de travail, les droits à l'ancienneté et les avantages sociaux sont également pleinement garantis puisque les périodes de congé de maternité ou d'adoption sont considérées comme des périodes de suspension

du contrat de travail. La relation de travail n'est donc pas rompue et reste suspendue jusqu'à la reprise du travail, au même poste et dans les conditions convenues.

La période de suspension du contrat de travail pour congé de maternité ouvre droit aux congés annuels.

Question K :

Prière d'indiquer si les matières relevant de la sécurité sociale et les autres dispositions relatives aux prestations de chômage, aux prestations de vieillesse et aux prestations de survivants sont considérées comme incluses dans le champ d'application de cette disposition.

Réponse K :

Quant au chômage il n'existe pas en Andorre de législation règlementant cette prestation.

Les prestations vieillesse sont obtenues à partir des points obtenus par le travailleur, en fonction du salaire et de la catégorie cotisés.

Actuellement l'activité des femmes au travail est en train d'augmenter considérablement, de sorte que l'on constate que l'occupation des femmes et des hommes tend à une situation d'égalité (72,3% de femmes et 77,1 % d'hommes, en 2005). Néanmoins, les salaires des femmes sont inférieurs et le fait de cotiser sur une base salariale inférieure à celle des hommes implique que les femmes perçoivent des pensions économiquement plus faibles que les hommes.

Avec la nouvelle loi 4/2006 sur les mesures urgentes et ponctuelles de réforme du système de sécurité sociale et sa modification du 21 juin, les personnes ayant cotisé durant 20 ans recevront un complément non contributif afin d'atteindre 50% du salaire minimum. Cette mesure a permis d'augmenter la pension de nombreuses femmes.

Les prestations de veuvage et d'orphelin.

En 2005, 93% des bénéficiaires d'une pension de veuvage pour maladie et 97% des bénéficiaires d'une pension de veuvage pour accident de travail étaient des femmes.

Les pensions des hommes, en cas de veuvage, sont inférieures, ce qui est en intime rapport avec les salaires plus faibles des femmes.

La loi sur les mesures urgentes, envisage également une pension de réversion complétée avec 50 € (ou moins, jusqu'à atteindre 50% du salaire minimum), pour autant que l'on ait cotisé durant un minimum de 5 ans (60 mensualités).

Cette loi prévoit également que les pensions d'orphelin ne soient pas inférieures à 30% du salaire minimum.