



# **CHARTRE SOCIALE EUROPÉENNE**

## **RAPPORT**

**sur les mesures prises pour faire porter effet aux dispositions acceptées de la Charte Sociale Européenne, pour la période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2004, soumis par le Gouvernement de la République de Pologne.**

## ARTICLE 1 –DROIT AU TRAVAIL

### Paragraphe 4

**Mesures prises, illustrées avec des données appropriées, pour assurer ou favoriser :**

- (a) une orientation professionnelle,**
- (b) une formation professionnelle,**
- (c) une réadaptation professionnelle,**

**en vue de donner à toute personne la possibilité de gagner sa vie par un travail librement entrepris.**

**L'égalité d'accès est-elle garantie à toutes les personnes concernées, y compris aux ressortissants des autres Parties contractantes à la Charte, résidant légalement ou travaillant régulièrement en Pologne et aux personnes handicapées ?**

*La Pologne étant liée par les articles 9, 10 et 15, les informations relatives à l'orientation professionnelle, à la formation professionnelle (sauf celle assumée par les offices du travail) et à la réadaptation professionnelle, sont présentées sous forme de réponses aux questions se rapportant à ces articles.*

Au sens de la loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et sur les institutions du marché du travail, les services publics de l'emploi comprennent les instances suivantes :

- le ministre chargé de l'emploi,
- le voïvode,
- le maréchal avec les offices du travail de la voïvodie qui lui sont soumis ; tous les offices du travail et leurs filiales, situés dans les anciennes villes de voïvodie, accueillent un centre d'informations et de gestion de la carrière professionnelle,
- le staroste avec les offices du travail du powiat qui lui sont soumis ; afin de rendre les services aux chômeurs plus efficaces, les offices du travail des powiats ont été dotés de filiales.

Le ministre chargé de l'emploi est responsable :

- de l'élaboration et de la coordination de la mise en œuvre du Programme National d'Actions en faveur de la promotion de l'emploi, de l'allègement des effets du chômage et de l'activation professionnelle,
- de la coordination des activités des services publics de l'emploi,
- de la haute qualité et du développement des ressources humaines auxquels il concourt, moyennant la réalisation d'études et d'analyses du marché du travail, l'établissement d'une classification des professions, la coordination et la préparation de programmes modulaires de formation et la mise en place des standards de qualifications professionnelles.

Les offices du travail des voïvodies ont pour charge de :

- définir et coordonner la politique régionale du marché du travail et du développement des ressources humaines,
- gérer les moyens financiers provenant du Fonds du Travail,
- mettre en place les instruments d'analyse du marché du travail, en ce compris le monitoring des professions en surplus et déficitaires,
- planifier et réaliser les missions financées avec le concours du Fonds Social Européen,
- coordonner les actions dans le domaine de la formation continue et professionnelle des chômeurs et des demandeurs d'emploi, en ce compris la mise en place du registre des institutions de formation.

Les offices du travail des powiats ont pour charge de :

- élaborer et réaliser le programme de promotion de l'emploi et d'activation du marché du travail local,

- assister les chômeurs et les demandeurs d'emploi dans leurs recherches d'emploi, de même que les employeurs lors du recrutement de leur effectif, en déployant les services de placement et d'orientation professionnelle,
- lancer, organiser et financer les services et les instruments du marché du travail (cours de formation pour chômeurs et demandeurs d'emploi, financés par le Fonds du travail, aide à la recherche active d'un emploi et autres).

Le dialogue social relatif à la formation continue des travailleurs et des chômeurs se développe au sein des comités de l'emploi, qui fonctionnent à tous les niveaux de l'administration publique et des collectivités territoriales. Il est garanti notamment par :

- le Conseil supérieur de l'emploi, assumant le rôle d'instance consultative et de conseil auprès du Ministre chargé de l'emploi,
- les comités de l'emploi des voïvodies, assumant le rôle d'instance consultative et de conseil auprès des maréchaux,
- les comités de l'emploi des powiats, assumant le rôle d'instance consultative et de conseil auprès des starostes.

**Le Conseil supérieur de l'emploi lance des initiatives en vue de parvenir au plein emploi, productif et librement choisi, et émet son avis sur les projets de programmes d'actions en faveur de l'emploi ainsi que sur les rapports annuels d'activité du Fonds du travail.**

**Les comités de l'emploi des voïvodies sont habilités à présenter leurs propositions et opinions relatives à l'orientation de la politique en matière de formation continue et professionnelle, adoptée au niveau des voïvodies, de même qu'à émettre leur avis sur les critères régissant la répartition des moyens du Fonds du travail entre les autorités de powiats d'une voïvodie donnée.**

**Les comités de l'emploi des powiats sont habilités à présenter leurs propositions et opinions relatives à la formation continue et professionnelle, déployée au niveau des powiats, et à émettre leur avis sur les critères régissant le remboursement des frais de formation.**

Les modalités de gestion des services de formation à destination des chômeurs et des demandeurs d'emploi, exercés par les offices du travail des powiats, seront traitées de manière détaillée dans un règlement en préparation, relatif aux conditions particulières de prestation des services de placement, des services ayant trait au système EURES, des services d'orientation et d'information professionnelles ainsi qu'aux conditions d'organisation des cours de formation et de mise en place des mécanismes d'aide à la recherche active d'un emploi, assumés par les services publics de l'emploi. Le règlement garantira le déroulement correct de l'organisation des cours de formation par l'application de la démarche suivante :

- **lors de l'étape de préparation : diagnostic de la demande en professionnels et spécialistes sur le marché du travail local, identification des besoins en termes de formation des personnes concernées par la formation professionnelle et élaboration des programmes de formation,**
- **lors de l'étape de réalisation : transmission des commandes de mise en place de cours de formation aux institutions de formation et affectation des personnes concernées aux différents cours de formation,**
- **lors de l'étape de contrôle : monitoring du déroulement des cours de formation et analyse des résultats obtenus.**

**S'agissant de l'étape de préparation :**

- **ont été spécifiées les sources d'informations qui peuvent être consultées pour le diagnostic de la demande du marché du travail local, permettant d'établir une liste des professions et des spécialisations recherchées ; une telle liste, comparée avec les besoins en formation des personnes concernées, servira par la suite à l'établissement des programmes de formation,**
- **ont été précisées les données qui doivent être indiquées lors de l'établissement des programmes de formation ainsi que les modalités de mise à niveau de ceux-ci. Un programme de formation doit par conséquent contenir : le nom et la thématique de la formation, le nombre de participants, le délai prévu de réalisation, la durée, les critères de recrutement des participants,**
- **ont été spécifiés les lieux où les programmes de formation doivent être publiés ou affichés afin de permettre à tous les intéressés l'accès aux informations au sujet de ces formations.**

**S'agissant de l'étape de réalisation :**

- ont été proposés les critères régissant le choix des institutions de formation,
- ont été spécifiées les données à indiquer dans les contrats conclus entre le staroste et une institution de formation donnée,
- ont été définis la structure du programme de formation et l'enseignement dispensé au cours de celle-ci,
- ont été précisées les données qui doivent être indiquées sur la fiche d'information concernant les cours de formation professionnelle contractés,
- ont été spécifiées les procédures d'affectation aux cours de formation individuels ou de groupe,
- ont été définies les exigences auxquelles doivent répondre les institutions réalisant des cours de formation sur commande d'un office du travail.

**S'agissant de l'étape de contrôle :**

- ont été proposées les modalités de monitoring des cours de formation : visites de contrôle, analyse des opinions des participants, analyse du dossier établi par l'institution de formation,
- ont été définis les critères et les indices permettant de mesurer le taux de performance et d'efficacité d'un cours de formation donné.

En outre, un règlement est en préparation, relatif aux standards des services du marché du travail, réalisés par les services publics de l'emploi, et aux délais d'adaptation desdits services aux standards imposés. Le règlement en question a pour objectif d'unifier les modalités de prestation des services de base du marché du travail ainsi que de définir les procédures modèles en cette matière.

**Participants selon les types de formations organisées par les offices du travail, en %**

	2001	2002	2003	2004
Commerce (vendeurs, vendeurs mobiles)	16,1	18,9	17,1	12,7
Travail sur ordinateur et avec des logiciels informatiques	12,4	11,4	10,4	11,1
Conducteurs (permis de conducteur professionnel)	9,3	11,3	13,6	12,8
Services financiers et de comptabilité	9,1	8,0	7,2	7,0
Services administratifs (secrétariat)	5,8	5,1	4,2	5,7
Commande des machines et des équipements	7,1	7,5	8,4	9,0
Professions du bâtiment	5,7	3,9	3,7	3,0
Gestion, marketing	3,4	2,7	3,1	3,7

**Taux d'emploi des chômeurs enregistrés auprès des offices du travail, ayant suivi une formation professionnelle, par types de formations, en %**

	2001	2002	2003	2004
Commande des machines et des équipements	45,1	44,4	44,0	41,5
Conducteurs (permis de conducteur professionnel)	41,7	41,0	42,1	40,1
Professions du bâtiment	31,3	30,1	30,1	32,7
Gestion, marketing	32,4	24,8	29,1	27,5
Services financiers et de comptabilité	27,6	22,0	25,3	25,5
Commerce (vendeurs, vendeurs mobiles)	25,6	22,1	24,2	23,4
Services administratifs (secrétariat)	24,5	22,5	24,0	22,8
Travail sur ordinateur et avec des logiciels informatiques	21,3	16,3	19,3	19,8

**Caractéristiques des chômeurs ayant suivi une formation professionnelle en 2004 :**

1/ Plus les personnes étaient âgées, plus rarement elles ont participé aux formations :

- 36 % des personnes ayant suivi une formation professionnelle étaient âgées de moins de 24 ans
- 32 % des personnes ayant suivi une formation professionnelle étaient âgées de 25 à 34 ans,
- 19 % des personnes ayant suivi une formation professionnelle étaient âgées de 35 à 44 ans,
- 14 % des personnes ayant suivi une formation professionnelle étaient âgées de 45 ans et plus.

2/ Parmi les bénéficiaires des formations, les plus nombreux étaient des diplômés de l'enseignement professionnel :

- 35 % des personnes ayant suivi une formation professionnelle détenaient un diplôme de l'enseignement post-secondaire et secondaire supérieur professionnel ou technique,

- 28 % des personnes ayant suivi une formation professionnelle détenaient un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur professionnel ou technique,
- 13 % des personnes ayant suivi une formation professionnelle ne possédaient aucune qualification professionnelle (niveau collège ou moins),
- 13 % des personnes ayant suivi une formation professionnelle détenaient un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur général,
- 11 % des personnes ayant suivi une formation professionnelle détenaient un diplôme de l'enseignement supérieur.

Par rapport à l'année 2003, la part des personnes ayant suivi une formation professionnelle, diplômés de l'enseignement supérieur, a légèrement augmenté (9 % en 2003), celle des diplômés de l'enseignement secondaire inférieur professionnel ou technique a connu une légère baisse (31 % en 2003). Le taux des chômeurs de longue durée n'a pas changé (41 %), ainsi que celui des habitants des zones rurales (31 %).

Dépenses du Fonds du Travail pour le financement des cours de formation  
à destination des chômeurs et des demandeurs d'emploi\*

	2001	2002	2003	2004
Total des personnes ayant suivi une formation professionnelle à la charge des offices du travail	52 293	63 843	123 443	125 610
Dépenses du Fonds du Travail pour les formations (comptées en millions de PLN.)	55,5	50,8	113,9	125,9

\* sont pris en compte les chômeurs ayant terminé un cours de formation.

La loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail a introduit de nouveaux instruments ayant pour but de stimuler le développement de la formation continue et professionnelle des travailleurs. Un rôle important incombe, à cet égard, au fonds de formation, qui finance ou cofinance la formation continue des employés et des employeurs.

Les modalités de constitution et d'utilisation du fonds de formation sont les suivantes :

- la constitution du fonds est optionnelle,
- le fonds peut être établi par plusieurs employeurs agissant par voie de convention,
- les modalités de constitution, de fonctionnement et de liquidation du fonds sont régies par les dispositions de la convention collective ou celles du règlement du fonds,
- le fonds est alimenté par :
  - les contributions des employeurs, déductibles – conformément aux dispositions de la convention collective ou du règlement du fonds – ne pouvant pas être inférieures à 0,25 % du fonds des salaires ;
  - d'autres ressources,
- les moyens du fonds sont dépensés suivant le programme de formation, convenu entre l'employeur et l'organisation syndicale de l'entreprise.

Les employeurs ayant constitué un fonds de formation peuvent bénéficier des subventions du Fonds du Travail pour :

- le remboursement des frais de formation spécialisée à destination des salariés menacés de licenciement pour des motifs imputables à l'employeur (jusqu'à 50 %, sans pouvoir excéder le montant du salaire mensuel moyen) ; pour bénéficier de cette aide, les employeurs doivent s'engager à employer les salariés concernés durant une période d'au moins 12 mois,
- le remboursement des frais de formation (jusqu'à 80 % du montant du salaire mensuel moyen) au moment où celle-ci dure au moins 22 jours ouvrables dans le cadre du congé de formation payé et que les salariés partis en formation sont remplacés par des chômeurs embauchés selon la formule de *job-rotation*,

- le remboursement de la rémunération et des cotisations de sécurité sociale déduites de la rémunération (jusqu'à 40 % du montant du salaire mensuel moyen) pour chaque chômeur proposé par un office du travail et embauché selon la formule de *job-rotation*,
- le recouvrement des cotisations de l'assurance retraite et pension des employés bénéficiant des prestations de formation dans le cadre des programmes de licenciements monitorés.

La loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail introduit des dispositions ayant pour but de stimuler le développement de la formation professionnelle des chômeurs et des demandeurs d'emploi, et définit de nouvelles formules qui leur permettent d'acquérir des qualifications professionnelles, moyennant :

- **une formation professionnelle de longue durée à destination des chômeurs sans qualifications professionnelles ; ils peuvent être inscrits à un cours de formation d'une durée de 12 mois ou même – si le programme l'exige – de 24 mois,**
- **des stages dans l'entreprise de l'employeur (de 12 mois au maximum), adressés dorénavant non seulement aux diplômés des universités, mais aussi aux chômeurs âgés de moins de 25 ans, et des cours de préparation professionnelle sur le lieu de travail (de 6 mois au maximum), prévus pour les personnes dans une situation particulièrement précaire (dont les chômeurs de longue durée, les personnes âgées de plus de 50 ans, sans qualifications, les personnes élevant seules des enfants en bas âge ou les personnes handicapées) ; la participation à ces deux formules de formation aboutit à l'obtention d'un brevet qui contient une information sur les tâches réalisées et les qualifications acquises. Au cours des 6 mois suivant la date d'enregistrement auprès de l'office du travail, toute personne âgée de moins de 25 ans ou de plus de 50 ans obtient obligatoirement une proposition de participation à l'une des formules d'activation professionnelle (en ce compris les stages dans l'entreprise de l'employeur et les cours de préparation professionnelle sur le lieu de travail),**
- le remboursement des frais de garde des enfants (jusqu'à la moitié du montant de l'allocation de chômage), dans le cas d'une famille monoparentale, lorsque le parent est inscrit à un cours de formation, un stage ou un cours de préparation professionnelle sur le lieu de travail,
- **la mise de l'accent sur la qualité de l'offre de formation : la loi prévoit la possibilité de récompenser les institutions de formation pour la haute efficacité des services fournis. Afin d'augmenter celle-ci, les institutions de formation peuvent consulter, sur le site [www.standardyiskolenia.praca.gov.pl](http://www.standardyiskolenia.praca.gov.pl), les bases électroniques des standards des exigences en matière de qualifications professionnelles, définis par les employeurs, ainsi que les programmes modulaires de formation de haute qualité, assortis de matériels didactiques,**
- l'obligation d'inscription au registre des institutions de formation, établi et tenu par les offices du travail des voïvodies, qui s'applique aux institutions de formation voulant solliciter l'octroi de moyens financiers publics pour le financement des cours de formation à destination des chômeurs et des demandeurs d'emploi. Le registre donne la possibilité de propager l'offre des institutions de formation en permettant aux offices du travail et à leurs clients de faire des choix plus rationnels. Au cours de premier mois de son fonctionnement (décembre 2004) 578 institutions de formation ont y été inscrites,
- la possibilité de cofinancement, par le Fonds du Travail, de projets qui bénéficient déjà des moyens du Fonds Social Européen afin d'augmenter le budget des formations professionnelles adressées aux chômeurs et demandeurs d'emploi.

La modification des règles de remboursement des frais de formation spécialisée à destination des salariés menacés de licenciement pour des motifs imputables à l'employeur, introduite par la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail, consiste en :

- la suppression des limites des salariés, imposées à l'employeur qui désire solliciter le remboursement,
- le conditionnement de l'octroi du remboursement à la constitution du fonds de formation par l'employeur.

Outre les chômeurs, les catégories suivantes peuvent bénéficier des cours de formation professionnelle organisés et financés par les services publics de l'emploi :

- les prestataires de la pension de formation,
- les militaires de réserve,
- les demandeurs d'emploi, dont :
  - les salariés en période de préavis de licenciement pour des raisons propres à l'établissement qui les emploie,
  - les salariés travaillant pour une entreprise en déclaration de faillite ou en état de liquidation, sous réserve d'une liquidation réalisée dans le cadre de la procédure de privatisation,
  - les personnes percevant une allocation sociale au titre d'un congé payé pour ouvriers mineurs ou une allocation sociale minière,
  - les participants au programme d'intégration sociale,
  - les salariés percevant des subventions de formation, accordées par l'employeur pour le financement de la participation à un cours de formation après la résiliation de la relation d'emploi pour des raisons imputables à l'employeur.

Les formations peuvent durer jusqu'à 6 mois (dans certains cas, si le programme de formation l'exige, jusqu'à 12 mois).

Lors de la formation, les chômeurs ont droit à une aide à la formation d'un montant de 20 % de l'allocation de chômage et les jeunes âgés de moins de 25 ans perçoivent une bourse d'études allant jusqu'à 40 % de cette allocation.

Les personnes qui suivent un cours de formation ont droit à l'assurance contre les accidents survenus lors de la formation et liés à celle-ci. Les chômeurs et les demandeurs d'emploi peuvent également bénéficier :

- du remboursement des frais de déplacement, d'hébergement et de nourriture, si les cours sont tenus dans des lieux autres que celui du domicile du participant,
- du remboursement des frais d'inscription aux examens qui conduisent à l'obtention des brevets, diplômes, certificats, agréments ou titres professionnels,
- du remboursement des frais d'obtention des licences nécessaires à l'exécution d'une profession.

La loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail prévoit de nouveaux éléments qui ont trait à l'organisation des cours de formation professionnelle, à savoir :

- la mise en place d'une nouvelle définition de la formation, ce qui permet d'inscrire les chômeurs à un cours de formation aussi bien professionnelle que générale,
- la mise en place d'une définition du chômeur sans qualifications professionnelles ; celui-ci peut désormais suivre une formation longue (d'une durée de 12 mois, et même, si le programme de formation l'exige, de 24 mois),
- l'obligation d'inscription au registre des institutions de formation, établi et tenu par les offices du travail des voïvodies, imposée aux institutions de formation qui désirent organiser les formations professionnelles adressées aux chômeurs sur commande des offices du travail,
- la mise en place de contrats tripartites de formation, conclus par le staroste, l'employeur et l'institution de formation,
- le versement unique des sommes (jusqu'à 50 % du salaire minimum) accordées aux institutions de formation pour chaque chômeur inscrit à un cours de formation, qui, suite aux interventions de ces institutions, a entamé un emploi et l'a exercé durant au moins 6 mois consécutifs,
- le remboursement des frais de garde d'un enfant âgé de moins de 7 ans (jusqu'à la moitié du montant de l'allocation de chômage), dans le cas d'une famille monoparentale, lorsque

le parent est inscrit à un cours de formation ; le remboursement des frais de garde d'une personne non autonome, dans des situations semblables à celles citées ci-dessus.

Un nouveau instrument crée au profit des chômeurs sont des cours de préparation professionnelle sur le lieu de travail. Elles visent à donner la possibilité d'obtenir de nouvelles qualifications ou de mettre à niveau des qualifications déjà possédées. Ils peuvent durer de 3 à 6 mois. Les bénéficiaires ont droit à une bourse d'études d'un montant égal à l'allocation de chômage, à 2 jours fériés pour les 30 jours de cours et à l'assurance retraite et accidents. Ils peuvent également être remboursés soit des frais de déplacement entre le lieu de domicile et celui des cours, soit des frais d'hébergement dans la localité où les cours sont tenus lorsque la durée du voyage aller et retour dépasse les 3 heures. À l'issue d'un cours de préparation professionnelle, une attestation portant sur les qualifications est délivrée, accompagnée d'une opinion de l'employeur contenant des informations au sujet des tâches réalisées et des qualifications ou compétences professionnelles acquises.

**La job-rotation est un nouveau dispositif qui, à la fois, encourage les employeurs à envoyer en formation leurs salariés dans le cadre de longs congés de formation (d'une durée d'au moins 22 jours) et donne aux chômeurs l'opportunité d'entamer un emploi et d'acquérir de nouvelles compétences. L'employeur, qui envoie en formation un salarié et embauche en remplacement un chômeur proposé par l'office du travail du powiat, peut bénéficier :**

- du remboursement partiel des frais de formation du salarié, jusqu'à 80 % du salaire mensuel moyen,
- du remboursement partiel de la rémunération du chômeur, jusqu'à 40 % du salaire mensuel moyen, cotisations de sécurité sociale comprises.

**Seuls les employeurs qui ont constitué un fonds de formation peuvent solliciter l'octroi du remboursement.**

Conformément au programme de licenciements monitorés, l'employeur qui prévoit le licenciement d'au moins 100 salariés au cours de 3 mois consécutifs est tenu de convenir avec l'office du travail du powiat des formes d'assistance aux salariés en licenciement, comprenant, entre autres, les services de placement et d'orientation professionnelle, les cours de formation et l'aide à la recherche active d'un emploi. Ces services sont réalisés par l'office du travail du powiat, les bureaux de l'emploi ou les institutions de formation et peuvent prendre la forme d'un programme financé par :

- l'employeur,
- l'employeur et les unités compétentes de l'administration publique,
- des organisations et personnes morales avec le concours de l'employeur.

**Les employeurs peuvent verser des allocations de formation aux salariés licenciés, pendant la durée de la formation (6 mois au maximum). Une telle allocation est égale à la rémunération du salarié. Elle ne peut cependant pas excéder 200 % du salaire minimum. L'employeur prend en charge les cotisations d'assurance retraite et pension d'invalidité, déductibles de la subvention.**

A compter du 1er décembre 2004, les cours de formation professionnelle à destination des chômeurs et des demandeurs d'emploi, assumées par les services publics de l'emploi, peuvent être commandées aux institutions de formation inscrites au registre tenu par les offices du travail des voïvodies. Le registre permet la collecte et la coordination des informations sur les offres de formation. À la différence des accréditations délivrées par les inspecteurs de l'éducation nationale, il est exempté de toute évaluation qualitative.

**Le registre est régi par les règles suivantes :**

- les institutions qui ne sollicitent pas l'octroi de moyens financiers publics pour le financement des cours de formation adressés aux chômeurs et demandeurs d'emploi ne sont pas tenues de s'inscrire au registre,
- l'enregistrement est gratuit ; l'institution qui l'effectue obtient une attestation d'inscription incluant la date d'enregistrement et le numéro de référence,
- le registre est géré par un système informatique – les données introduites au niveau des voïvodies sont accessibles au niveau central,



- à l’expiration d’une année suivant la date d’enregistrement, l’institution de formation est tenue de confirmer auprès de l’office du travail le fait qu’elle continue d’exercer l’activité de formation ainsi que de mettre à jour toutes les données contenues dans la demande d’inscription. Tout manquement à cette obligation pourra entraîner la suppression de l’institution de formation du registre.

Le registre contient les informations suivantes au sujet de chaque institution inscrite :

- les programmes de formation offerts,
- les formateurs,
- les lieux avec les moyens matériels et pédagogiques disponibles,
- les modalités d’évaluation de la qualité des formations,
- le nombre des chômeurs ayant suivi des formations offertes,
- les formes d’aide à l’emploi pour les participants des formations offertes.

L’inscription au registre est une condition préalable pour pouvoir solliciter le droit à l’organisation des formations sur commande des offices du travail. Ces services sont commandés par les offices du travail, conformément aux dispositions relatives aux commandes publiques. Lors du choix d’une institution de formation, sont pris en compte les critères suivants :

- la qualité des programmes de formation offerts et l’utilisation des programmes modulaires de formation disponibles sur le site [www.standardyiszkolenia.praca.gov.pl](http://www.standardyiszkolenia.praca.gov.pl) dans la base de données du Ministère du Travail et des Affaires Sociales,
- les qualifications des formateurs,
- les lieux avec les moyens matériels et pédagogiques disponibles,
- la détention d’un certificat confirmant la qualité des services fournis,
- les modalités d’évaluation des résultats des formations et le type de documents justifiant les qualifications acquises,
- les tarifs des formations,
- l’implication de l’institution de formation dans la recherche d’un emploi pour les participants des formations offertes.

## Questions supplémentaires

### Nombre des personnes suivant les diverses formes de formation continue

Participants aux diverses formes de formation continue, âgés de 15 ans et plus; en millions

II trimestre	Statut des participants sur le marché du travail	Formations organisées par l'entreprise	Formations organisées par l'office du travail	Initiative propre	Autoformation	Au total
2001	Au total	296	19	239	64	618
	Personnes actives occupées	294	7	143	42	487
	Personnes sans emploi	2	11	29	8	50
	Personnes non actives	-	1	67	13	81
2002	Au total	183	16	154	32	384
	Personnes actives occupées	183	6	98	23	310
	Personnes sans emploi	-	8	18	-	26
	Personnes non actives	-	1	38	9	48
2003	Au total	282	21	241	54	599
	Personnes actives occupées	282	3	139	28	452
	Personnes sans emploi	-	17	24	2	43
	Personnes non actives	-	1	79	24	104
2004	Au total	282	19	384	37	722
	Personnes actives occupées	280	-	230	17	529
	Personnes sans emploi	-	15	30	-	48
	Personnes non actives	-	-	124	18	145

Remarque : les éventuelles divergences résultent du mode de calcul des données adopté par l'Office central de statistiques (GUS) et du fait de l'arrondissement des chiffres au millier supérieur ou inférieur.

Personnes âgées de 15 ans et plus, qui suivent l'enseignement scolaire, les cours de formation, en %, 2003

	Participants de l'enseignement scolaire	Participants des cours de formation	Participants de l'autoformation
Au total	17,0	8,0	29,4
Zones urbaines	18,3	9,8	33,5
Zones rurales	14,8	4,8	22,5

Les personnes d'un niveau faible de formation et celles qui sont sans qualifications professionnelles cherchent à augmenter leurs qualifications en recourant aux formes d'enseignement scolaire. Les formes des formations hors cadre scolaire sont exploitées surtout par les diplômés de l'enseignement supérieur, post-secondaire et secondaire. Plus les personnes sont âgées, moins elles profitent de la formation non institutionnalisée.

Pour des informations supplémentaires, voir la réponse aux questions relatives à l'article 10.

#### **Conclusion négative**

**Seuls les ressortissants étrangers qui détiennent une carte de résident permanent ont accès aux services d'orientation professionnelle et de formation continue, assurés par les services publics de l'emploi. La carte est délivrée après 3 ans<sup>1</sup> de séjour continu en Pologne aux ressortissants étrangers qui, en outre, satisfont aux conditions suivantes : ils ont des liens familiaux ou économiques durables avec la Pologne, ils disposent d'un logement et d'un revenu propre.**

<sup>1</sup> Dispositions légales en vigueur jusqu'au 1 juillet 2001.

Les dispositions légales en vigueur prévoient qu'un étranger qui possède un permis de séjour temporaire, un permis de résidence, un permis de séjour du résident de longue durée-CE, le statut de réfugié, un permis de séjour toléré, obtient la carte de résidence. Les citoyens des Etats-parties à la Charte qui ne sont pas des citoyens de l'UE se verront accorder un permis de séjour du résident de longue durée-CE (et, sur cette base une carte de séjour) si, avant d'introduire la demande, ils ont séjourné en Pologne pendant 5 ans au moins, régulièrement et de façon ininterrompue et ont:

- un revenu stable et régulier, suffisant pour couvrir le besoins de la vie de lui même et de sa famille,
- l'assurance maladie dans le cadre du système général d'assurance maladie ou l'attestation de couverture des frais médicaux par un assureur sur le territoire de la Pologne.

La Pologne n'engage pas d'actions de recrutement actif des travailleurs étrangers.

L'accès au marché du travail polonais d'un ressortissant étranger (sous réserve des ressortissants de l'un des États membres de l'Union européenne, auxquels ne s'appliquent pas de restrictions que durant la période transitoire) est conditionné par l'obtention d'un permis de travail pour un emploi spécifique, pour une durée limitée et chez un employeur concret. Conformément à l'article 1, alinéa 4 de la loi sur la promotion de l'emploi et des institutions du marché du travail, le droit aux allocations et à d'autres prestations accordées au titre du chômage reviennent aux ressortissants étrangers qui :

- détiennent le statut de réfugié,
- détiennent un permis de résidence sur le territoire de la République de Pologne,
- sont membres de famille de ressortissants polonais,
- détiennent une autorisation de séjour toléré sur le territoire de la République de Pologne,
- bénéficient d'une protection temporaire dans la République de Pologne.

À partir du 1er janvier 2006, ces droits s'appliqueront également aux ressortissants étrangers qui ont obtenu en Pologne ou dans tout autre État membre de l'UE le statut de résident de longue durée.

La formation professionnelle, assurée par les offices du travail et financée par les moyens financiers publics, a pour objectif de changer ou d'augmenter les qualifications professionnelles des personnes sans emploi et des salariés, en vue de leur donner la possibilité d'entreprendre une activité professionnelle. Or, les interventions de ce type ne sont pas justifiées dans le cas des ressortissants étrangers, étant donné qu'ils arrivent en Pologne pour y commencer un emploi bien spécifique et qu'ils ont déjà – conformément aux dispositions régissant l'embauche des ressortissants étrangers, prévues par la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail – toutes les qualifications nécessaires pour l'exercer. Les ressortissants étrangers peuvent, en revanche, participer aux formations financées par l'employeur. Dans ces cas-là, est appliqué le principe d'égalité en matière d'accès à la formation, conformément à l'interdiction de toute discrimination à l'emploi en raison de la nationalité, inscrite dans le Code du travail.

Après l'analyse des dispositions de l'ancienne loi sur l'emploi et la prévention du chômage, il a été constaté que les informations au sujet de l'orientation professionnelle, présentées dans le second rapport, étaient incorrectes. L'orientation professionnelle, telle qu'elle a été définie par la loi, était accessible à toute personne, sans égard à sa nationalité. La loi en vigueur (sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail) contient des solutions identiques. Ainsi, l'orientation professionnelle est régie par les principes suivants :

- le principe d'accessibilité des services d'orientation professionnelle pour tous les chômeurs et demandeurs d'emploi de même que pour les employeurs,
- le principe de libre recours aux services d'orientation professionnelle,
- le principe d'égalité en matière d'accès aux services d'orientation professionnelle pour toute personne, indépendamment de son appartenance ou non appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de son sexe, de sa confession, de ses activités syndicales, sociales ou politiques ou d'autres raisons,
- le principe de libre choix de la profession et du lieu de travail,
- le principe de gratuité,
- le principe de confidentialité et de protection des données personnelles des chômeurs et des personnes à la recherche d'un emploi qui recourent aux services d'orientation professionnelle.

**Les services d'orientation personnelle ont pour but de renseigner au sujet des professions, du marché du travail et des possibilités de formation continue et professionnelle, ainsi que de donner des conseils en vue de faciliter le choix d'une profession, un changement des qualifications, le démarrage d'une activité professionnelle ou un changement d'emploi.**

## ARTICLE 2 –DROIT A DES CONDITIONS DE TRAVAIL EQUITABLES

### Paragraphe 1

#### Question A

#### **Règles prévues par la législation en matière de durée du travail journalier et hebdomadaire et de durée de repos journalier.**

Sur la période de référence adoptée, la norme journalière du temps de travail est de 8 heures, et la norme hebdomadaire de 40 heures en moyenne, une semaine comptant 5 jours ouvrables en moyenne. Le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires incluses, ne peut pas excéder 48 heures sur la période de référence adoptée. L'employé a droit à 11 heures minimum de repos ininterrompu par jour.

#### **Question supplémentaire**

Nombre d'infractions aux règles relatives au temps de travail constatées. Montant des amendes réellement infligées.

Année	Nombre d'infractions aux règles relatives au temps de travail révélées	Montant moyen des amendes infligées en procédure d'amende	Montant moyen des amendes infligées par une juridiction
2001	10 839	305 PLN	680 PLN
2002	10 100	290 PLN	770 PLN
2003	8 969	290 PLN	750 PLN
2004	9 244	480 PLN	870 PLN

Depuis le 1er janvier 2004, le montant maximum d'une amende infligée par l'inspecteur du travail s'élève à 1 000 PLN.

#### Question B

#### **Règles concernant la durée normale du travail et les heures supplémentaires qui figurent en général dans les conventions collectives. Champ d'application des dispositions susdites.**

*Durant la période visée par le présent rapport, aucun changement n'est intervenu par rapport à la situation présentée dans le rapport précédent.*

**Les conventions collectives au niveau d'entreprise définissent en premier lieu les salaires et les conditions d'attribution des autres avantages sociaux, elles ne règlent cependant que dans une moindre mesure les questions relatives au temps du travail. Vu la procédure de modification moins complexe, on laisse ces questions à déterminer dans les règlements du travail. Les dispositions contenues dans les conventions concernent le régime et l'emploi du temps de travail ainsi que les périodes de référence ; elles définissent également la période nocturne et le plafond horaire d'heures supplémentaires. D'habitude, les dispositions adoptées dans les conventions collectives générales réduisent la période de référence à un ou à trois mois.**

Durant la période visée par le présent rapport, dans les conventions collectives au niveau d'entreprise, les réductions suivantes du temps de travail, au-dessous des normes définies par le Code du travail, ont été mises au point :

- dans 119 sur 360 conventions collectives d'entreprise enregistrées en 2001, le temps de travail a été réduit (le plus souvent à 40 heures par semaine),
- dans 98 sur 310 conventions collectives enregistrées en 2002, les normes du temps de travail ont été réduites (le plus souvent à 40 heures par semaine),
- dans 13 sur 441 conventions enregistrées en 2003, les normes du temps de travail ont été réduites,
- dans 1 sur 328 conventions enregistrées en 2004, les normes du temps de travail ont été réduites.

Des dispositions similaires ont été introduites par des protocoles additionnels aux conventions collectives au niveau d'entreprise conclues antérieurement.

**Le nombre de salariés concernés par les conventions collectives de travail, relatives au temps de travail, est estimé à 490 000.**

### **Question C**

#### **Durée moyenne effective du travail pour chaque grande catégorie professionnelle.**

	Nombre moyen des heures de travail effectuées par semaine			
	2001	2002	2003	2004
Total	40	39,9	40,1	40,1
Députés, cadres et responsables	45,5	45,7	46	46,15
Spécialistes	34,1	34,4	34,5	34,5
Techniciens et autres salariés moyens	40,2	40,1	40	40,1
Employés de bureau	39,4	39,2	39,3	39,3
Travailleurs dans le secteur des services personnels et vendeurs	42,1	42,2	42,3	41,7
Agriculteurs, jardiniers, forestiers et pêcheurs	37,6	37,5	38	38,8
Ouvriers d'usine et artisans	42	42	42,1	42,3
Opérateurs et monteurs de machines et d'autres équipements	43,4	43,4	43,5	43,5
Salariés effectuant des travaux simples	38,9	38,7	38,4	38,1
Employés des forces armées	42,3	42,5	43,4	44,1

### **Question D**

**Dans quelle mesure la durée du travail a été réduite par la législation, par les conventions collectives ou dans la pratique, en particulier en raison de l'augmentation de la productivité.**

**Jusqu'à la fin de l'année 2001, la norme du temps de travail hebdomadaire moyenne, une semaine comptant 5 jours ouvrables, était de 42 heures sur la période de référence adoptée.**

La loi du 1<sup>er</sup> mars 2001 sur la modification du Code du travail a introduit un amendement à l'art. 129 relatif au temps de travail. La disposition en question a été libellée de la façon suivante :

« Art. 129 §1. Le temps de travail ne peut pas excéder 8 heures par jour et 40 heures en moyenne dans une semaine moyenne de 5 jours ouvrables, sur une période de référence adoptée inférieure à 3 mois, sous réserve des art. 129<sup>4</sup>, 132 § 2 et 4 ainsi que de l'art. 142.

§2. Le temps de travail n'excédant pas 8 heures par jour et 40 heures en moyenne par semaine sur une période de référence adoptée ne peut pas être considéré comme des heures supplémentaires.

§ 3. En cas de résiliation du contrat de travail avant l'échéance de la période de référence, le salarié a droit à une rémunération supplémentaire, calculée comme dans le cas des heures supplémentaires, en appliquant, conformément à la disposition du § 2, le temps de travail effectué depuis le début de la période de référence jusqu'au jour de la résiliation du contrat de travail. »

**Conformément à l'art. 2 de la loi, dans la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 décembre 2001, la norme hebdomadaire du temps de travail dans une semaine de 5 jours ouvrables ne pouvait pas excéder 42 heures sur la période de référence adoptée ; du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2002 – 41 heures ; le temps de travail hebdomadaire de 40 heures est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003.**

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, l'art. 129 est libellé de la façon suivante :**

« Art. 129 §1. Le temps de travail ne peut pas excéder 8 heures par jour et 40 heures en moyenne dans une semaine de 5 jours ouvrables, sur une période de référence adoptée inférieure à 4 mois, sous réserve du § 2 et des art. 135-138, 143 et 144.

§ 2. Pour le secteur de l'agriculture et de l'élevage, ainsi que pour les services de surveillance des biens ou des personnes, il est possible d'adopter une période de référence ne dépassant pas 6 mois et, dans le cas de contraintes d'organisation ou techniques atypiques ayant une influence sur le processus de travail, une période de référence n'excédant pas 12 mois. Cependant il n'est pas admissible d'appliquer des périodes de référence prolongées pour les régimes du temps de travail, tels que définis dans l'art. 135-138.»

### **Question E**

**Mesures permettant de déroger aux règles posées par la législation en matière de durée du travail journalier et hebdomadaire et de durée du repos journalier.**

**Période de référence adoptée.**

**Les mesures ont-elles été établies par la loi ou par des conventions collectives et, dans ce dernier cas, à quel niveau ces accords sont conclus et si seuls les syndicats représentatifs ont la possibilité de mener de telles négociations.**

Pour certains régimes du temps de travail, il est possible de porter le temps journalier de travail au-dessus de 8 heures :

- à 12 heures, pour un régime du temps de travail modulé, y compris un régime de temps de travail hebdomadaire abrégé et un régime de temps de travail de week-end. Le temps de travail journalier prolongé est compensé par un temps de travail journalier réduit certains jours ou par l'octroi de jours de repos,
- à 16 heures, pour un régime de temps de travail modulé, uniquement pour des travaux de surveillance d'appareils ou exigeant de demeurer prêt à intervenir afin d'effectuer un travail. Immédiatement après chaque période de travail effectué en régime de temps de travail journalier prolongé, le salarié a droit à une période de repos équivalant au moins au nombre d'heures de travail accomplies,
- à 24 heures, pour un régime de temps de travail modulé, pour les services de surveillance des biens ou de protection des personnes ainsi que pour les employés des services sapeurs-pompiers de l'entreprise et des services de sauvetage de l'entreprise. Immédiatement après chaque période de travail effectué en régime de temps de travail journalier prolongé, le salarié a droit à une période de repos équivalant au moins au nombre d'heures de travail accomplies.

Il est possible de porter le temps de travail hebdomadaire à 43 heures en moyenne par semaine sur une période de référence, pour un régime de travail continu.

**Des dispositions particulières (actuellement, la législation relative aux travailleurs handicapés, aux professionnels de la santé) ainsi que des réglementations intérieures en vigueur chez un employeur donné (règlement du travail, conventions collectives) peuvent introduire une norme journalière ou hebdomadaire de temps de travail différente de celle prévue par le Code du travail. Ne pouvant contenir que des solutions plus favorables aux salariés (art. 9 § 2 du Code du travail), ces dispositions peuvent donc uniquement réduire les normes du temps de travail.**

**Il est possible de limiter le droit au repos quotidien dans le cas de cadres dirigeant une entreprise au nom de l'employeur, ainsi que lors d'une opération de sauvetage ayant pour but la protection de la vie ou de la santé humaine, la protection des biens ou de l'environnement, ou encore une réparation d'urgence. Dans ce cas-là, sur une période de référence, le salarié a droit à une durée de repos équivalente.**

Pour le régime du temps de travail de base, la période de référence est de 4 mois. Une période de référence plus courte (maximum 1 mois) est prévue pour les cas suivants :

- pour le régime du temps de travail modulé ; toutefois, dans des cas justifiés, la période de référence peut être portée à maximum 3 mois et, pour des travaux saisonniers ou dépendant des conditions météorologiques, à 4 mois au maximum,
- pour le régime du temps de travail modulé, pour des travaux de surveillance d'appareils ou exigeant de demeurer prêt à intervenir afin d'effectuer un travail, pour les employés des services de surveillance des biens ou de protection des personnes ainsi que pour les employés des services sapeurs-pompiers de l'entreprise et des services de sauvetage de l'entreprise,
- pour les régimes du temps de travail hebdomadaire abrégé et du temps de travail de week-end.

Pour le régime de travail continu, ainsi que dans le cas d'un travail ne pouvant pas être interrompu à cause de la nécessité permanente de satisfaire les besoins de la population, si

l'employeur bénéficie de la possibilité de porter le temps de travail hebdomadaire moyen à 43 heures, la période de référence ne peut excéder pas 4 semaines.

Une période de référence plus longue est prévue pour :

- le régime du temps de travail de base dans le secteur de l'agriculture et de l'élevage, ainsi que dans les services de surveillance des biens ou des personnes, il existe la possibilité d'adopter une période de référence ne dépassant pas 6 mois, et, dans le cas de contraintes organisationnelles ou techniques atypiques ayant une influence sur le processus de travail, une période de référence n'excédant pas 12 mois,
- le régime du temps de travail modulé ; dans des cas justifiés (maximum 3 mois et, pour les travaux saisonniers ou dépendant des conditions météorologiques, maximum 4 mois).

Les régimes et l'emploi du temps de travail, ainsi que les périodes de référence, sont définis dans les conventions collectives ou dans le règlement du travail, ou encore dans un avis au public, si l'employeur n'est pas signataire d'une convention collective ou s'il n'est pas obligé d'établir un règlement du travail (art. 150 du Code du travail). Certains régimes du temps de travail (le régime du temps de travail hebdomadaire abrégé, le régime du temps de travail de week-end) peuvent être introduits dans le contrat de travail. Le régime du temps de travail discontinu est introduit dans les conventions collectives de travail ; dans le cas d'un contrat de travail, ce régime peut être appliqué uniquement si l'employeur est une personne physique, exerçant une activité dans le secteur de l'agriculture ou de l'élevage et chez qui il n'y a aucune organisation syndicale en place.

L'employeur, chez qui il n'y a aucune organisation syndicale en place, ainsi que l'employeur, dont l'organisation syndicale ne consent pas à établir ou à modifier les régimes et l'emploi du temps de travail, peut appliquer des périodes de référence prolongées pour le calcul du temps de travail après en avoir notifié le fait auprès de l'inspecteur du travail compétent.

Lors de l'instauration du temps de travail journalier et du temps de travail hebdomadaire moyen, l'employeur est entièrement soumis à la réglementation relative aux modalités d'introduction de différents régimes du temps de travail découlant du Code du travail.

### **Question F**

**La proportion de salariés qui ne sont pas couverts par ce type de dispositions établies soit par la législation soit par les conventions collectives soit par d'autres mesures (cf. art. 33 de la Charte) ?**

Durant la période visée par le présent rapport, aucun changement n'est intervenu par rapport à la situation présentée dans le rapport précédent.

### **Conclusion négative**

**La durée du travail qui, dans certains cas, peut s'élever à 16 heures sur 24 et arriver à 72 heures par semaine (six jours consécutifs), est excessivement longue.**

Les travaux de surveillance des appareils consistent en principe au contrôle du fonctionnement des machines par les employés. Les travaux exigeant de demeurer prêt à intervenir afin d'effectuer un travail sont intégrés aux périodes d'inactivité incluses préalablement dans le temps de travail et qui consistent à rester à la disposition de l'employeur sur le lieu de travail. « Demeurer prêt à intervenir » signifie rester à disposition immédiate pour effectuer un travail à la demande de l'employeur et, si besoin est, même sans qu'il donne une impulsion expresse. L'exécution du travail est conditionnée par des circonstances futures incertaines (il est impossible de prévoir si une panne ou un incendie surviendra ou quelle sera l'heure exacte d'arrivée de la marchandise qu'il faudra décharger ; le travail d'un coursier).

Pour les travaux de surveillance des appareils ou liés à la nécessité de demeurer prêt à intervenir, il est possible d'appliquer le régime du temps de travail modulé avec la possibilité de porter le temps de travail journalier à 16 heures, sous réserve de maintenir la norme maximale du temps de travail hebdomadaire (40 heures, 48 heures avec les heures supplémentaires incluses, une semaine comptant 5 jours) sur une période de référence d'un

mois. L'employeur peut fixer le temps à un niveau inférieur, en fonction des besoins et des conditions de travail.

**L'adoption par l'employeur d'horaires journaliers plus étendus (par exemple 14 ou 16 heures) implique un examen du type de travail et des conditions de travail dans l'entreprise (division, poste). La possibilité de prolonger le temps de travail journalier dépend des conditions de travail, y compris du degré nécessaire de concentration, de la durée et de l'intensité des périodes d'observation, de la possibilité d'assurer au salarié le repos alors qu'il demeure prêt à effectuer un travail.**

**La prolongation du temps de travail journalier équivaut pour le salarié à l'impossibilité de bénéficier pleinement du droit au repos quotidien. La réglementation oblige donc l'employeur à octroyer au salarié, immédiatement après que ce dernier a fini le travail effectué en régime de temps de travail journalier prolongé, une période de repos équivalant au moins au nombre d'heures de travail accomplies. En outre, le salarié a droit à un repos hebdomadaire s'élevant à au moins 40 heures, y compris le repos quotidien, si le salarié a effectué le travail durant 16 heures consécutives. Le salarié a également droit au nombre de jours de repos sur la période de référence adoptée équivalant au moins au nombre de dimanches, fêtes et jours fériés durant une semaine de 5 jours en moyenne dans cette période.**

Ces garanties impliquent que l'employeur, fixant les horaires de travail, est contraint de respecter les limitations empêchant les abus en ce qui concerne le temps de travail du salarié. De plus, le temps de travail journalier prolongé est récompensé par la réduction du temps de travail les autres jours ou, plus souvent, par l'octroi au salarié d'un plus grand nombre de jours de repos que le nombre découlant du temps de travail de base.

### **Paragraphe 3**

#### **Question A**

**Durée des congés annuels découlant de la législation ou des conventions collectives; période minimum d'emploi nécessaire pour pouvoir bénéficier d'un congé annuel.**

**Les dispositions qui permettent de déroger aux règles établies par la législation en matière de durée du travail journalier et hebdomadaire influencent-elles la durée des congés annuels ?**

**Conformément au Code du travail, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, le temps du congé s'élève à :**

- 20 jours ouvrables – si le salarié a moins de 10 ans d'ancienneté,
- 26 jours ouvrables – si le salarié a plus de 10 ans d'ancienneté.

Le salarié qui entame pour la première fois une activité professionnelle acquiert, l'année civile de prise d'emploi, un droit au congé, après chaque mois de travail, calculé sur la base de 1/12 de congé dont il bénéficierait à l'issue d'une année de travail.

**La durée du congé peut être prolongée par les conventions collectives de travail ou par un contrat de travail individuel (art. 9 du Code du travail).**

La durée du congé du salarié est définie en jours et calculée en fonction de l'ancienneté (en prenant en compte les périodes d'inactivité professionnelle assimilées à l'ancienneté pour le calcul des droits au congé), conformément à la législation en vigueur. Le congé des personnes employées à temps partiel est calculé en jours, proportionnellement au temps de travail contractuel ; lorsque le nombre de jours de congé acquis n'est pas entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur. La durée du congé ainsi calculée est convertie en heures (quota horaire du congé). Conformément à l'art. 154 § 1 du Code du travail, un jour de congé correspond à 8 heures de travail (ce qui équivaut à la norme générale du temps de travail).

Une fois les quotas horaires calculés, le congé peut être pris les jours de travail selon l'emploi du temps de travail en vigueur, calculé en heures, en fonction du temps de travail journalier du salarié.

La durée du congé du salarié qui, conformément à d'autres réglementations (la législation ou des règlements intérieurs en vigueur chez l'employeur), travaille moins de 8 heures par jour,



est également calculée en heures. Dans ce cas, un jour de congé est égal à 7 ou 6 heures de congé, en fonction de la norme journalière du temps de travail adoptée.

**Indépendamment du régime ou de l'emploi du temps de travail (y compris celui fixé par la convention collective de travail), les salariés totalisant le même temps d'ancienneté et travaillant selon la même base horaire (temps plein/partiel) ont droit au même nombre d'heures de congé.**

#### **Question B**

**Incidence d'absence causée par une maladie ou un accident survenu durant le congé annuel sur le droit au congé annuel**

Durant la période visée par le présent rapport, aucun changement n'est intervenu par rapport à la situation présentée dans le rapport précédent.

#### **Question C**

**Possibilité de renoncer au congé annuel**

Durant la période visée par le présent rapport, aucun changement n'est intervenu par rapport à la situation présentée dans le rapport précédent.

#### **Question D**

**Pratique généralement suivie hors du champ d'application de la législation ou des conventions collectives**

Durant la période visée par le présent rapport, aucun changement n'est intervenu par rapport à la situation présentée dans le rapport précédent.

#### **Question E**

**Nombre de salariés non couverts par ce type de dispositions découlant de la législation ou des conventions collectives ou encore d'autres sources (cf. art. 33 de la Charte) ?**

Durant la période visée par le présent rapport, aucun changement n'est intervenu par rapport à la situation présentée dans le rapport précédent.

#### **Paragraphe 4**

#### **Question A**

**Occupations considérées comme dangereuses ou insalubres (liste de ces occupations).**

Un répertoire des métiers considérés comme dangereux ou nocifs pour la santé n'existe pas, dans la législation polonaise définit cependant les travaux à risque particulièrement élevé. Conformément au règlement du Ministre du travail et des affaires sociales du 26 septembre 1997 portant sur les règles générales de sécurité et d'hygiène du travail, les travaux à risque particulièrement élevé sont :

- les travaux de construction, de démolition, de réparation et d'assemblage effectués sans l'arrêt du fonctionnement de l'entreprise entière ou d'une partie de celle-ci,
- les travaux à l'intérieur de réservoirs, de canaux, d'appareils techniques et d'autres espaces fermés dangereux,
- les travaux nécessitant l'usage de matériaux dangereux,
- les travaux en hauteur,
- les travaux classifiés comme particulièrement dangereux par d'autres réglementations relatives à la sécurité et l'hygiène du travail ou bien dans les notices techniques d'exploitation des appareils et des installations, ainsi que d'autres travaux à risque ou des travaux effectués dans des conditions difficiles, jugés comme particulièrement dangereux par l'employeur.

D'autres réglementations énumérant les travaux à risque particulièrement élevé :

- le règlement du Ministre de l'économie du 17 septembre 1999 portant sur les règles de sécurité et d'hygiène du travail avec les appareils et les installations énergétiques,
- le règlement du Ministre du travail et des affaires sociales du 28 mai 1996 portant sur les catégories des travaux dont l'exécution nécessite l'intervention d'au moins deux personnes.

Les répertoires des travaux à risque particulièrement élevé, des travaux effectués dans des conditions nocives et pénibles ayant lieu dans les entreprises ou dans les groupements d'entreprises peuvent être inclus dans les conventions collectives. Les répertoires en question peuvent être établis, entre autres, sur base des taux maximaux admissibles de concentration et d'intensité des facteurs nocifs pour la santé, sur le lieu de travail, déterminés par le règlement du Ministre du travail et des affaires sociales du 29 novembre 2002, portant sur la concentration et l'intensité des facteurs nocifs pour la santé sur le lieu de travail.

Conformément au § 81 de l'arrêté sur les règles générales de sécurité et d'hygiène du travail, l'employeur est tenu de déterminer les exigences particulières quant à la sécurité et à l'hygiène du travail pour l'exécution des travaux à risque particulièrement élevé ; il devrait assurer surtout :

- la surveillance directe des travaux en question par le personnel désigné à cet effet,
- les mesures de sécurité appropriées,
- une formation pour les salariés, notamment en matière de division nominative du travail, d'ordre d'exécution des tâches, de mesures de sécurité et d'hygiène du travail requises pour les activités particulières.

### **Question supplémentaire**

Critères appliqués par l'entreprise pour considérer les travaux comme travaux à risque, nocifs ou pénibles (information détaillée) ?

Les travaux à risque particulièrement élevé ont été définis dans le règlement portant sur les règles générales de sécurité et d'hygiène du travail. Sont considérés comme tels les travaux répertoriés dans le règlement et les travaux définis comme travaux à risque particulièrement élevé dans d'autres réglementations relatives à la sécurité et à l'hygiène du travail ou dans les notices techniques d'exploitation des appareils et des installations ainsi que d'autres travaux à risque ou des travaux effectués dans des conditions difficiles, jugés comme particulièrement dangereux par l'employeur.

C'est le taux de concentration (d'intensité) des facteurs nocifs pour la santé sur le lieu de travail qui détermine si le travail en question est nocif pour la santé. Si le taux de concentration (d'intensité) excède les normes maximales admissibles déterminées par l'arrêté portant sur la concentration et l'intensité, maximales admissibles sur le lieu de travail, des facteurs nocifs pour la santé, le travail est considéré comme nocif pour la santé.

Sont considérés comme pénibles les travaux qui causent un surmenage excessif de l'organisme, entraînant à son tour un épuisement orbiculaire du système musculo-squelettique ainsi qu'une altération fonctionnelle générale et provoquant la fatigue du système nerveux central. La fatigue orbiculaire et du système central peut causer des troubles, voire des lésions, du système musculo-squelettique, un épuisement des réserves énergétiques et métaboliques, un dysfonctionnement de perception, y compris des troubles de la coordination senso-motrice ainsi qu'une baisse des performances mentales. Les travaux pénibles sont des travaux qui se caractérisent par :

- une position du corps incorrecte (forcée) pendant le travail,
- des répétitions trop fréquentes des opérations effectuées,
- une charge trop grande des objets portés (dépense énergétique excessive<sup>2</sup>),

---

<sup>2</sup> Sont considérés comme travaux à dépense énergétique excessive des travaux entraînant une dépense énergétique dépassant 6 300 kJ (hommes) ou 4 200 (femmes), durant le travail d'une équipe (8 heures).

- le nombre excessif des informations perçues et traitées ainsi que la quantité des décisions prises,
- un surmenage de l'œil, causé par l'effort oculaire durant le travail.

### **Question B**

#### **Règles applicables (législation, conventions collectives ou la pratique) relatives à la réduction de la durée du travail ou à l'octroi de congés payés supplémentaires.**

Conformément à l'art. 145 du Code du travail, il est possible de réduire le temps de travail au-dessous des normes générales en introduisant des pauses englobées dans le temps de travail ou en abaissant les normes. Le répertoire des travaux est établi par l'employeur, après consultation des salariés ou de leurs représentants, conformément aux dispositions de l'art. 237<sup>1a</sup> et 237<sup>13a</sup> ainsi qu'après consultation du médecin de l'entreprise.

Les règles relatives à la réduction du temps de travail ou à l'octroi de congés payés supplémentaires aux salariés exécutant des travaux à risque ou nocifs pour la santé (sous forme d'un congé payé supplémentaire, d'un congé payé spécial pour séjour dans un sanatorium ou d'un congé de rétablissement) sont contenues dans les conventions collectives d'entreprise :

- en 2001, 11 conventions ont garanti des congés supplémentaires et 13 conventions ont prévu des réductions des normes du temps de travail,
- en 2002, 8 conventions ont garanti des congés supplémentaires et 6 conventions ont prévu des réductions des normes du temps de travail,
- en 2003, 16 conventions ont garanti des congés supplémentaires et 6 conventions ont renfermé des réductions des normes du temps de travail,
- **en 2004, 9 conventions ont prévu le droit à des congés supplémentaires et 6 conventions – des réductions du temps de travail.**

### **Questions supplémentaires**

1/ Réduction de la durée du travail et/ou l'octroi de congés supplémentaires aux salariés effectuant des travaux de menuiserie, dans le secteur du bâtiment, entrant en contact avec des produits chimiques et pharmaceutiques, dans les chantiers navals, exposés à la radiation ionisante.

**La réglementation générale en vigueur s'applique au secteur du bâtiment, à l'industrie chimique et pharmaceutique ainsi qu'aux chantiers navals, ces secteurs n'étant pas concernés par les conventions collectives.**

**Il n'est pas possible de fournir les informations demandées relatives aux réductions du temps de travail et/ou à l'octroi de congés supplémentaires. Même si une convention collective prévoit, pour les salariés travaillant dans des conditions particulièrement pénibles ou nocives, une réduction des normes du temps de travail déterminées par le Code du travail, un répertoire des travaux en question peut être repris aussi bien dans une convention que dans le règlement du travail.**

2/ Pourcentage de travailleurs effectuant des travaux à risque ou des travaux nocifs pour la santé, couverts par des conventions collectives relatives à la réduction de la durée du travail et/ou aux congés supplémentaires ?

En ce qui concerne les conventions collectives (conventions d'entreprise et générales), il n'est pas possible d'obtenir ces informations.

**3/ Nombre de salariés qui bénéficient des réductions de la durée du travail et/ou des congés supplémentaires sur base d'un répertoire des travaux établi par l'employeur ?**

En 2001 :

- 64 700 personnes ont bénéficié de réductions du temps de travail,
- 250 000 personnes ont bénéficié de congés payés supplémentaires.

En 2002 :

- 56 500 personnes ont bénéficié de réductions du temps de travail (8,9 % des salariés travaillant dans des conditions à risque),

- 195 000 personnes ont bénéficié de congés payés supplémentaires (30,6 % des salariés travaillant dans des conditions à risque).

En 2003 :

- 44 400 personnes travaillant dans des conditions à risque ont bénéficié de réductions du temps de travail (7,6 % des salariés travaillant dans des conditions à risque),
- 186 400 personnes travaillant dans des conditions à risque ont bénéficié de congés payés supplémentaires (32,0 % des salariés travaillant dans des conditions à risque).

En 2004 :

- 47 600 personnes ont bénéficié de réductions du temps de travail (8,2 % des salariés travaillant dans des conditions à risque),
- 157 200 personnes ont bénéficié de congés payés supplémentaires (27,2 % des salariés travaillant dans les mêmes conditions).

4/ Quel est le nombre d'infractions commises par rapport aux règles relatives aux réductions de la durée du travail ?

**Suite aux contrôles effectués par l'Inspection nationale du travail, des infractions à l'art. 145 du Code du travail ont été constatées (réductions du temps de travail), comme suit :**

- en 2001, chez 44 employeurs contrôlés, des irrégularités par rapport à 2 182 salariés,
- en 2002, chez 18 employeurs contrôlés, des irrégularités par rapport à 364 salariés,
- en 2004, chez 13 employeurs contrôlés, des irrégularités par rapport à 312 salariés.

## Question C

**Nombre de salariés no couverts par ce type de dispositions découlant de la législation ou des conventions collectives ou encore d'autres sources (cf. art. 33 de la Charte) ?**

Durant la période visée par le présent rapport, aucun changement n'est intervenu par rapport à la situation présentée dans le rapport précédent. Etant donné le caractère contraignant des dispositions relatives au travail à risque ou nocif pour la santé, aucune catégorie professionnelle n'est exclue de la protection.

### Paragraphe 5

#### Question A

**Règles applicables au repos hebdomadaire prévues par la législation, les conventions collectives ou la pratique.**

**Ces règles prévoient-elles la possibilité de reporter le repos hebdomadaire ? En cas de réponse affirmative, dans quelles circonstances est-ce possible et quelle période de référence est alors applicable ? Les dispositions permettant une dérogation à l'application des règles établies par la législation du pays en ce qui concerne le temps de travail journalier et hebdomadaire influencent-elles les règles en matière de repos hebdomadaire ?**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, conformément à l'art. 133 du Code du travail, tout salarié a droit à au moins 35 heures de repos ininterrompu chaque semaine, dont 11 heures minimum de repos quotidien continu. Le repos hebdomadaire devrait avoir lieu le dimanche. Par « dimanche », on comprend les 24 heures consécutives à partir de 6h00 le dimanche même, à moins qu'un employeur donné ait fixé un autre horaire. En cas de travail autorisé le dimanche, le repos hebdomadaire peut avoir lieu un autre jour.

**Dans le cas des employés dirigeant l'entreprise au nom de l'employeur, d'une opération de sauvetage ayant pour but la protection de la vie ou de la santé humaine, la protection des biens, de l'environnement ou une réparation d'urgence ainsi qu'à la suite d'un changement d'horaire de travail par des salariés qui changent d'équipe dans le cadre de l'emploi du temps de travail adopté, il existe la possibilité de réduire le repos hebdomadaire continu ; toutefois, sa durée ne peut pas être inférieure à 24 heures.**

**Les dispositions du Code du travail ne prévoient pas la possibilité de reporter le délai du repos hebdomadaire.**

La possibilité de prolonger le temps de travail journalier et hebdomadaire n'affecte pas le droit des salariés au repos hebdomadaire.

**Conformément au paragraphe 1, alinéa 1, de l du règlement du Premier ministre du 14 avril 2000 portant sur les règles de détermination du temps de travail et de l'emploi du temps de travail des fonctionnaires de l'administration gouvernementale, le temps de travail journalier des offices publics s'élève à 8 heures, du lundi au vendredi. Conformément au paragraphe 3 du même règlement, les directeurs généraux des offices publics fixent l'emploi du temps pour les jours de la semaine non ouvrables dans certains services organisationnels et postes de travail, si le travail est indispensable ces jours-là, en raison du caractère particulier des tâches attribuées ou de l'intérêt public. Conformément au paragraphe 4 du règlement, les directeurs généraux des offices peuvent prévoir le travail, pour les salariés chargés des contrôles, les jours non ouvrables pour les offices publics.**

**En principe, les conventions collectives générales ne règlent pas les questions relatives au repos hebdomadaire.**

### **Question B**

**Dispositions prises afin d'assurer aux salariés la jouissance effective du repos hebdomadaire, conformément au paragraphe en question.**

Une des garanties assurant aux salariés le repos (quotidien et hebdomadaire) est le principe selon lequel les permanences (le fait de demeurer prêt à effectuer les tâches prévues par le contrat de travail en restant à la disposition de l'employeur, en dehors des heures normales du travail, sur le lieu de travail ou dans un autre endroit désigné par l'employeur) n'affectent pas le droit du salarié au repos. Cela signifie que le temps de permanence durant une période de référence de 24 heures ne peut pas priver le salarié du repos quotidien continu, quel que soit le lieu de permanence et même si, durant sa permanence, le salarié a effectué un travail. La permanence ne peut pas non plus être la cause d'une réduction de la durée du repos hebdomadaire de 35 heures.

### **Question C**

**Nombre de salariés non couverts par ce type de dispositions découlant de la législation ou des conventions collectives ou encore d'autres sources (cf. art. 33 de la Charte) ?**

Durant la période visée par le présent rapport, aucun changement n'est intervenu par rapport à la situation présentée dans le rapport précédent.

\*

**Pour l'ensemble des dispositions de l'article 2, indiquer les règles applicables aux salariés à contrat atypique (contrat à durée déterminé, temps partiel, intérimaires, temporaires) ?**

En ce qui concerne les contrats à temps partiel, les parties au contrat fixent le plafond horaire du temps de travail dépassant le temps de travail contractuel, au-delà duquel le salarié a droit, hormis la rémunération ordinaire, à un supplément comme pour les heures supplémentaires.

Pour les autres cas de figure les réglementations ne prévoient pas de dispositions particulières.

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

### **Paragraphe 1**

#### **Question A**

**Principales dispositions législatives ou réglementaires édictées pour protéger la santé physique et psychique des travailleurs, en indiquant :**

- (a) champ d'application matériel (risques couverts, mesures de prévention et de protection) et**
- (b) champ d'application personnel (travailleurs quel que soit leur statut juridique et leur secteur d'activité, y compris les travailleurs à domicile et les employés de maison).**

**Règles adoptées pour assurer aux travailleurs titulaires de contrats de travail atypiques un même niveau de protection qu'aux autres travailleurs.**

**Durant la période visée par le présent rapport, la réglementation suivante a été adoptée :**

- le règlement du Ministre de la santé du 1er août 2002 portant sur les méthodes de documentation des maladies professionnelles et de leurs conséquences,
- le règlement du Ministre de l'économie du 30 octobre 2002 portant sur les exigences minimales en matière de sécurité et d'hygiène de travail en ce qui concerne l'usage des appareils par les salariés durant leur travail,
- le règlement du Ministre du travail et des affaires sociales du 29 novembre 2002 portant sur la concentration et l'intensité maximales admissibles des facteurs nocifs pour la santé sur le lieu de travail,
- le règlement du Ministre de l'économie et du travail du 27 juillet 2004 portant sur la formation en matière de règles de sécurité et d'hygiène du travail,
- le règlement du Conseil des Ministres du 2 novembre 2004 modifiant l'arrêté sur le comité de sécurité et d'hygiène de travail,
- le règlement du Ministre de la santé du 30 décembre 2004 portant sur les règles de sécurité et d'hygiène du travail liées à la présence de facteurs chimiques sur le lieu de travail,
- le règlement du Ministre de la santé du 20 avril 2005 portant sur les examens et les mesures des facteurs nocifs pour la santé présents sur le lieu de travail.

La loi du 30 août 2002 portant sur le système d'évaluation de conformité concerne le système de certification et d'accréditation (des appareils, matériaux, processus de production). La loi détermine les principes de fonctionnement du système d'évaluation, y compris les exigences principales et détaillées relatives aux produits, les principes du système de contrôle des produits admis pour la circulation, les règles et les modalités d'octroi d'accréditation et d'approbation, les modalités d'informer la Commission Européenne et les États membres de l'Union Européenne en ce qui concerne les établissements et les laboratoires autorisés, ainsi que les tâches du Centre polonais pour les accréditations (Polskie Centrum Akredytacji).

Le 1er janvier 2004, l'art 237<sup>11</sup> du Code du travail relatif au comité de sécurité et d'hygiène de travail a été amendé. Actuellement, un tel comité est mis en place dans les entreprises comptant plus de 100 salariés. Les entreprises qui comptent moins de 100 salariés peuvent confier les tâches qui devraient incomber au comité à un salarié chargé d'une autre mission ou, au cas où il n'y a pas de personnel compétent en la matière au sein de l'entreprise, à des spécialistes extérieurs.

Les tâches, l'organisation et les conditions du fonctionnement des services de la médecine du travail sont réglées par la loi du 27 juin 1997 sur les services de la médecine du travail. Les services de la médecine du travail sont compétents pour la réalisation des tâches dans les champs d'action suivants :

- la limitation des effets nocifs du travail sur la santé, notamment :
  - en identifiant et évaluant les facteurs nocifs présents sur le lieu de travail, ainsi que les méthodes de travail adoptées qui peuvent avoir une influence négative sur la santé,
  - en informant les employeurs et les salariés sur d'éventuelles conséquences négatives pour la santé de la présence de facteurs nocifs sur le lieu de travail, ainsi que de méthodes de travail adoptées,
  - en donnant des avis en matière d'organisation du travail, sur les questions d'ergonomie, de physiologie et de psychologie du travail,
- la prise en charge de la mission préventive des soins médicaux du travail, notamment :

- en assurant l'exécution des bilans de santé (examens préliminaires, périodiques et examens de contrôle) prévus par le Code du travail,
- par le contrôle médical dans les domaines prévus par le Code du travail et par la réglementation en vigueur découlant du Code,
- par les examens médicaux d'aptitude au travail ou le fait de suivre une formation prenant en compte l'état de santé ainsi que les risques présents sur le lieu de travail, les consultations, le diagnostic et le contrôle médical en matière de pathologie professionnelle,
- par les consultations pour les malades atteints de maladies professionnelles ou d'autres maladies liées au métier exercé,
- par la vaccination préventive,
- par le suivi médical de l'état de santé des personnes considérées comme appartenant à un groupe à risque, en particulier des personnes travaillant dans des conditions s'écartant des normes d'hygiène, des jeunes, des handicapés, ainsi que des femmes en âge de procréer et des femmes enceintes,
- par le diagnostic précoce des maladies professionnelles et d'autres maladies liées à la profession exercée,
- la réadaptation médicale ambulatoire motivée par la pathologie professionnelle constatée,
- l'organisation des premiers soins en cas d'urgence – maladies, accidents – survenus sur le lieu de travail, le lieu d'exercice des fonctions ou sur le lieu d'apprentissage/de formation,
- la promotion de la santé, notamment des programmes prophylactiques en la matière,
- le lancement d'initiatives d'action des employeurs en matière de protection de la santé des salariés et le support dans la réalisation de ces actions, notamment :
  - en informant les salariés sur les principes de réduction du risque professionnel,
  - en implantant les principes de la prévention des maladies chez les salariés faisant partie des groupes à risque,
  - en créant des conditions favorables pour la réadaptation professionnelle,
  - en implantant des programmes en matière de promotion de la santé,
  - en organisant les premiers soins préalables à l'intervention médicale,
- l'analyse de l'état de santé des salariés, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles et leurs causes, ainsi que des causes des accidents du travail,
- la collecte et le traitement des informations sur les dangers liés au travail et le risque professionnel, ainsi que sur l'état de santé des personnes bénéficiant des soins de santé préventifs.

Les soins des services de la médecine du travail s'adressent aux :

- salariés,
- personnes titulaires d'un contrat de travail résultant d'une désignation ou d'une nomination,
- travailleurs titulaires d'un contrat de travail à façon en chambre,
- candidats des écoles secondaires du premier et du second degré, des écoles supérieures, aux élèves de ces écoles et aux étudiants qui, pendant l'apprentissage du métier, sont exposés à la présence de facteurs nocifs, pénibles ou dangereux,
- doctorants qui, durant les études, sont exposés à la présence de facteurs nocifs, pénibles ou dangereux,
- personnes exerçant un travail durant la détention (en maison de détention, en détention préventive) ou exerçant un travail pénitentiaire.

Les services de la médecine du travail sont assurés par : les médecins, les infirmières, les psychologues et d'autres personnes titulaires des qualifications requises. Lorsqu'elles exercent leurs activités, les personnes assumant les tâches des services de la médecine du

travail sont indépendantes des employeurs, des employés et de leurs représentants, ainsi que d'autres sujets à la demande desquels ils réalisent la mission des services.

**Les services de la médecine du travail sont constitués des établissements suivants :**

- unités de base :
  - les établissements de santé mis en place pour dispenser des soins de santé préventifs aux salariés,
  - les unités organisationnelles des établissements de santé, déléguées pour dispenser des soins de santé préventifs aux salariés,
  - les médecins qui exercent en privé, les médecins spécialistes qui exercent en privé ou les médecins de groupe qui exercent en privé,
- unités au niveau de voïvodies – les centres de médecine du travail des voïvodies,

Les tâches des services de la médecine du travail sont également réalisées par les établissements scientifiques et par les facultés de médecine.

Les activités des services de la médecine du travail sont financées par les employeurs et le budget des autorités locales des voïvodies. Le budget de l'État peut financer, en partie ou entièrement, les programmes de prévention des risques liés aux conditions de travail nocives et aux méthodes de travail adoptées.

**Les questions concernant l'engagement des salariés intérimaires sont réglées par les dispositions de la loi du 9 juillet 2003 portant sur l'embauche des salariés temporaires. Ces salariés jouissent du même niveau de protection que les salariés titulaires de contrats de travail typiques. Voir la réponse à la question supplémentaire no. 4.**

## Question B

**Mesures particulières prises pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs qui accomplissent un travail dangereux ou insalubre.**

Durant la période visée par le présent rapport, la réglementation suivante a été adoptée :

- le règlement du Ministre de la santé du 1er décembre 2004 relatif aux substances, produits, agents et processus chimiques cancérigènes ou mutagènes, présents sur le lieu de travail,
- le règlement du Ministre de la santé du 30 décembre 2004 portant sur les règles de sécurité et d'hygiène du travail, relatives à la présence de facteurs chimiques sur le lieu de travail,
- le règlement du Ministre de la santé du 22 avril 2005 relatif aux facteurs biologiques nocifs pour la santé présents sur le lieu de travail, ainsi qu'à la protection de la santé des salariés exposés à la présence de ces facteurs.

Durant la période visée par le présent rapport, aucun changement n'est intervenu par rapport à la situation présentée dans le rapport précédent.

### **Questions supplémentaires**

**1/ Interdiction d'utiliser de l'amiante sur le lieu de travail, en particulier d'en pulvériser, d'effectuer des travaux en utilisant des matériaux isolant ou des absorbants acoustiques à une basse teneur en amiante**

La loi du 19 juin 1997 portant sur l'interdiction d'emploi des produits contenant de l'amiante prévoit l'interdiction d'utilisation et de commercialisation de l'amiante et des produits



contenant de l'amiante, d'introduction de l'amiante et des produits contenant de l'amiante sur le territoire de la République de Pologne, de fabrication de produits contenant de l'amiante et de commercialisation de l'amiante et des produits contenant cette matière sur ce territoire.

Exceptionnellement, la loi consent à l'utilisation de l'amiante chrysotile pour la production des diaphragmes et des installations électrolytiques déjà existantes. La production sera effectuée tant que l'utilisation des installations électrolytiques n'est pas achevée ou jusqu'à l'introduction de matières appropriées qui ne contiennent pas de l'amiante, la date limite étant le 1er janvier 2008. Il est également possible d'utiliser les produits existants qui contiennent de l'amiante, et cela jusqu'à l'abandon de ces matières, sans dépasser pourtant la date limite d'utilisation.

Depuis 2002, pour soutenir l'élimination des produits usés effectuée dans le respect de la santé humaine et de la protection de l'environnement, le *Programme d'élimination de l'amiante et des produits contenant de l'amiante utilisés sur le territoire de la Pologne* (« Program usuwania azbestu i wyrobów zawierających azbest stosowanych na terytorium Polski ») a été mis en place.

En ce qui concerne les travaux de construction et de réparation, les mesures prévues par la réglementation suivante sont applicables :

- le règlement du Ministre du travail et des affaires sociales du 2 avril 1998 portant sur les règles de sécurité et d'hygiène du travail, relatives à la mise en garde et à l'élimination des produits contenant de l'amiante ainsi que sur le programme de formation en matière de sécurité d'utilisation de ces produits,
- le règlement du Ministre de l'économie, du travail et des affaires sociales du 2 avril 2004 portant sur la sécurité en ce qui concerne les modes et les conditions d'utilisation et d'élimination des produits contenant de l'amiante,
- le règlement du Ministre de l'économie et du travail du 14 octobre 2005 portant sur les règles de sécurité et d'hygiène du travail, relatives à la mise en garde et à l'élimination des produits contenant de l'amiante ainsi que sur le programme de formation en matière de sécurité d'utilisation de ces produits.

Toutes les mesures adoptées sont conformes à la directive de la Commission européenne 99/77 adaptant pour la sixième fois, au progrès technologique, l'annexe I à la directive du Conseil 76/769/CEE portant sur l'harmonisation des lois, des mesures d'application et des règles administratives des États membres relatives aux limitations en ce qui concerne la commercialisation et l'utilisation de certaines substances et produits dangereux (amiante).

## **2/ Utilisation des espèces d'amiante les plus nocives pour la santé (crocidolite, fibre amphibole)**

L'utilisation de toute variante d'amiante, y compris de crocidolite, est interdite.

Pour adapter la législation à la directive du Parlement européen et du Conseil 2003/18/CE modifiant la directive du Conseil 83/477/CEE portant sur la protection des salariés contre le risque d'exposition à l'amiante sur le lieu de travail, une loi sur l'interdiction d'utilisation des produits contenant de l'amiante, ainsi que sur la modification de certaines lois, est en préparation.

La question de l'élimination des produits contenant de l'amiante est réglée par le règlement du Ministre de l'économie, du travail et des affaires sociales du 2 avril 2004 portant sur la sécurité en ce qui concerne les modes et les conditions d'utilisation et d'élimination des produits contenant de l'amiante. Conformément au règlement, l'élimination des produits contenant du crocidolite est effectuée sous une surveillance technique permanente, ainsi que dans le respect des règles de sécurité des salariés et des principes de protection de

l'environnement prévus par le plan des travaux. Un panneau d'avertissement approprié est affiché sur le lieu de travail.

### **3/ Conformité de la législation polonaise avec la directive 96/29/Euratom**

La législation polonaise est conforme à la directive 96/29/Euratom. La directive est implantée par :

- la loi géologique et minière du 4 février 1994,
- la loi du 27 juin 1997 sur les services de la médecine du travail,
- la loi du 29 novembre 2000 Droit nucléaire,
- la loi du 11 mai 2001 Droit relatif aux mesures,
- le règlement du Conseil des Ministres du 28 mai 2002 portant sur les doses limites de la radiation ionisante,
- le règlement du Conseil des Ministres du 6 août 2002 portant sur les cas où l'activité à risque d'exposition à la radiation ionisante n'est pas soumise à l'obligation d'une autorisation ou d'une déclaration, ainsi que sur les cas où elle doit être déclarée,
- le règlement du Conseil des Ministres du 6 août 2002 portant sur les exigences de base en ce qui concerne les terrains contrôlés et surveillés,
- le règlement du Conseil des Ministres du 17 décembre 2002 portant sur les règles détaillées de sécurité du travail avec des sources de radiation ionisante,
- le règlement du 23 décembre 2002 portant sur les exigences en ce qui concerne l'équipement dosimétrique,
- le règlement du Ministre de l'économie, du travail et des affaires sociales du 12 mai 2003 portant sur les unités de mesures légales,
- le règlement du Conseil des Ministres du 27 avril 2004 portant sur la protection des travailleurs extérieurs exposés à la radiation ionisante durant le travail sur un terrain contrôlé.

### **4/ Mesures légales et pratiques en matière de sécurité et d'hygiène du travail s'appliquant aux personnes titulaires d'un contrat de travail atypique (à temps déterminé, à temps partiel, contrat de travail temporaire) ; adaptation de ces mesures au statut particulier de ces travailleurs de façon à assurer un même niveau de protection que celui prévu pour les salariés titulaires de contrats typiques**

Les salariés embauchés à temps déterminé et à temps partiel, comme tout salarié titulaire d'un contrat de travail typique, sont tenus de respecter les règles de sécurité et d'hygiène du travail. Les employeurs sont soumis à l'obligation d'assurer des conditions de travail conformes aux règles de sécurité et d'hygiène du travail à tous les salariés, indépendamment du contrat de travail d'un salarié particulier.

Les règles concernant l'embauche des salariés temporaires par une agence de travail temporaire, ainsi que les règles relatives au placement des salariés et des personnes qui ne sont pas employés par une agence d'intérim dans une entreprise utilisatrice en qualité de salariés temporaires, sont définies par la loi du 9 juillet 2003 portant sur l'embauche des salariés temporaires. Conformément à la loi, l'entreprise utilisatrice informe l'agence d'intérim par écrit sur les conditions contractuelles du travail temporaire (les règles générales de sécurité et d'hygiène du travail). Avant la conclusion du contrat entre l'agence d'intérim et l'employé temporaire, l'agence d'intérim et l'entreprise utilisatrice établissent le cahier des charges précisant les obligations de l'entreprise utilisatrice, relatives à la sécurité et à l'hygiène du travail, en particulier en ce qui concerne l'approvisionnement du salarié temporaire en vêtements, en chaussures de travail et en agents de protection individuelle, le ravitaillement en boissons et en repas fortifiants, la formation en matière de sécurité et d'hygiène du travail, la détermination des circonstances et des causes des accidents du travail, l'évaluation du risque professionnel et l'information concernant ce risque. L'employeur

utilisateur est tenu d'assurer au salarié temporaire des conditions de travail conformes aux règles de sécurité et d'hygiène du travail.

#### **5/ Travail à risque particulièrement élevé effectué par des personnes titulaires d'un contrat de travail atypique**

Conformément à la loi sur l'embauche des salariés temporaires, le travail à risque particulièrement élevé, aux termes des dispositions découlant de l'art. 237<sup>15</sup> du Code du travail, ne peut pas être confié à un salarié temporaire.

#### **6/ Base légale permettant de constater que les personnes travaillant pour leur propre compte doivent organiser leur travail de façon à ne pas risquer la santé ou la vie des autres et qu'elles sont tenues, à cette fin, de respecter les règles de sécurité et d'hygiène du travail**

Il n'existe pas de réglementation particulière concernant les principes de sécurité et d'hygiène du travail applicable aux personnes travaillant pour leur propre compte.

Les personnes travaillant pour leur propre compte doivent exercer leur activité de façon à ne pas dépasser les normes d'hygiène sur le lieu de travail, déterminées par le règlement du Ministre de travail et des affaires sociales du 29 novembre 2002 portant sur la concentration et l'intensité maximales des facteurs nocifs pour la santé sur le lieu de travail ; ces personnes sont, en outre, tenues d'utiliser des machines et d'autres équipements techniques ainsi que des outils conformes aux règles de sécurité.

La réglementation garantit aux personnes travaillant pour leur propre compte le droit d'acquérir des machines, d'autres équipements et des outils ainsi que des agents de protection personnelle, conformes aux normes de sécurité. Ceci découle des lois suivantes :

- la loi du 12 décembre 2003 sur les règles générales de sécurité relatives aux produits,
- la loi du 30 août 2002 sur le système de conformité de l'évaluation.

**La loi du 11 janvier 2001 portant sur les substances et les produits chimiques détermine les conditions, les interdictions ou les limitations relatives à la commercialisation et à l'emploi de substances et de produits chimiques en vue d'une protection contre une influence nocive pour la santé humaine ou pour l'environnement. Une personne exerçant une activité pour son propre compte bénéficie donc d'une garantie de protection de la santé contre l'exposition aux substances et aux produits chimiques nocifs pour la santé. En cas d'emploi de substances dangereuses, elle est tenue de respecter les devoirs prévus par la loi, y compris l'obligation de prendre connaissance de la fiche signalétique de la substance.**

Conformément à la loi du 27 juin 1997 sur les services de la médecine du travail, une personne exerçant une activité économique pour son propre compte peut bénéficier, sur demande, de soins de santé préventifs assurés par les services de la médecine du travail.

## **Paragraphe 2**

### **Question A**

**Modalités selon lesquelles les inspecteurs du travail assurent l'application des règlements de sécurité et d'hygiène. Informations, notamment les données statistiques, portant sur :**

- (a) les lieux de travail, y compris à domicile, soumis au contrôle de l'Inspection du travail en indiquant les catégories d'entreprises exemptées de ces contrôles ;
- (b) le nombre de visites de contrôle effectuées ;
- (c) la proportion des travailleurs couverts par ces visites.

L'Inspection Nationale du Travail réalise des activités de contrôle et de suivi, de prévention, d'information et de consultation. Les questions sur lesquelles portent ces activités sont déterminées par la loi du 6 mars 1981 relative à l'Inspection Nationale du Travail.

Les mesures de contrôle et de suivi visent à imposer le respect des dispositions du droit du travail en vigueur. Elles portent, en matière de sécurité et de protection de la santé, sur l'étape de l'élaboration du projet, de la transmission à l'utilisation, de l'exploitation par l'établissement

**(conformité aux dispositions de la loi en ce qui concerne les sites et les locaux, les solutions techniques utilisées, la technologie et les processus de travail) et sur les questions relatives à la protection des salariés, notamment :**

- la supervision et le contrôle de la conformité aux dispositions et aux standards de la sécurité et de l'hygiène du travail, aux dispositions relatives au contrat de travail, à la rémunération et aux autres prestations déterminées par le contrat de travail, au temps de travail, aux congés, aux droits des salariés liés aux questions parentales, à l'emploi des mineurs et des personnes handicapées. Les contrôles sont effectués dans les établissements en faveur desquels le travail est réalisé, quels que soient les motifs de la prestation de travail,
- le contrôle du respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène du travail dans la réalisation des projets de construction, de réaménagement et de modernisation des établissements et des machines et des autres équipements techniques de ces établissements, ainsi que des technologies,
- la participation à la réception à l'exploitation des établissements construits ou réaménagés ou de leurs parties. Une opinion positive des inspecteurs du travail conditionne l'obtention du permis d'exploitation d'un ouvrage de construction. La décision d'accorder le permis d'exploitation d'un bateau relatif à la sécurité et à l'hygiène du travail joue le même rôle,
- le suivi et le contrôle du respect des standards de sécurité et d'hygiène du travail dans la construction et la production des machines, des appareils et des équipements de travail,
- le suivi et le contrôle du respect des standards de sécurité et d'hygiène du travail dans la production des objets et des emballages dont l'utilisation pourrait porter préjudice à la santé et à la vie,
- le contrôle des produits commercialisés, soumis à l'évaluation de la conformité, en ce qui concerne le respect des standards élémentaires de sécurité et d'hygiène du travail, déterminés par des dispositions particulières,
- le contrôle du respect des standards de sécurité et d'hygiène du travail dans les activités portant sur l'utilisation des organismes génétiquement modifiés,
- l'analyse des causes des accidents du travail et des maladies professionnelles, le contrôle de l'utilisation des mesures qui peuvent prévenir ces accidents et ces maladies, et la participation à l'enquête sur les circonstances des accidents du travail,
- la poursuite des infractions contre les droits des salariés déterminés par le Code du travail et, également, des autres infractions relatives à l'exercice du travail, la participation à la procédure judiciaire en qualité d'accusateur public.

Les inspecteurs du travail disposent d'un accès libre et du droit d'accès à toutes les parties de l'établissement contrôlé, sans être obligés de prévenir les personnes intéressées, après avoir produit leurs cartes de service et l'autorisation d'effectuer le contrôle. Ils ont également le droit de demander : les informations nécessaires et les auditions des personnes, la production des documents, la présentation des échantillons des matières premières et des matériaux, la présentation de la documentation portant sur les salariés.

Dans le cadre de la supervision, ils recourent aux moyens suivants :

- à des décisions imposant aux employeurs l'obligation d'éliminer les irrégularités, dans un délai déterminé, lorsque la violation des dispositions en question porte sur les dispositions et les règles de sécurité et d'hygiène du travail,
- à des décisions imposant la suspension des travaux, dans le cas d'un danger direct pour la vie ou la santé des salariés,
- à des décisions imposant de déléguer à d'autres travaux les salariés ou les personnes réalisant (contrairement aux dispositions en vigueur) des travaux interdits, nuisibles ou dangereux, bien qu'ils n'aient pas les qualifications appropriées,

- à des décisions imposant la suspension d'un établissement construit ou réaménagé si l'admission à l'exploitation peut constituer un danger direct pour la vie ou la santé des salariés,
- à des décisions imposant aux employeurs le versement des salaires, des autres prestations,
- à des décisions interdisant de transmettre aux utilisateurs un produit non conforme aux standards élémentaires (durant une période de 2 mois au maximum),
- à une intervention auprès des employeurs dans le cas de constatation d'autres violations des dispositions du droit du travail,
- à l'infliction d'une amende,
- à la déposition au tribunal d'une demande d'infliger une sanction,
- à la notification au parquet de la suspicion d'infraction,
- à des décisions imposant l'arrêt de l'activité de l'établissement ou d'une partie de celui-ci, lorsqu'à l'issue du contrôle, il s'est avéré que la situation de la sécurité et de l'hygiène du travail constituait un danger permanent pour la vie ou la santé des salariés (l'inspecteur du travail de district peut édicter une telle décision après avoir épuisé toutes les voies légales dont il dispose).

Les inspecteurs du travail ont le droit de faire respecter l'application de la décision par voie de procédure d'exécution administrative.

**Les mesures de prévention portent sur :**

- l'initiation aux mesures relatives à la protection du travail au sein de l'agriculture individuelle,
- l'initiation aux actions et aux recherches dans le domaine du respect du droit du travail, notamment en ce qui concerne la sécurité et l'hygiène au travail,
- la propagation des connaissances relatives à la protection du travail moyennant :
  - des cours de formation,
  - des conférences scientifiques, des colloques, des séminaires,
  - une activité d'édition (manuels, guides, brochures, listes de contrôle, dépliants, affiches, informations sur CD, présentation sur Internet),
- l'initiation aux actions promouvant la sécurité du travail, telles que programmes promotionnels, concours, salons, expositions,
- l'assistance aux actions organisées par les partenaires sociaux,
- la coopération avec les médias.

**Les activités d'information et de consultation portent sur :**

- l'évaluation des projets des actes législatifs et l'initiation aux travaux législatifs,
- les consultations et la mise à disposition des informations techniques relatives à l'élimination des risques pour la vie et la santé des salariés ; les consultations et la mise à disposition des informations en matière de respect du droit du travail,
- l'information sur les conditions d'emploi minimum des salariés en Pologne,
- la coopération avec les institutions des États membres de l'Union Européenne, responsables du suivi des conditions de travail et d'emploi des salariés envoyés au travail sur leur territoire pour un certain temps par un employeur ayant son siège dans un État membre de l'Union Européenne.

	2001	2002	2003	2004
Nombre de visites de contrôle	93 596	94 982	100 718	95 555
Nombre de postes inspectés	73 850	73 761	68 459	68 400
Nombre de salariés soumis aux contrôles	4,8 millions	4,9 millions	4,3 millions	3,5 millions

**Questions supplémentaires**

**1/ Proportion de contrôles de l'Inspection Nationale du Travail (PIP) qui portent sur le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène du travail**

Le nombre de contrôles PIP portant sur le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène du travail a été de : 75 % en 2001, 64 % en 2003, 63 % du nombre total de contrôles réalisés en 2004.

**2/ Est-ce que les nombres indiqués dans le deuxième rapport (127 295 contrôles dans 63 309 établissements) représentaient les contrôles du PIP ou ceux de l'Inspection Sanitaire ? Est-ce que ces nombres portent sur l'année 1999 ?**

Les données présentées portent sur les contrôles réalisés par l'inspection sanitaire en 1999.

**Question B**

**Sanctions civiles et pénales garantissant l'application des règlements de sécurité et d'hygiène. Informations sur les infractions commises :**

**(a) nombre d'infractions ;**

**(b) domaines de l'activité économique où elles ont été relevées ;**

**(c) suites données, y judiciaires.**

Le système de sanctions a été présenté dans la réponse à la question A.

Année	Nombre d'infractions relatives à la sécurité et à l'hygiène du travail
2001	65 951
2002	51 218
2003	47 919
2004	46 472

Le plus grand nombre d'infractions a été découvert dans les domaines d'activité économique suivants :

2001	industries de transformation	20 253
	construction	17 546
	commerce et réparations	15 819
	activités immobilières	2 143
	hôtels et restaurants	1 756
	transport et stockage	1 659
	autres activités tertiaires	1 573
2002	agriculture et chasse	1 429
	industries de transformation	15 458
	commerce et réparations	13 657
	construction	11 416
	activités immobilières	1 822
	transport et stockage	1 601
	autres activités tertiaires	1 540
2003	hôtels et restaurants	1 424
	agriculture et chasse	1 350
	industries de transformation	13 832
	construction	12 640
	commerce et réparations	11 710
	activités immobilières	1 703
	hôtels et restaurants	1 637
2004	autres activités tertiaires	1 378
	agriculture et chasse	1 306
	transport, stockage	1 210
	industries de transformation	14 507
	construction	11 463
	commerce et réparations	10 718
	activités immobilières	1 898
2004	agriculture et chasse	1 580
	transport et stockage	1 390
	hôtels et restaurants	1 346
	autres activités tertiaires	1 249

Les inspecteurs du travail ont pris, à l'égard des auteurs des infractions, les mesures légales suivantes :

Année	Nombre d'amendes infligées	Nombre de dénonciations
-------	----------------------------	-------------------------

		présentées devant le tribunal
2001	22 502	11 030*
2002	25 333	4 200
2003	25 790	3 590
2004	22 100	2 050

\* Y compris les demandes adressées aux tribunaux de police, supprimés le 17 octobre 2001.

## Question C

Données statistiques sur les accidents du travail, y compris les accidents mortels et sur les maladies professionnelles, la proportion de la population active couverte par ces statistiques. Mesures de prévention prises dans tous les secteurs d'activité.

### Accidents du travail

<b>2001</b>	<b>84 438</b>
<b>2002</b>	<b>79 649</b>
<b>2003</b>	<b>84 576</b>
<b>2004</b>	<b>86 744</b>

### Victimes des accidents du travail

	Total	Accidents graves	Accidents mortels
<b>2001</b>	<b>85 275</b>	<b>1 149</b>	<b>554</b>
<b>2002</b>	<b>80 492</b>	<b>1 031</b>	<b>515</b>
<b>2003</b>	<b>85 439</b>	<b>1 017</b>	<b>515</b>
<b>2004</b>	<b>87 516</b>	<b>1 040</b>	<b>490</b>

En 2004, le taux de fréquence des accidents du travail (calculé sur la base du nombre de victimes sur 1 000 salariés) a été de 8,35.

### Maladies professionnelles selon les entités morbides

Entités morbides	Nombre de maladies professionnelles				Nombre de maladies professionnelles sur 100 mille salariés			
	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
<b>TOTAL</b>	6 007	4 915	4 365	3 790	63,2	53,6	46,6	41,0
Intoxications aiguës ou chroniques ou leurs conséquences	136	94	136	92	1,4	1,0	1,4	1,0
Intoxication métallique <sup>a)</sup>	-	-	1	3	-	0	0,0	0,0
Pneumoconioses	820	692	809	754	8,6	7,5	8,6	8,1
Maladies de la plèvre ou du péricarde causées par la poussière d'amiante <sup>a)</sup>	-	-	53	130	-	0	0,6	1,4
Bronchite chronique obstructive, accompagnée d'insuffisance respiratoire chronique	85	51	42	20	0,9	0,6	0,4	0,2
Asthme bronchique <sup>a)</sup>	-	-	129	122	-	0	1,4	1,3
Alvéolite allergique extrinsèque <sup>a)</sup>	-	-	20	11	-	0	0,2	0,1
Réactions allergiques systémiques aiguës <sup>a)</sup>	-	-	1	1	-	0	0,0	0,0
Byssinose <sup>a)</sup>	-	-	1	-	-	0	0,0	0,0
Bérilliose <sup>a)</sup>	-	-	-	-	-	0	0	0
Maladies pulmonaires dues aux poussières des métaux lourds <sup>a)</sup>	-	-	1	-	-	0	0,0	0
Rhinite allergique <sup>a)</sup>	-	-	91	86	-	0	1,0	0,9
Laryngite œdémateuse d'origine allergique <sup>a)</sup>	-	-	1	5	-	0	0,0	0,0
Perforation de la cloison nasale due à des caustiques ou à des irritants <sup>a)</sup>	-	-	1	2	-	0	0,0	0,0
Maladies chroniques de l'appareil vocal dues à un surmenage vocal	1 680	1 225	1 100	881	17,7	13,4	11,7	9,5
Maladies dues à la radiation ionisante	15	14	9	11	0,2	0,1	0,1	0,1
Tumeurs malignes dues à des facteurs présents	121	89	79	114	1,3	1,0	0,8	1,2

dans le milieu du travail, considérés comme cancéreux pour l'être humain									
Maladies cutanées	375	320	214	181	3,9	3,5	2,3	2,0	
Maladies chroniques du système moteur dues aux méthodes de réalisation du travail	124	93	104	93	1,3	1,0	1,1	1,0	
Maladies chroniques du système nerveux périphérique dues aux méthodes de réalisation du travail	99	93	89	84	1,0	1,0	0,9	0,9	
Déficience auditive bilatérale permanente d'origine cochléaire, due à la rumeur	1 206	915	738	506	12,7	10,0	7,9	5,5	
Syndrome de vibrations	205	216	164	125	2,2	2,4	1,7	1,3	
Maladies dues au travail dans une zone de haute pression atmosphérique	-	-	1	-	0	0	0,0	0	
Maladies dues à l'influence des hautes ou basses températures de l'environnement	-	-	2	2	0	0	0,0	0,0	
Maladies des organes de la vision dues à des facteurs physiques, chimiques ou biologiques	18	28	18	26	0,2	0,3	0,2	0,3	
Maladies contagieuses ou parasitaires ou leurs conséquences	715	684	550	541	7,5	7,5	5,9	5,8	
Maladies chroniques des bronches dues à des substances provoquant les contractions spasmodiques des bronches et maladies pulmonaires avec réactions inflammatoires massives dans les poumons <sup>b)</sup>	238	231	-	-	2,5	2,5	-	-	
Rhinite, pharyngite, laryngite et trachéite chroniques, atrophiques ou hypertrophiques, d'origine allergique, dues à des irritants ou des allergènes puissants <sup>b)</sup>	169	170	11	-	1,8	1,8	0,1	0	

a) - maladies professionnelles qui n'ont pas été présentées comme des groupes séparés sur la liste des maladies en vigueur jusqu'au mois de septembre 2002

b) - groupes des maladies professionnelles de la liste des maladies professionnelles en vigueur jusqu'au mois de septembre 2002.

**Dans le cadre des activités visant à réduire le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, plusieurs mesures de prévention sont prises à divers niveaux de gestion de la sécurité et de l'hygiène du travail.**

**Le Conseil des ministres a adopté, le 27 juin 2001, le programme multiannuel « Adaptation des conditions de travail en Pologne aux normes de l'Union Européenne » pour les années 2002-2004. Le programme visait à préparer des dispositions juridiques, organisationnelles et techniques, garantissant des conditions de travail conformes aux standards de l'Union Européenne, compte tenu de la situation spécifique des petites et moyennes entreprises. Le 29 juin 2004, le Conseil des ministres a adopté la deuxième phase de ce programme pour les années 2005-2007.**

**Le Conseil des ministres évalue une fois par l'an l'état de la sécurité et l'hygiène du travail et formule des conclusions visant à améliorer les conditions de travail, y compris à réduire le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles. En analysant « L'évaluation de la situation dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail en 2004 », le Conseil des ministres a décidé que, pour améliorer la situation dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail, il est nécessaire de continuer les travaux en vue d'une introduction complète, dans la législation polonaise, des dispositions des nouvelles directives de la Communauté Européenne, relatives à la sécurité et à l'hygiène du travail. Les ministres compétents en matière de domaines d'emploi ou de types de travaux donnés ont été chargés de la mission de modifier les mesures d'application du Code du travail, relatives à la sécurité et à l'hygiène du travail, en vue de les adapter aux solutions techniques actuelles et aux dispositions des directives de la Communauté Européenne. La Caisse de sécurité sociale agricole (Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego) a été chargée de continuer l'activité de prévention visant à améliorer la situation dans la sécurité et l'hygiène du travail au sein des exploitations agricoles individuelles, y compris à prévenir les**



accidents du travail agricole et les maladies professionnelles. Le Conseil des ministres a décidé qu'il est nécessaire de maintenir une fréquence élevée des contrôles vérifiant les conditions de travail dans les établissements. Il a été indiqué que les organes de contrôle devraient se servir plus fréquemment des moyens de répression prévus par la loi.

### Question supplémentaire

**Raisons pour un nombre très élevé d'accidents dans le secteur agricole (nombre absolu et en comparaison avec les autres secteurs de l'économie). Mesures prises pour remédier à cette situation.**

	Nombre d'événements considérés comme accidents du travail agricole	Nombre d'indemnités uniques, payées au titre de l'incapacité, suite à :		
		un accident au cours du travail agricole		une maladie professionnelle
		total	Y compris les accidents mortels	
2001	43 855	29 847	220	113
2002	45 275	30 720	209	135
2003	46 968	31 666	211	104
2004	41 174	28 033	173	122

Le taux d'accidents (le nombre d'accidents sur 1 000 assurés, sur la base desquels des indemnités uniques ont été versées) s'est élevé en 2001 à 20,1, en 2002 à 19,9, en 2003 à 20, en 2004 à 17,7.

En 2004, de même lors des années précédentes, les maladies de l'appareil respiratoire sont dominantes. Le nombre de maladies transmises par les tiques (borréliose et méningoencéphalite) a augmenté de 31 en 2003 à 46 en 2004.

En 2004, en comparaison à l'année 2003, le nombre d'accidents mortels a diminué de 18 %. Le taux d'accidents a été de 0,11 (en 2003, 0,13). La plupart des cas mortels sont la suite de renversées, percussions ou entraînements par des moyens de transport en mouvement (38 % d'accidents mortels) ; ensuite, après tombées d'une hauteur (d'une échelle, d'une remorque ou d'un escalier) : 19,7 % ; entraînement ou percussions par des éléments mobiles de machines et d'équipements : 9,2 %.

Le nombre d'accidents diminue; depuis 1990, il a diminué de 50 %. Par conséquent, le taux d'accidents diminue proportionnellement à ces changements (sur 1 000 agriculteurs assurés).

Les causes principales des accidents sont les suivantes :

- l'état technique non conforme aux règlements qui concernent des machines et des équipements utilisés dans l'exploitation agricole, la méconnaissance des règles d'une utilisation conforme aux dispositions de sécurité,
- le fait de ne pas porter d'équipement de protection personnelle, ni de vêtements, ni de chaussures de travail,
- la réalisation, par les personnes âgées et les enfants, de travaux qui ne devraient pas être effectués par ces personnes,
- l'état non satisfaisant du revêtement des cours, des voies de circulation en mauvais état et le désordre dans l'exploitation agricole,
- les méthodes de chargement et de déchargement, le transport des personnes directement avec le chargement,
- la violation des dispositions du code de la route.

Les mesures de prévention sont concentrées sur la propagation, parmi les agriculteurs et les jeunes, des habitudes et des comportements corrects relatifs au travail dans une exploitation agricole, sur la propagation des exemples de méthodes de travail conformes aux règles de sécurité et sur les visites dans les exploitations et les lieux des travaux champêtres.

À l'initiative du Ministre de l'agriculture et du développement des territoires ruraux, de l'Inspecteur général du travail et du Président de la Caisse de sécurité sociale agricole, un accord a été mis à jour en 2001, portant sur la coopération en faveur de l'amélioration de la

situation dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail dans l'agriculture. De nouveaux partenaires ont également adhéré à l'accord. Actuellement, les institutions suivantes font partie de l'accord : le Ministre de l'agriculture et du développement des territoires ruraux, l'Inspecteur général du travail (Główny Inspektor Pracy), le Président de la Caisse de sécurité sociale agricole (Prezes Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego), le Président de l'Association Nationale des Cercles et de l'Organisation Agriculteurs (Prezes Krajowego Związku Kółek i Organizacji Rolniczych), le Président de l'Agence des Biens Immobiliers Agricoles de l'État (Prezes Agencji Nieruchomości Rolnych Skarbu Państwa), le Président du conseil général du Syndicat des Salariés Agricoles en Pologne (Przewodniczący Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Rolnictwa w RP), le Président du conseil d'administration de la Fédération des Employeurs – Preneurs à Bail et Propriétaires Agricoles (Prezes Zarządu Federacji Pracodawców – Dzierżawców i Właścicieli Rolnych), le Président du Conseil national des Chambres Agricoles (Prezes Krajowej Rady Izb Rolniczych), le Président du conseil d'administration général de l'Union des Pompiers Volontaires de la République de Pologne (Prezes Zarządu Głównego Związku Ochotniczych Straży Pożarnych RP) et le Président de l'Association Nationale des Maires de Village (Prezes Krajowego Stowarzyszenia Sołtysów).

L'accord vise la coopération de ces institutions dans les domaines suivants :

- la réduction des dangers professionnels dans l'agriculture, constituant une source d'accidents du travail et de maladies professionnelles,
- l'élimination de l'emploi des enfants aux travaux dangereux et nuisibles à la santé, et la prévention des accidents des enfants dans les exploitations agricoles,
- l'amélioration dans le domaine de l'assistance médicale préventive au sein du secteur agricole,
- la mise à disposition, aux agriculteurs et aux employeurs du secteur agricole, d'un matériel et d'équipements non nocifs pour l'être humain et l'environnement.

Les objectifs définis ci-dessus sont réalisés au moyen :

- de la formation relative à la sécurité et à l'hygiène du travail, adressée aux agriculteurs individuels, aux salariés et aux employeurs du secteur agricole et aux élèves des écoles secondaires professionnelles,
- de la propagation des problèmes de la protection du travail dans le secteur agricole : textes et presse agricole, médias nationaux et locaux, présentation de ces questions durant des expositions, des salons et d'autres manifestations agricoles,
- de la promotion des questions relatives à la protection du travail dans le secteur agricole pendant les concours et olympiades sur la sécurité et l'hygiène du travail dans une exploitation agricole pour les agriculteurs, les enfants et les jeunes des territoires ruraux,
- de la formation de comportements favorisant la sécurité dans le travail chez les enfants dans une exploitation agricole, de l'assistance aux enseignants, de rencontres et d'exposés pour les enfants et les jeunes des écoles rurales et agricoles,
- de la promotion de la production de machines, d'outils, d'équipements agricoles, d'équipements de protection personnelle conformes aux dispositions relatives à la sécurité ainsi que de l'utilisation de produits de protection des plantes non nocifs pour l'être humain et l'environnement,
- de la prise de mesures visant à assurer aux agriculteurs une assistance médicale préventive,
- de l'assistance aux initiatives prises par les agriculteurs et les employeurs agricoles, ainsi que par leurs organisations, en vue d'améliorer les conditions de la sécurité et de l'hygiène du travail, de l'assistance aux agriculteurs portant sur l'amélioration des conditions de travail dans leurs exploitations agricoles.

Dans le cadre de cet accord, les comités de la voïvodie qui veillent à la sécurité et à l'hygiène dans le secteur agricole déterminent les plans d'activité des institutions, des organisations agricoles et syndicales, visant à réduire le nombre de risques d'accidents et de maladies.

L'accord permet d'organiser en commun des activités de prévention adressées aux agriculteurs et leurs familles (cours de formation, concours, démonstrations, autres manifestations) ; il permet également d'échanger des informations sur les taux d'accidents en milieu rural.

Grâce à l'augmentation du nombre de partenaires de l'accord, il a été possible d'enrichir le contenu et la forme des activités ; entre 2001 et 2004, le nombre d'actions organisées en coopération, à caractère éducationnel et promotionnel, a considérablement augmenté (ces actions s'adressaient aux agriculteurs et à leurs familles). Une importance essentielle a été accordée à l'augmentation du nombre d'exposés, de concours différents pour les élèves des écoles agricoles et des écoles élémentaires.

L'Inspection Nationale du Travail incite les agriculteurs à améliorer l'état technique des machines agricoles, en remboursant une partie des frais d'achat pour les carters des arbres de réception de puissance des tracteurs, et, en outre, pour les carters destinés à d'autres machines, en organisant des démonstrations portant sur l'utilisation des tracteurs, des machines homologuées, des machines à scier, etc., conformes aux standards de sécurité.

Grâce aux contrôles des inspecteurs du travail, plusieurs agriculteurs ont amélioré les conditions de leur travail et l'état des dépendances de leurs exploitations. Il est possible d'observer une augmentation du nombre des exploitations ayant un niveau élevé de mécanisation des travaux ; l'état technique des équipements agricoles s'améliore, les équipements de protection individuelle sont utilisés de plus en plus fréquemment (notamment au cours des travaux exigeant une utilisation des produits chimiques), la situation sanitaire et l'hygiène dans les locaux pour animaux s'améliore également.

Les résultats des contrôles indiquent que le niveau de sécurité dans les exploitations agricoles est très diversifié. Certaines exploitations, plus riches, disposent de nouvelles machines et d'équipements garantissant la sécurité d'utilisation. Un nombre croissant d'agriculteurs possèdent la formation nécessaire et ont des contacts avec les centres de consultation, ce qui a une influence sur le respect des normes de sécurité dans les exploitations agricoles. Il existe dans le même temps des exploitations qui ne sont pas tenues dans un bon état, où les normes de sécurité du travail ne sont pas assurées. Dans ces exploitations, des machines agricoles vieilles et présentant des défauts sont utilisées, les travailleurs exploitent des dispositifs produits par eux-mêmes, sans équipements de protection ; les équipements de protection individuelle ne sont pas utilisés, même durant les travaux avec des produits pour protéger les plantes.

Activité de l'Inspection Nationale du Travail	Années				Total
	2001	2002	2003	2004	
Contrôles au total	9 150	9 462	9 155	9 554	37 321
Contrôles des travaux de moissonnage	6 500	6 522	6 026	5 640	24 688
Contrôles des autres travaux champêtres	750	1 390	640	429	3 209
Contrôles des exploitations agricoles, au total Y compris :	1 900	1 550	3 129	3 485	10 064
Contrôles relatifs aux enquêtes sur les accidents	90	238	156	118	602
Contrôles des stages d'apprentissage	65	239	147	141	592
Contrôles des exploitations participant au concours « Sécurité dans les exploitations agricoles »	250	1 070	1 840	1 372	4 532

<b>Nombre de personnes couvertes par les contrôles</b>	12 500	14 400	13 200	14 900	55 000
--	--------	--------	--------	--------	--------

Entre 2001 et 2003, dans le cadre des contrôles, 28,1 mille tracteurs, 25,0 mille remorques agricoles, 14,3 mille moissonneuses-batteuses et 15,3 mille autres machines utilisées dans les exploitations agricoles ont été révisés. En 2004, 8,8 mille tracteurs, 7,4 mille remorques agricoles, 3,7 mille moissonneuses-batteuses et 3,4 mille autres machines utilisées pour les travaux agricoles (presses à paille, faucheuses, moissonneuses-lieuses, batteuses, etc.) ont été révisés. Ces révisions ont dû être réalisées parce qu'un nombre important d'accidents sont liés à l'utilisation de machines présentant des défauts techniques, qui ne possèdent pas de protections pour les éléments mobiles et qui sont fréquemment réalisées par leurs utilisateurs. Au cours des contrôles dans les exploitations agricoles, une attention particulière a été portée sur le problème de la sécurité des enfants. La plupart d'entre eux n'effectuent pas de travaux ; ils accompagnent cependant leurs parents dans les champs, souvent dans les zones de danger direct, à côté des tracteurs et des moissonneuses-batteuses opérant ou même sur ces machines. Néanmoins, les agriculteurs, conscients du risque pour les enfants, organisent de plus en plus souvent une assistance pour les enfants (accompagnés d'au moins un adulte). Le nombre de ces mesures, prises pour assurer la sécurité des enfants durant la période des travaux champêtres intensifs, devient de plus en plus important.

**La propagation de l'idée de sécurité du travail est également réalisée au moyen de brochures et de dépliantés publiés par l'Inspection Nationale du Travail, distribués par les inspecteurs pendant les contrôles, les cours de formation, les rencontres et affichés dans les mairies et sur les tableaux d'annonces des paroisses. D'une importance capitale est également la coopération des inspectorats de district avec les médias régionaux (stations de radio, presse et stations de télévision régionales et nationales).**

Activités d'éducation et de promotion de l'Inspection Nationale du Travail	Années			
	2001	2002	2003	2004
Cours de formation sur la sécurité et l'hygiène du travail pour agriculteurs	486	486	684	534
Participants aux cours de formation	14 400	13 000	16 600	16 000
Cours de formation chez les agriculteurs offrant un apprentissage pratique du métier : participants	Données non disponibles	868	486	404
Conférences dans les écoles agricoles	309	346	337	240
Participants aux conférences	10 000	10 700	12 600	9 200
Exposés pour enfants des écoles primaires et des collèges	700	657	829	1030
Élèves, participants aux exposés	23 100	22 500	33 700	40 000
Concours relatifs à la sécurité et à l'hygiène du travail pour agriculteurs	73	85	117	118
Olympiades et concours sur la sécurité et l'hygiène du travail pour jeunes et enfants des territoires ruraux	141	155	217	205
Concours plastiques pour enfants des territoires ruraux	Données non disponibles	85	127	154
Participants		13 000	14 600	21 800
Points d'information et de consultation sur les manifestations agricoles de masse	126	171	219	224

En coopération avec l'Union des Scouts Polonais, l'Inspection Nationale du Travail a mené des activités de prévention parmi les enfants participant à des colonies de vacances et les enfants participant aux activités de l'Action des Vacances en lieu de résidence.

Depuis 2003, le Ministère de l'agriculture et du développement des territoires ruraux, la Caisse de sécurité sociale agricole, l'Inspection Nationale du Travail, les centres de consultation agricole, l'Agence des Biens Immobiliers Agricoles de l'État et les autres

signataires intéressés de l'accord organisent chaque année des concours nationaux « Sécurité dans les exploitations agricoles ». Ils visent à propager et à mettre en œuvre des règles de protection de la santé et de la vie dans les exploitations agricoles.

Le Ministère de l'agriculture et du développement des territoires ruraux a initié une coopération avec la Rédaction des Émissions Agricoles de la Télévision Polonaise, visant à la réalisation d'émissions consacrées aux méthodes de travail dans l'agriculture conformes aux règles de sécurité.

Des séminaires internationaux sont organisés, portant sur l'ergonomie, la sécurité et l'hygiène du travail dans l'agriculture. Ils sont consacrés notamment aux problèmes physiques et psychosomatiques liés au travail dans l'agriculture, aux maladies professionnelles dans l'agriculture, aux produits chimiques nocifs (produits de protection des plantes, engrais minéraux, dérivés du pétrole, etc.).

Les activités de prévention, réalisées par la Caisse de sécurité sociale agricole, se concentrent surtout sur les cours de formation et les exposés relatifs aux règles de protection de la santé et de la vie dans une exploitation agricole. La Caisse organise des démonstrations pratiques d'utilisation des machines et des équipements. Cette activité est considérée comme l'une des formes les plus efficaces de la prévention. La plupart des démonstrations ont porté sur : l'échange des carters des arbres à cardan télescopique, la production du bois à des fins économiques, conforme aux standards de sécurité, y compris l'utilisation des machines-outils à bois (notamment à chaîne), les moyens de protection individuelle ou les vêtements de travail conformes aux standards de sécurité, et des démonstrations de premiers soins préalables à l'intervention médicale. D'autres activités permettant d'élargir les connaissances au sujet de la sécurité et de l'hygiène du travail sont également organisées : olympiades, concours et quiz. Dans les activités de la Caisse, une position particulière est occupée par les mesures incitant à travailler avec plus d'ardeur sur l'amélioration des conditions de travail et l'aspect général des exploitations agricoles, y compris les concours relatifs à la sécurité dans les exploitations agricoles, notamment le concours national organisé depuis 2003 : « Sécurité dans les exploitations agricoles ».

La propagation des standards de protection de la santé et de la vie et une action d'information sur les risques dans une exploitation agricole sont réalisées par l'intermédiaire d'articles dans la presse, d'émissions à la radio et à la télévision et sur Internet. Les autres supports de cette actions sont : les stands et les points d'information de la Caisse de sécurité sociale agricole (KRUS) proposant des brochures, des dépliants, des affiches, des films au cours des fêtes de la moisson, des salons, des expositions, des festins et des pique-niques villageois.

Type d'activité de la Caisse de sécurité sociale agricole	2001	2002	2003	2004
Nombre de cours de formation pour agriculteurs	2 190	2 015	1 937	2 212
Nombre de participants	50 243	45 600	41 836	55 573
Nombre de cours de formation pour élèves des écoles agricoles	247	244	227	228
Nombre de participants	9 347	8 906	8 338	9 159
Nombre cours de formation pour élèves des collèges et des écoles primaires	506	614	824	929
Nombre de participants	27 850	34 550	45 050	49 450
Nombre de concours pour agriculteurs	365	391	351	364
Nombre de concours et d'olympiades pour jeunes et enfants des territoires ruraux	475	532	650	673
Nombre de points d'information sur les manifestations agricoles	217	267	288	280

La Caisse participe à la création d'un système de sauvetage précédant l'intervention médicale dans les territoires ruraux et équipe les unités de pompiers volontaires de matériels de

sauvetage d'urgence. Jusqu'à 2004, les unités des pompiers volontaires ont reçu 391 kits de matériel de premiers soins d'urgence.

Afin de favoriser la production et la distribution de produits sûrs utilisés dans l'agriculture, d'équipements et de vêtements de protection pour les agriculteurs, le président de la Caisse de sécurité sociale agricole (KRUS) attribue, depuis 1995, le « Prix de la Sécurité de KRUS » (« Znak Bezpieczeństwa KRUS ») aux produits conformes aux standards de sécurité (aux machines et aux équipements présentant un niveau de sécurité plus élevé que les standards traditionnels de sécurité ou aux autres produits améliorant la sécurité dans le travail agricole). Au cours de 10 années, 116 produits ont obtenu ce prix. Une autre forme d'incitation à l'amélioration du niveau de sécurité est : le prix « DOBROŚLAW », accordé par le président de la Caisse aux produits améliorant la sécurité du travail dans une exploitation agricole. Le président de la Caisse a attribué, jusqu'à aujourd'hui, 47 prix à 40 fournisseurs (producteurs et importateurs) de 73 types de produits.

Conformément à l'article 56 de la loi sur la sécurité sociale des agriculteurs, le président de la Caisse exige de la part des fournisseurs des produits et des services pour le secteur agricole, dont la défektivité a été la cause unique ou principale des accidents du travail agricole, de rembourser les indemnités versées aux agriculteurs ou aux membres de la famille lésés dans ces accidents, et met en question la qualité de ces produits. Entre 1993 et 2004, la Caisse a mis en question la qualité de plus de 350 types de machines, d'équipements et d'autres produits.

Moyens du Fonds de la Prévention et de la Rééducation de la Caisse de sécurité sociale agricole consacrés à l'activité de prévention

Année	Montant, en milliers de PLN
2001	758
2002	709
2003	842
2004	934

La Caisse coopère depuis plusieurs années, dans la réalisation des activités relatives à l'amélioration de la sécurité et de l'hygiène du travail dans l'agriculture, avec de nombreuses institutions, avec les organisations rurales, les autorités locales et les maires des communes et des villages.

Les expériences acquises dans l'activité menée dans l'agriculture individuelle indiquent qu'il est nécessaire de continuer les actions à caractère préventif, en se concentrant notamment sur :

- le renforcement de la coopération avec les partenaires sociaux dans les comités de sécurité et d'hygiène du travail dans l'agriculture, la recherche de nouveaux partenaires,
- l'activité de prévention parmi les enfants et les jeunes,
- la création d'un programme de monitoring des risques d'accidents en milieu rural à une grande échelle.

### **Conclusion négative**

**Les exploitations agricoles individuelles ne sont pas soumises aux contrôles de l'Inspection Nationale du Travail, et le nombre d'accidents dans ces exploitations agricoles est très élevé.**

Informations relatives au nombre d'accidents : voir la réponse à la question supplémentaire.

L'activité de l'Inspection Nationale du Travail porte sur :

- le suivi et le contrôle du respect par les employeurs du droit du travail, notamment des dispositions et des règles de sécurité et d'hygiène du travail,
- l'initiation de mesures relatives à la protection du travail au sein de l'agriculture individuelle.

**Les inspecteurs du travail peuvent effectuer des contrôles auprès des employeurs, c'est-à-dire des établissements employant des salariés (y compris auprès des employeurs exerçant une activité agricole). Dans le cas d'irrégularités constatées au cours des contrôles, les inspecteurs**

**peuvent établir des ordonnances (décisions administratives), présenter des demandes et, en outre, infliger des amendes et adresser au tribunal des demandes d'infliger une sanction à une personne donnée.**

Informations relatives aux méthodes utilisées par l'Inspection Nationale du Travail : voir la réponse à la question A.

La rentabilité peu élevée de la production agricole et la situation économique négative des exploitations agricoles ont une mauvaise influence sur la sécurité et l'hygiène du travail dans les exploitations agricoles ; ces phénomènes réduisent également les possibilités d'amélioration de l'équipement technique des exploitations. De nombreux propriétaires d'exploitations agricoles ont de faibles connaissances techniques ; ils préfèrent l'utilité des machines et de l'équipement agricole à des atouts ergonomiques et relatifs à la sécurité d'utilisation. La négligence des risques dans le travail et des méthodes de la prévention des dangers, due souvent à un très bas niveau de formation, provoquent un nombre très élevé d'accidents.

**Les inspecteurs de l'Inspection Nationale du Travail mènent des activités à une grande échelle, visant à faire comprendre aux agriculteurs dans quelle mesure la sécurité du travail influe sur leur vie et celle de leurs familles, ainsi que sur les perspectives de développement de leurs exploitations. Ces mesures portent notamment sur :**

- **la propagation des informations sur les risques liés aux travaux agricoles et aux méthodes de prévention, en particulier au moyen de la présentation d'exemples de comportements corrects au cours des travaux champêtres et dans les exploitations,**
- **la formation générale relative à une attitude correcte à l'égard de la sécurité dans l'agriculture,**
- **l'enseignement aux jeunes d'habitudes et de comportements de prévention corrects en matière de sécurité, la leur et celle de leurs familles.**

**Informations détaillées sur les mesures de prévention et de contrôle, y compris celles de l'Inspection Nationale du Travail et la Caisse de sécurité sociale : voir la réponse à la question supplémentaire.**

**Information supplémentaire : la sécurité et l'hygiène du travail dans l'industrie minière**

**1/ Loi géologique et minière : modification des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène**

Les dispositions légales qui portent sur des questions spécifiques relatives à la sécurité et à l'hygiène du travail dans l'industrie minière se basent sur la Loi géologique et minière du 4 février 1994. Durant la période visée par le présent rapport, des modifications importantes ont été apportées à la loi, relatives aux obligations des entrepreneurs dans l'industrie minière portant d'assurer des conditions de travail conformes aux standards de sécurité et d'hygiène ; au cours de cette période, des nouvelles mesures d'application ont également été adoptées, relatives aux questions susmentionnées.

La loi du 27 juillet 2001 sur la modification de la « Loi géologique et minière » a modifié l'article 73 de la loi. La disposition modifiée a introduit, pour les entreprises minières, une obligation d'évaluation et de documentation du risque professionnel dans le fonctionnement de l'entreprise minière et d'utilisation des méthodes de prévention nécessaires, réduisant le niveau de ce risque. La seconde modification visait à implémenter les directives : 92/91/CEE et 92/104/CEE (modification de l'autorisation d'adopter des arrêtés déterminant les standards détaillés de sécurité et d'hygiène du travail, de fonctionnement et des dispositifs de la sécurité incendie dans différents types d'entreprises minières).

Pour l'application de la loi, le Ministre de l'économie a pris les arrêtés suivants :

- le règlement du 17 juin 2002 relatif à la sécurité et à l'hygiène du travail, au fonctionnement des exploitations pour une sécurité incendie spécialisée dans les exploitations à ciel ouvert d'extraction de matières premières élémentaires,

- le règlement du 28 juin 2002 relatif à la sécurité et à l'hygiène du travail, au fonctionnement des exploitations et à une sécurité incendie spécialisée dans les exploitations à ciel ouvert d'extraction de minerais communs,
- le règlement du 28 juin 2002 relatif à la sécurité et à l'hygiène du travail, au fonctionnement des exploitations et à une sécurité incendie spécialisée dans les exploitations à ciel ouvert d'extraction de matières premières au moyen de trous de forage,
- le règlement du 28 juin 2002 relatif à la sécurité et à l'hygiène du travail, au fonctionnement des exploitations et à une sécurité incendie spécialisée dans les exploitations souterraines.

Ces dispositions déterminent notamment les règles de rédaction du document de la sécurité et de la protection de la santé sur base de l'analyse du risque effectuée ; elles introduisent également l'obligation d'informer de façon claire les salariés ou leurs représentants de toutes les mesures prises relatives à la sécurité et à l'hygiène du travail, à la protection de la santé dans les lieux et sur les postes du travail. Des consultations avec les salariés ont également été prévues, à l'étape de l'approbation de l'instruction portant sur l'exercice d'un travail conforme aux standards de sécurité.

En application des autorisations déterminées par la Loi géologique et minière, les dispositions suivantes ont également été adoptées (essentielles pour la sécurité et la protection de la santé des salariés des exploitations minières) :

- le règlement du Ministre de l'économie du 12 juin 2002 relatif au secourisme en milieu minier,
- le règlement du Ministre des affaires intérieures et de l'administration du 14 juin 2002, relatif aux dangers naturels dans les exploitations minières,
- le règlement du Ministre des affaires intérieures et de l'administration du 14 juin 2002, relatif aux plans de fonctionnement des exploitations minières,
- le règlement du Ministre de l'économie, du travail et des affaires sociales du 1 avril 2003, relatif au stockage et à l'utilisation des explosifs et du matériel de travail aux explosifs dans les exploitations minières.

## **2/ Organes de supervision: compétences, activité**

Les compétences des organes de supervision des mines (du président du Bureau supérieur des mines, des directeurs de district et des bureaux spécialisés des mines) ont été déterminées par la Loi géologique et minière du 4 février 1994. Ces organes sont chargés de la supervision et des contrôles portant sur le fonctionnement des exploitations minières, notamment en ce qui concerne :

- la sécurité et l'hygiène du travail et la sécurité incendie,
- le secourisme en milieu minier.

Les directeurs des bureaux des mines de district :

- délivrent les autorisations de mise en fonction des établissements, des machines et des dispositifs dans les exploitations minières,
- délivrent les autorisations d'utilisation des explosifs dans les exploitations minières,
- délivrent les autorisations de stockage et d'utilisation du matériel de travail aux explosifs dans les exploitations minières,
- sont chargés de la supervision et des contrôles sur les établissements de secourisme en milieu minier, relatifs à l'application par ces établissements des dispositions adoptées en vertu de la Loi géologique et minière,
- approuvent les plans de fonctionnement des exploitations minières,
- effectuent la classification des gisements en ce qui concerne les degrés (catégories, classes) des dangers naturels,
- ordonnent l'élimination des irrégularités dues à la violation des dispositions sur le fonctionnement des exploitations minières, arrêtent le fonctionnement de l'exploitation minière (en tout ou en partie) et ordonnent de prendre les mesures de prévention



nécessaires dans le cas d'un danger direct pour l'exploitation, ses salariés, la sécurité publique ou l'environnement,

- déterminent les causes et les circonstances des accidents et des autres événements dangereux qui se sont produits dans les exploitations minières,
- interdisent, pour une période inférieure ou égale à deux ans, d'effectuer des activités déterminées dans les exploitations minières aux cadres supérieurs et aux employés de supervision du fonctionnement de l'exploitation ainsi qu'aux ingénieurs-géomètres des mines et aux géologues des mines,
- présentent au tribunal des demandes d'infliction d'une sanction pour des infractions définies par la Loi géologique et minière.

Les salariés responsables des bureaux des mines infligent des amendes pénales pour la violation des dispositions déterminées de la Loi géologique et minière.

3/ Accidents du travail et maladies professionnelles dans l'industrie minière

	2001	2002	2003	2004
<b>Nombre d'accidents mortels</b>	<b>30</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>17</b>
<b>Nombre d'accidents graves</b>	<b>13</b>	<b>37</b>	<b>46</b>	<b>21</b>
<b>Nombre total d'accidents</b>	<b>3 289</b>	<b>3 128</b>	<b>3 319</b>	<b>3 006</b>

	2001	2002	2003	2004
Nombre de maladies professionnelles	860	751	774	655
Nombre de maladies professionnelles sur 100 mille salariés	387,3	348,5	372,5	328,9

#### Incidence des maladies professionnelles

	2001	2002	2003	2004
<b>MINES DE CHARBON</b>				
Pneumoconioses	442	393	481	431
Déficience auditive permanente	262	197	173	114
Syndrome de vibrations	43	65	37	30
Asthme bronchique	19	8	9	-
Autres maladies professionnelles	37	32	33	40
<b>TOTAL</b>	<b>803</b>	<b>695</b>	<b>733</b>	<b>615</b>
<b>MINES DE FER</b>				
Pneumoconioses	8	14	8	9
Déficience auditive permanente	17	11	7	13
Syndrome de vibrations	2	1	-	-
Asthme bronchique	-	-	-	-
Autres maladies professionnelles	2	4	3	3
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>18</b>	<b>25</b>
<b>EXTRACTION DU PÉTROLE ET DU GAZ</b>				
Pneumoconioses	-	-	-	-
Déficience auditive permanente	-	1	3	-
Syndrome de vibrations	-	1	-	-
Asthme bronchique	-	-	-	-
Autres maladies professionnelles	-	2	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>-</b>
<b>AUTRES EXPLOITATIONS MINIÈRES</b>				
Pneumoconioses	8	7	6	8
Déficience auditive permanente	12	8	11	5
Syndrome de vibrations	4	2	1	1
Asthme bronchique	2	2	-	-
Autres maladies professionnelles	2	3	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>15</b>
<b>TOTAL EXTRACTION</b>				
Pneumoconioses	458	414	495	448
Déficience auditive permanente	291	217	194	132

Syndrome de vibrations	49	69	38	31
Asthme bronchique	21	10	9	-
Autres maladies professionnelles	41	41	38	44
TOTAL	860	751	774	655

### Paragraphe 3

#### **Consultations des organisations des employeurs et des salariés sur la sécurité et l'hygiène. Consultations ayant effectivement lieu, leur niveau (national, régional, au niveau du secteur d'activité ou de l'entreprise) ?**

En vertu de l'article 19 de la loi du 23 mai 1991 relative aux syndicats et en vertu de l'article 16 de la loi du 23 mai 1991 relative aux organisations des employeurs, les organisations représentatives des partenaires sociaux ont le droit d'émettre des opinions sur les propositions et les projets des actes législatifs, y compris ceux portant sur la question de la sécurité et de l'hygiène du travail.

Les syndicats, représentatifs aux termes de la loi sur la Commission tripartite pour des affaires sociales et économiques et sur les comités des voïvodies du dialogue social, conformément à la loi sur les syndicats, ont le droit notamment :

- d'émettre leur opinion sur les propositions et les projets des actes législatifs portant sur les questions comprises dans les missions des syndicats. Les institutions des autorités publiques et de l'administration publique et les organes des autorités locales présentent les propositions ou les projets des actes législatifs aux autorités statutaires du syndicat, en déterminant le délai d'émission de l'opinion qui ne peut pas être inférieur à 30 jours. En cas de rejet de l'opinion du syndicat, en tout ou en partie, l'organe compétent de l'administration publique ou de l'autorité locale le signifie au syndicat par écrit, en donnant les motifs du rejet. En cas de divergence d'opinions, le syndicat peut présenter son opinion au cours de la réunion de la commission de la chambre des députés ou du sénat compétente ou au cours de la réunion des autorités locales,
- de présenter des demandes d'adoption ou de modification d'une loi ou d'un autre acte législatif. Le syndicat présente les demandes relatives aux lois aux députés ou aux organes ayant le droit d'initiative législative. En cas d'actes législatifs de moindre importance, les demandes sont présentées aux organisations responsables de leur adoption. L'organe public à qui la demande a été présentée doit présenter son opinion dans un délai de 30 jours ; si son opinion est négative, il doit présenter ses motifs, dans le même délai.

Dans les secteurs du travail qui ne sont pas soumis aux conventions collectives, la détermination des conditions d'emploi est possible après une consultation avec les syndicats.

Les syndicats contrôlent le respect du droit du travail et participent, conformément aux règles définies par les dispositions particulières, à la supervision du respect des dispositions et des standards de sécurité et d'hygiène du travail. Si, dans l'opinion du syndicat, l'attitude d'un organe de l'administration publique et de la collectivité territoriale ou de l'employeur, relative à ces questions, n'est pas conforme à la loi ou viole les règles de la justice, le syndicat peut adresser à un organe compétent la demande d'éliminer ces irrégularités.

Les organisations des employeurs, représentatives aux termes de la loi sur la Commission tripartite pour des affaires sociales et économiques et sur les comités du dialogue social des voïvodies, ont le droit d'émettre des opinions sur les propositions et les projets des actes législatifs, à l'égard des questions relatives aux missions des organisations des employeurs. Les autorités publiques et les organes de l'administration publique, ainsi que les organes des autorités locales, doivent garantir aux organisations des employeurs la possibilité d'exercer ces droits selon les mêmes règles que celles dont jouissent les syndicats.

À compter du 1er janvier 2004, conformément à l'article 237<sup>1a</sup> du Code du travail, l'employeur est tenu de consulter avec ses salariés ou avec leurs représentants toutes les

mesures relatives à la sécurité et à l'hygiène du travail. En particulier, l'employeur consulte avec les salariés ou avec leurs représentants :

- les modifications de l'organisation du travail et de l'équipement des postes, l'introduction de nouveaux processus technologiques et de substances et produits chimiques, s'ils peuvent constituer un danger pour la santé ou la vie,
- l'évaluation, réalisée dans l'établissement, du risque professionnel relatif à certains travaux et la signification de ce risque,
- la création du comité de sécurité et d'hygiène du travail (les tâches incombant à ce comité peuvent également être confiées à d'autres personnes) et la nomination des salariés responsables des premiers soins,
- la distribution des équipements de protection individuelle, des vêtements et des chaussures de travail,
- les cours de formation relatifs à la sécurité et à l'hygiène du travail.

Les salariés ou leurs représentants peuvent adresser aux employeurs des demandes relatives à l'élimination ou à la réduction des risques professionnels. L'employeur garantit des conditions correctes pour les consultations (elles doivent notamment se dérouler durant les heures du travail). Les consultations peuvent être également effectuées dans le cadre du comité de sécurité et d'hygiène du travail. Les salariés ou leurs représentants ont droit à la rémunération pour le temps de non productivité en raison de la participation aux consultations. Les salariés ou leurs représentants sont protégés contre toutes les conséquences liées à leur participation aux consultations.

Les contrôles sont effectués par les inspecteurs du travail, à la demande motivée des salariés ou de leurs représentants, relative au risque pour la santé et la vie des salariés.

#### **ARTICLE 4 – DROIT À UNE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE**

##### **Paragraphe 2**

##### **Question A**

**Dispositions de la législation ou des conventions collectives qui régissent le paiement des heures de travail supplémentaires, calcul des taux de rémunération majorés, catégories de travaux et de travailleurs auxquelles elle s'appliquent. Dispositions qui régissent le paiement des heures supplémentaires effectuées les samedis, dimanches et certains jours non ouvrables ou à certaines heures (notamment travail de nuit).**

En 2002 et 2003, des révisions du Code du travail ont été effectuées en vue de modifier les dispositions relatives aux heures supplémentaires de travail, notamment celles qui ont trait aux modalités de compensation des salariés pour un tel travail. Conformément à l'article 151<sup>1</sup> § 1 du Code du travail, un travail accompli en heures supplémentaires, c'est-à-dire au-delà de la durée journalière de travail, donne lieu à une majoration de :

- 100 % de la rémunération pour le travail accompli en heures supplémentaires :
  - la nuit,
  - les dimanches et les jours non ouvrables, reconnus comme tels en vertu du régime de travail qui lie le salarié,
  - les jours de repos compensateur attribués au salarié en remplacement des heures supplémentaires prestées un dimanche ou un jour non ouvrable, reconnu comme tel en vertu du régime de travail qui lie le salarié,
- 50 % de la rémunération pour le travail accompli en heures supplémentaires tous les autres jours.

**En cas de dépassement de la durée hebdomadaire moyenne de travail au cours d'une période de référence donnée, les travaux accomplis en dehors de l'horaire de travail habituellement suivi donnent lieu à une majoration de 100 % de la rémunération pour chaque heure supplémentaire. Si le dépassement de la durée hebdomadaire moyenne est une conséquence du travail en heures**

**supplémentaires au-delà de la durée journalière de travail, le salarié bénéficie de la majoration due au titre de dépassement de la durée journalière.**

Le montant de la majoration pour heures supplémentaires est calculé sur base de la rémunération, telle qu'elle résulte du taux horaire ou mensuel applicable à un salarié donné et fixé dans les conditions de salaire convenu avec l'employeur, ou, à défaut de stipulation pareille, sur base de 60 % de la rémunération.

Les modalités de compensation pour les travaux effectués les jours fériés dépendent du type de ces derniers. Ainsi, les jours ouvrables peuvent devenir fériés :

- en remplacement des heures supplémentaires de travail prestées les dimanches,
- en remplacement des heures supplémentaires de travail prestées les jours de fête,
- au titre du régime de la semaine de travail de cinq jours en moyenne,
- au titre du régime de la semaine de travail comprimée qui – en augmentant la durée journalière de travail – prévoit un nombre plus grand de jours fériés que celui dû aux salariés travaillant 8 heures par jour.

**L'employeur est tenu de garantir au salarié ayant accompli des travaux un dimanche ou un jour de fête un repos compensateur :**

- s'il s'agit d'un dimanche – dans un délai de 6 jours consécutifs qui précèdent ou suivent un tel dimanche,

**s'il s'agit d'un jour de fête – au cours de la période de référence.**

**Si, à la demande de l'employeur, le salarié travaille un jour férié, pris en remplacement des heures supplémentaires effectuées un dimanche, l'employeur est tenu de lui accorder un autre jour férié au cours de la période de référence ou, à défaut d'une telle possibilité, de payer une majoration de 100 % de la rémunération.**

**Le travail un jour férié, reconnu comme tel en vertu du régime de la semaine de travail de cinq jours, donne lieu à un repos compensateur attribué au salarié avant la fin de la période de référence, dans des délais convenus avec lui.**

Le travail un jour férié, qui résulte comme tel en vertu du régime de la semaine de travail comprimée, n'entraîne pas l'obligation d'attribuer un repos compensateur.

Si la non-attribution du repos compensateur dans les cas présentés ci-dessus entraîne le dépassement de la durée hebdomadaire moyenne de travail, le salarié a droit à une majoration de 100 % de son salaire.

**Le salarié qui effectue un travail de nuit a droit à une majoration de 20 % du taux horaire de salaire minimum pour chaque heure de travail de nuit. Une nuit dure 8 heures, comprises entre 21.00 et 7.00. Le droit à la majoration pour travail de nuit revient au salarié, indépendamment du droit à la majoration pour heures supplémentaires prestées la nuit.**

**Conformément à l'article du 151<sup>2</sup> § 1 du Code du travail, en remplacement des heures supplémentaires, l'employeur attribue au salarié, à la demande écrite de celui-ci, un repos compensateur de même durée. A défaut d'une telle demande, conformément à l'article 151<sup>2</sup> § 2 du Code du travail, l'employeur est tenu d'attribuer au salarié un repos compensateur avant l'expiration de la période de référence et dans la même proportion que le salaire est augmenté.**

**Conformément à l'article 151<sup>3</sup> du Code du travail, le salarié qui, pour des raisons visées à l'article 151 § 1 du Code du travail (p. ex. « des besoins particuliers » de l'employeur), a accompli des travaux un jour non ouvrable, reconnu comme tel en vertu du régime de la semaine de travail de cinq jours, a droit à un repos compensateur octroyé dans des délais lui convenant et avant la fin de la période de référence. La non-attribution d'un repos compensateur pour le travail accompli un jour non ouvrable, reconnu comme tel en vertu du régime de la semaine de travail de cinq jours, constitue une infraction aux droits du salarié, conformément aux dispositions de l'article 281, al. 5 du Code du travail.**

Conformément à l'article 151<sup>11</sup> du Code du travail, l'employeur est tenu de garantir un repos compensateur au salarié qui effectue des travaux un dimanche ou un jour de fête. Les délais d'attribution d'un tel repos sont fixés par l'employeur. Toutefois, le repos compensateur doit être attribué :

- s'il s'agit d'un travail effectué un dimanche, au cours des 6 jours consécutifs qui précèdent ou suivent un tel dimanche ou – si la prise de repos n'est pas possible dans les délais déterminés – avant la fin de la période de référence,
- s'il s'agit d'un travail effectué un jour de fête, au cours de la période de référence.

Lorsque l'attribution d'un repos compensateur n'est possible à aucun des délais fixés, le salarié bénéficie d'une majoration de 100 % de la rémunération pour chaque heure de travail accompli un dimanche. Vu que la non-attribution du repos compensateur peut, dans une telle situation, entraîner le dépassement de la durée hebdomadaire moyenne de travail, le salarié a droit également à une autre majoration de 100 % de la rémunération, conformément à l'article 151<sup>1</sup> § 2 du Code du travail. Il en résulte que le salarié ayant travaillé un dimanche, sans qu'un repos compensateur lui soit attribué et au moment où la durée hebdomadaire moyenne aurait été dépassée, perçoit la rémunération habituelle, majorée deux fois de 100 %.

Des modalités plus avantageuses de compensation des heures supplémentaires de travail que celles résultant des dispositions du droit du travail ont été inscrites dans certaines conventions collectives d'entreprises ou d'établissements, à savoir dans 44 conventions sur 360 enregistrées en 2001, 37 sur 310 en 2002, 74 sur 441 en 2003 et dans 40 sur 328 en 2004.

A titre d'exemple :

- une majoration de 75 % du taux horaire applicable à un salarié donné et fixé dans les conditions de salaire convenu avec l'employeur pour chaque heure supplémentaire de travail prestée les dimanches et les jours de fête tombant sur des jours ouvrables, reconnus comme tels en vertu du régime de travail qui lie le salarié,
- une majoration de 100 % du taux horaire applicable à un salarié donné et fixé dans les conditions de salaire qui le lie pour toutes les heures supplémentaires de travail,
- une majoration de 50 % de la rémunération pour les premières deux heures supplémentaires et de 100 % pour les heures supplémentaires suivantes, ainsi que pour le travail accompli la nuit, les dimanches ou les jours de fête,
- une majoration de 100 % de la rémunération pour les heures supplémentaires prestées au-delà du nombre horaire fixé dans le contrat de travail (la règle s'applique également aux employés à temps partiel),
- une majoration de 200 % du tarif horaire pour les heures supplémentaires prestées les jours de Pâques, de la Toussaint, de Noël et le 31 décembre de 15.00 à 24.00.

**En général, les conventions collectives de branche ne règlent pas les modalités de compensation des heures supplémentaires de travail. Parmi certaines d'entre elles qui le font, on distingue :**

- les conventions collectives qui reprennent les dispositions du Code du travail en cette matière,
- les conventions collectives qui prévoient l'augmentation des taux de majoration.

Des modalités plus avantageuses de compensation pour les heures supplémentaires de travail s'appliquent à toutes les catégories de travailleurs concernés par les conventions collectives données.

### **Question B**

Cas particuliers dans lesquels des exceptions sont prévues. Mesures qui permettent de déroger aux règles posées par la législation en matière de durée du travail journalier et hebdomadaire, leur incidence en matière de rémunération ou de compensation des heures supplémentaires.

**En cas de prolongement de la durée journalière de travail au-delà des 8 heures habituelles, le travail accompli en dehors de l'horaire habituellement suivi est qualifié de « travail en heures supplémentaires ».**

**Dans le système de travail en mouvement permanent qui prévoit la possibilité de prolonger la durée journalière de travail jusqu'à 12 heures, chaque heure prestée au-delà des premières huit heures, le jour de la durée prolongée de travail, donne lieu à une majoration de la rémunération identique à celle prévue pour les heures supplémentaires.**

### **Conclusion négative**

**Dans le secteur privé, le taux de rémunération majoré applicable aux heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur d'une durée équivalente au nombre d'heures supplémentaires prestées.**

**Dans le secteur public, les membres du corps des fonctionnaires de la fonction publique n'ont droit qu'au repos compensateur d'une durée équivalente au nombre d'heures supplémentaires prestées.**

En juillet 2002, le Code du travail a été révisé. Actuellement, l'employeur s'acquitte de l'obligation de recompenser le salarié pour les heures de travail prestées au-delà de la durée habituelle de travail par le paiement d'une rémunération majorée ou par l'attribution d'un repos compensateur. Dans ce dernier cas, la durée de repos garde la proportion fixée pour la rémunération majorée. Si l'employeur accorde au salarié le repos compensateur suite à la demande écrite de celui-ci, la proportion est celle « d'une heure de repos pour une heure supplémentaire de travail », dans les délais fixés par le salarié ou – à défaut d'une telle possibilité – dans les délais convenus par le salarié avec l'employeur, celui-ci ayant une voix décisive.

**Parallèlement, des travaux se déroulent relatifs au projet de Code du droit du travail individuel, qui prévoit la possibilité de l'attribution d'un repos compensateur dans la même proportion que pour le salaire, le salarié ayant présenté ou non une demande écrite. La clôture des travaux sur ce projet au sein du Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales et le lancement de la phase de consultations sont prévus pour l'année 2007.**

Pour ce qui est des fonctionnaires de la fonction publique, le projet de révision de la Loi sur la fonction publique, préparé actuellement au sein de l'Office de la fonction publique, contient des mesures en vue d'adapter ladite loi aux dispositions de la Charte Sociale Européenne, qui lie la République de Pologne, notamment celles de l'article 4, par. 2. L'examen du projet de révision de la loi par le Conseil des Ministres est prévu pour la seconde moitié du mois de juin 2006.

### **Paragraphe 3**

## **Question A**

**Manière dont est assurée l'application du principe d'égalité de rémunération. Son applicabilité à tous les travailleurs.**

Le principe d'égalité de rémunération est prévu par l'article 18<sup>3c</sup> du Code du travail dont la teneur nouvelle, datant du 1er janvier 2004, est la suivante : les salariés ont droit à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale. Cette rémunération englobe tous les composants de la rémunération, sans égard à leur nom ou à leur caractère, ainsi que toutes les autres prestations de travail, accordées aux salariés sous forme pecuniaire ou autre. Par « travaux de valeur égale », on entend des travaux dont l'exécution nécessite de la part des salariés la possession de qualifications professionnelles comparables, confirmées par des documents appropriés ou par des expériences professionnelles, ainsi qu'une part de responsabilité et d'effort comparable. Lesdites régulations du Code du travail s'appliquent à tous les salariés.

### **Questions supplémentaires**

#### **1/ Mise en oeuvre des dispositions modifiées en 2001**

Jusqu'à présent, l'Inspection Nationale du Travail a effectué deux examens en vue de vérifier si le principe d'égalité de traitement des salariés était effectivement respecté dans les entreprises polonaises : une étude préparative en 2002 et une autre en 2003. Pour obtenir les résultats finaux, a été appliquée une méthode d'analyse de questionnaires remplis par les inspecteurs du travail, sur base des dossiers mis à leur disposition par les employeurs.

Lors du premier examen, six voïvodies (Dolnośląskie, Mazowieckie, Łódzkie, Podlaskie, Warmińsko-Mazurskie et Wielkopolskie) ont été pris en considération ; lors du second, cinq

(Dolnośląskie, Łódzkie, Małopolskie, Śląskie et Wielkopolskie). Au cours des deux examens, 30 entreprises ont été choisies au hasard. Elles ont ensuite été réparties en 5 catégories, 6 représentants pour chacune, selon leur effectif : de 30 à 50 employés, de 51 à 100 employés, de 101 à 250 employés, de 251 à 500 employés et, enfin, plus de 500 employés. Dans ces entreprises, 24 personnes ont été sélectionnées au hasard, 4 pour chacun des groupes de postes suivants : cadres supérieurs, cadres inférieurs, employés indépendants, employés administratifs, ouvriers et opérateurs de conduite. Lors du premier examen, 4 298 salariés de 180 entreprises ont été questionnés ; lors du second, 3 579 salariés de 150 entreprises.

Différence entre le salaire moyen féminin et le salaire moyen masculin, en % et en PLN

#### Cadres supérieurs

Type de propriété	2001	2002
État et collectivités territoriales	- 16,4	- 14,5
Privée	- 17,4	- 12,1
Au total	- 17,1	- 12,7
Différence de salaire (mensuellement)	1 389 PLN	1 012,9 PLN
Différence de salaire (annuellement)	16 668 PLN	12 154,8 PLN

#### Cadres moyens

Type de propriété	2001	2002
État et collectivités territoriales	- 3,8	- 5,7
Privée	- 1,7	- 3,3
Au total	- 2,4	- 4,3
Différence de salaire (mensuellement)	81,7 PLN	150,3 PLN
Différence de salaire (annuellement)	980,4 PLN	1 803,6 PLN

#### Employés indépendants, employés administratifs, ouvriers et opérateurs de conduite

Type de propriété	2001	2002
État et collectivités territoriales	- 6,3	- 4,4
Privée	- 9,0	- 8,6
Au total	- 7,9	- 7,0
Différence de salaire (mensuellement)	156,3 PLN	140,8 PLN
Différence de salaire (annuellement)	1 875,6 PLN	1 689,6 PLN

2/ Le taux horaire de rémunération appliqué aux employés à durée déterminée est-il, en général, le même que celui appliqué aux employés à temps plein, lorsque les uns et les autres effectuent des tâches identiques ou semblables ?

Les dispositifs relatifs à la rémunération ne prévoient aucune différenciation des rémunérations en fonction du type de contrat de travail. L'accomplissement de tâches identiques ou semblables implique le même taux horaire de rémunération. Selon l'avis de l'Inspection Nationale du Travail, il n'existe pas de problème de différenciation du taux horaire dans le cas des personnes qui effectuent des tâches identiques ou semblables, selon que ces personnes soient soumises à des contrats de travail à durée déterminée ou à temps plein.

### 3/ Possibilité de suspension de l'application du principe d'égalité de rémunération, dans l'affirmative, pour quelles raisons ?

L'application du principe d'égalité de rémunération ne peut en aucun cas être suspendue.

### 4/ Cas où le montant de la rémunération croît en fonction de l'ancienneté, son application aux employés à temps partiel

Le montant de rémunération de base revenant aux employés à temps partiel, ainsi que d'autres composants de celle-ci, doit être calculé proportionnellement à la durée d'emploi définie dans le contrat de travail.

## **5/ Accès aux certains composants de la rémunération (primes, gratifications, prestations ayant trait aux systèmes complémentaires de sécurité sociale) aux salariés autres que ceux employés à temps plein ?**

Les dispositions relatives à la rémunération fixent le montant des différents composants de la rémunération (dont les primes et les gratifications) par rapport à l'emploi à temps plein. Les personnes travaillant en vertu d'un contrat de travail à temps partiel ont droit à ces composants d'un montant proportionnel à la durée d'emploi.

L'article 11<sup>3</sup> du Code du travail dispose que toute discrimination dans l'emploi, directe ou indirecte, notamment celle infligée aux personnes au seul motif qu'elles travaillent en vertu d'un contrat de travail à temps plein ou partiel, est interdite. Conformément à l'article 18<sup>3a</sup> du Code du travail, les salariés, qu'ils travaillent à temps plein ou partiel, doivent être traités de manière égale en ce qui concerne l'établissement et la résiliation de la relation de travail, des conditions de travail, la carrière et l'accès à la formation censée améliorer leurs qualifications professionnelles. L'article 18<sup>3c</sup> § 1 du Code du travail énonce clairement que les salariés ont droit à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale.

Les prestations versées au salarié à titre de sécurité sociale, financées par le Fonds de sécurité sociale et par le budget public national (allocations maladies, de maternité, de soins à domicile, de famille), ne sont pas considérées comme faisant partie de la rémunération.

### **Question B**

#### **Progrès réalisés dans l'application de ce principe**

Depuis le 1er janvier 2002 (date d'entrée en vigueur du Code du travail révisé), des mécanismes de réaction contre les infractions au principe d'égalité de traitement à l'emploi des femmes et des hommes ont été mis en place, notamment : par l'élargissement de la signification du terme « discrimination » de façon à englober ses formes qualifiées (discrimination indirecte), par les précisions apportées à la définition des exceptions au principe de traitement égal des femmes et des hommes, par le report de la charge de la preuve sur le défendeur en cas de probabilisation par le demandeur du fait d'avoir subi des discriminations, par l'introduction de sanctions applicables en cas de recours à des pratiques discriminatoires et, enfin, par la mise en place d'une protection contre les mesures de retorsion, y compris la rupture de la relation de travail, qui pourraient être utilisées par l'employeur voulant intimider le salarié.

Le 1 janvier 2004, les dispositions du chapitre IIa « Egalité de traitement à l'emploi » ont été modifiées une nouvelle fois, suite à la nécessité de les adapter au droit communautaire (directives 2000/78/CE, 2000/43/CE, 2002/73/CE). Ainsi, le principe de non discrimination à l'emploi, s'appliquant auparavant à la seule discrimination en raison du sexe, a été élargi de façon à couvrir les cas de discrimination en raison de l'âge, d'un handicap physique ou psychique, de l'appartenance à une race ou à une ethnie, de l'orientation sexuelle et de la religion ou de la confession. Le chapitre modifié introduit la notion de « discrimination directe » et précise celle de « discrimination indirecte ». La notion de la discrimination en raison du sexe a, elle aussi, été modifiée de façon à englober le harcèlement sexuel.

L'article 18<sup>3c</sup> du Code du travail, portant sur le droit à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale, a obtenu la teneur suivante :



„Article 18<sup>3c</sup>. § 1. Les salariés ont droit à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale.

§ 2. La rémunération visée au § 1 ci-dessus englobe tous les composants de la rémunération, sans égard à leur nom ou à leur caractère, ainsi que d'autres prestations de travail, accordées aux salariés sous forme pecuniaire ou autre.

§ 3. Par « travaux de valeur égale », on entend des travaux dont l'exécution nécessite de la part des salariés la possession de qualifications professionnelles comparables, confirmées par des documents appropriés ou par des expériences professionnelles, ainsi qu'une part de responsabilité et d'effort comparable. »

La nécessité d'adapter les mesures antidiscriminatoires aux standards communautaires a entraîné une autre modification au Code du travail, à savoir la suppression de la limite plafond de l'indemnité à verser, en vertu de la loi, par l'employeur qui a contrevenu au principe d'égalité de traitement à l'emploi (jusqu'au 31 décembre 2003, une telle indemnité ne pouvait excéder six fois le salaire minimum de travail).

Selon le rapport « Obstacles aux carrières des femmes dans l'administration publique », établi à la demande de l'Office du Délégué du gouvernement pour l'égalité de statut entre les hommes et les femmes, les différences entre les salaires des femmes et ceux des hommes, bien que présentes, sont plutôt discrètes et oscillent dans des limites de 2 % en faveur des hommes.

En 2004, l'Inspection Nationale du Travail a été saisi de 94 plaintes relatives à la discrimination dans les relations de travail (environ 20 d'entre elles se sont avérées bien fondées). Les accusations concernaient généralement le traitement inégal des salariés en raison de l'âge, de l'état de santé ou d'un handicap, de la durée du travail et de l'appartenance à une organisation syndicale. Plus rares étaient celles qui relevaient de la discrimination en raison du sexe. Quant aux pratiques discriminatoires, les salariés ont évoqué le plus souvent la rémunération et d'autres conditions de travail qui leur étaient défavorables, ainsi que l'omission de leur candidature lors de l'octroi d'un avancement ou de l'envoi à une formation permettant d'améliorer les qualifications professionnelles.

Toutes les plaintes parvenant à l'Inspection Nationale du Travail, relatives à la discrimination à l'emploi, sont examinées de manière particulièrement rigoureuse : si, au cours d'une enquête de contrôle, l'inspecteur du travail rassemble des preuves confirmant les accusations du salarié, il demande à l'employeur, dans son rapport final, de supprimer les irrégularités constatées. Dans la plupart des cas, les indemnités dues à titre de discriminations subies doivent se réclamer moyennant l'ouverture d'une procédure légale devant le tribunal de travail.

## Question C

**Protection garantie aux travailleurs contre les mesures de rétorsion, y compris le licenciement. Procédures appliquées afin de mettre en œuvre cette protection.**

Conformément à l'article 18<sup>3c</sup> du Code du travail, le recours par le salarié aux droits lui revenant au titre du principe d'égalité de traitement à l'emploi, lorsque ce principe a été violé par l'employeur, ne peut pas donner lieu à la rupture par l'employeur de la relation de travail,

ni avec ni sans préavis. En cas d'infraction à cette disposition, le salarié peut faire valoir ses droits devant le tribunal de travail.

#### **Paragraphe 4**

### **Question A**

**Délais de préavis fixés par la loi, par des conventions collectives, par la pratique. Durée de ces délais, notamment en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.**

**Dérogation aux délais minimums de préavis fixés par la loi par voie des conventions collectives.**

**Délais de préavis qui s'appliquent aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs à domicile.**

**Cas dans lesquels le travailleur peut être privé du délai de préavis.**

**Délai de préavis en cas de cessation d'un contrat à durée déterminée, lorsque le contrat n'est pas renouvelé.**

*Durant la période visée par le présent rapport, aucun changement n'est intervenu par rapport à la situation présentée dans le précédent rapport, à l'exception de nouvelles dispositions du Code du travail (article 33<sup>1</sup>) introduites le 29 novembre 2002 selon lesquelles, s'il est nécessaire de remplacer un salarié obligé de s'absenter pour des raisons justifiées, il est possible d'engager une autre personne pour une durée déterminée, couvrant la période d'absence du salarié. Le délai de préavis en vigueur dans un tel cas est égal à 3 jours ouvrables.*

C'est seulement en cas de résiliation du contrat de travail sous régime de préavis les salariés ont droit à un délai de préavis.

L'expiration du contrat de travail (par exemple quand celle-ci est causée, par exemple, par le décès du salarié ou de l'employeur) est réglée de manière détaillée par le Code du travail et par des dispositions particulières.

La résiliation du contrat de travail à la date d'échéance, par exemple dans le cas d'un contrat de travail à durée déterminée, s'accomplit automatiquement, sans que l'employeur ou le salarié entreprennent des démarches spéciales.

Les conventions collectives ne peuvent que prolonger les délais de préavis fixés par la loi. Ainsi, 12 conventions collectives d'entreprise ou d'établissement, sur 360 enregistrées en 2001, définissent des délais de préavis plus longs que les délais légaux. Cette proportion était de 14 sur 310 en 2002, de 19 sur 441 en 2003 et de 12 sur 328 en 2004. Dans les conventions collectives de branches, des régulations de ce type ne se rencontrent qu'exceptionnellement.

**Le contrat de travail d'un fonctionnaire civil ne peut être résilié avant la date d'échéance que dans les cas précisés par la loi sur la fonction de référence. Le délai de préavis est alors de 3 mois. Seule l'absence d'un fonctionnaire civil se prolongeant plus d'une année pour cause de maladie permet de rompre la relation de travail sans préavis. La question des délais de préavis appliqués aux employés de la fonction de référence sous contrat de travail à durée indéterminée est réglée par les dispositions du Code du travail. Ceux qui sont couverts par des contrats de travail à durée déterminée ont droit à 2 semaines de préavis.**

#### **Question B**

**Contestation de la légalité d'un préavis devant une autorité juridictionnelle.**

*Durant la période visée par le présent rapport, aucun changement n'est intervenu par rapport à la situation présentée dans le précédent rapport.*

#### **Conclusion négative**

**L'article 33 du Code du travail prévoit un délai de préavis de 2 semaines en cas de contrats de travail à durée déterminée. Conformément aux dispositions de la Charte, ce délai devrait être plus long, comparable ou identique à celui appliqué aux personnes**

**jouissant d'une ancienneté pareille, sous contrat de travail à durée indéterminée, employées dans une entreprise donnée.**

Pour ce qui concerne la conclusion négative évoquée ci-dessus, la Pologne maintient la position présentée dans le rapport précédent.

Une telle formulation des dispositions relatives au délai de préavis dans le cas des contrats de travail à durée déterminée est basée sur la constatation que, s'agissant de certains aspects de la relation de travail, y compris le délai de préavis, les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée et ceux sous contrat de travail à durée déterminée ne peuvent pas être traités de la même façon. Il est d'ailleurs possible de mentionner, à titre d'argument, la directive 99/70/CE sur le travail à durée déterminée qui admet une différenciation des situations des travailleurs : sans préjudice au principe de traitement égal à l'emploi, les conditions de travail qui sont applicables aux salariés travaillant en vertu d'un contrat à durée indéterminée et ceux couverts par un contrat à durée déterminée peuvent différer sous certains aspects (dont justement le délai de préavis). Cette directive, déjà transposée dans le droit polonais, prévoit également des mesures de protection pour les personnes engagées à durée déterminée contre l'utilisation abusive de contrats de ce type par les employeurs.

Les dispositions en vigueur prévoient également la possibilité de résilier un contrat de travail à durée déterminée avant la date d'échéance, suite à une déclaration de faillite ou à la liquidation d'une entreprise et – en cas de licenciement des employés pour des raisons qui ne les concernent pas directement – par les entrepreneurs embauchant au moins 20 personnes.

Or, le recours à une telle possibilité n'est pas qu'exceptionnel.

Le nombre des contrats de travail à durée déterminée successifs est limité par les dispositions de l'article 25<sup>1</sup> du Code du travail et la résiliation des contrats de ce type avant la date d'échéance n'est admissible que dans une certaine mesure. Un contrat de travail à durée déterminée étant de sa nature non résiliable, la résiliation n'est possible que si la période d'engagement dépasse au moins 6 mois et que les parties contractantes ont décidé d'introduire dans le contrat une clause de résiliation.

## **Paragraphe 5**

### **Question A**

**Comment et dans quelle mesure l'application de ce paragraphe est-elle assurée, en ce qui concerne les retenues opérées par l'employeur à son profit ou au profit de tiers.**

**L'insaisissabilité d'une partie du salaire prévue par la législation, la réglementation ou les conventions collectives.**

Les dispositions relatives aux retenues sur salaire sont inscrites au Chapitre II « Protection de la rémunération du travail » de la Section III « Rémunération du travail et des autres prestations » du Code du travail. En vertu de l'article 87 par. 1 du Code du travail, dont le texte a été modifié le 1er janvier 2004, après déduction des cotisations de sécurité sociale et de l'acompte de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, seules les redevances suivantes peuvent être retenues (dans l'ordre indiqué ci-dessous) sur la rémunération d'un employé donné :

- les sommes exigées en vertu des titres exécutoires pour le recouvrement des pensions alimentaires,
- les sommes exigées en vertu des titres exécutoires pour le recouvrement des redevances autres que les pensions alimentaires,
- les avances sur rémunération accordées à l'employé,
- les peines d'amende prévues par l'article 108 du Code du travail.

Les retenues peuvent être opérées dans les limites suivantes :

- s'il s'agit de sommes saisies pour le recouvrement des pensions alimentaires – jusqu'à concurrence des trois cinquièmes de la rémunération,

- s'il s'agit des sommes saisies pour le recouvrement d'autres redevances ainsi que des avances retenues – jusqu'à la moitié de la rémunération.

**Le montant des retenues opérées dans le cadre :**

- des sommes exigées en vertu des titres exécutoires pour le recouvrement des redevances autres que les pensions alimentaires,
- des avances sur salaire accordées à l'employé

ne peut, au total, excéder la moitié de la rémunération et – après y avoir additionné les sommes exigées en vertu des titres exécutoires pour le recouvrement des pensions alimentaires – les trois cinquièmes de la rémunération.

Indépendamment de ces retenues, l'employeur retient sur la rémunération de l'employé les peines d'amende dans les limites fixées par l'article 108 du Code du travail. En vertu des paragraphes 2 et 3 de cet article, le non respect par le salarié des règles d'hygiène et de sécurité du travail ou celles de prévention incendies ainsi que le fait de se présenter sur le lieu de travail en état d'ébriété ou de boire de l'alcool durant les horaires de travail sont passibles d'amendes imposées par l'employeur. Le montant d'une peine d'amende pour les contraventions décrites ci-dessus, ainsi que pour un jour d'absence au travail sans motifs valables et suffisamment justifiés, ne peut pas excéder le taux journalier de rémunération du salarié. Le total des peines d'amende ne peut pas être supérieur à un dixième de la rémunération restant à payer après le décompte des retenues dont il est question à l'article 87, paragraphe 1, points 1-3 (sommes exigées en vertu des titres exécutoires pour le recouvrement des pensions alimentaires, sommes exigées en vertu des titres exécutoires pour le recouvrement des redevances autres que les pensions alimentaires, avances sur salaire accordées à l'employé).

Les primes allouées du fonds des primes d'entreprise, une paie supplémentaire annuelle ainsi que les bénéfices revenant aux salariés au titre d'une participation aux profits et d'un surplus de balance sont saisissables jusqu'à 100 % de leur montant total pour le recouvrement des pensions alimentaires.

Sont retenues sur rémunération, jusqu'à 100 % de leur montant total, les sommes versées durant la période de paie précédente, couvrant les jours d'absence au travail qui, légalement, ne donnent pas lieu à la rémunération (article 87, paragraphe 7 du Code du travail).

**Les retenues sur rémunération, effectuées le mois prévu pour le paiement des composants de la rémunération couvrant une période plus longue qu'un mois, s'opèrent sur la base du montant total de la rémunération, lesdits composants inclus.**

**Le 1er juin 2005, des amendements ont été apportés à l'article 88 du Code du travail relatif aux modalités de retenues opérées par l'employeur en vue du recouvrement des pensions alimentaires sans que la procédure exécutoire soit ouverte. Avant cette date, l'employeur pouvait opérer de telles retenues en respectant les règles définies à l'article 87 du Code du travail, sauf cas d'exception y précisés. Ces retenues, auparavant optionnelles, deviennent désormais obligatoires. Ainsi, sans préjudice des règles posées par l'article 87 du Code du travail, l'employeur effectue les retenues pour recouvrement des pensions alimentaires sans que la procédure exécutoire soit ouverte, sous réserve des cas où :**

- plusieurs créanciers requièrent le recouvrement des pensions alimentaires et le montant total de la partie saisissable de la rémunération s'avère insuffisant pour satisfaire à toutes les requêtes.
- la rémunération a été saisie à l'issue d'une procédure de saisie judiciaire ou administrative.

**L'employeur opère des retenues à la requête du créancier ayant présenté un titre exécutoire.**

Les modalités de retenues sur rémunération, y compris les parties insaisissables, sont réglées par les dispositions du droit du travail qui s'appliquent universellement. Les conventions collectives ne peuvent pas régulariser ces questions, étant donné que la mise en place de

mesures plus avantageuses, du point de vue des employés, que les mesures légales pourrait porter atteinte aux droits des personnes tierces, ce qui est interdit au sens de l'article 240, paragraphe 3 du Code du travail.

Complément de ces informations – voir réponse à la conclusion négative.

### **Question B**

**Les mesures décrites s'appliquent-elles à toutes les catégories de salariés ? Quelle est la proportion des travailleurs qui ne sont pas couverts par ces dernières et, le cas échéant, à quelles catégories appartiennent-ils ?**

*Durant la période visée par le présent rapport, aucun changement n'est intervenu par rapport à la situation présentée dans le précédent rapport.*

### **Conclusion négative**

**Au sens des dispositions de la Charte, il est inadmissible que l'employeur opère des retenues sur rémunération du salarié de manière non limitée, même avec l'accord de ce dernier.**

**Les dispositions du Code du travail en matière de retenues sur rémunération ont été modifiées suite à la loi du 14 novembre 2003 sur la modification du Code du travail et d'autres lois, qui introduit, entre autres, la régulation suivante :**

« Article 87<sup>1</sup>, paragraphe 1. Est insaisissable la partie de la rémunération qui s'élève :

- 1) jusqu'au montant du salaire minimum de travail, fixé par d'autres dispositions et revenant aux salariés sous contrat de travail à temps plein, après déduction des cotisations de sécurité sociale et de l'acompte de l'impôt sur le revenu des personnes physiques – lorsque les sommes sont retenues en vertu des titres exécutoires pour le recouvrement des redevances autres que les pensions alimentaires,
- 2) jusqu'à 75 % du salaire défini dans le point 1. ci-dessus – lorsque les avances sur rémunération sont retenues,
- 3) jusqu'à 90 % du salaire défini dans le point 1. ci-dessus – lorsque les peines d'amende prévues à l'article 108 sont retenues.

Paragraphe 2. Si le salarié est couvert par un contrat de travail à temps partiel, les sommes fixées par le paragraphe 1 baissent proportionnellement à la durée de travail. »

La loi du 14 novembre 2003 modifie également l'article 91 du Code du travail relatif aux retenues opérées avec l'accord écrit du salarié, réalisables auparavant de manière non limitée. Une phrase a été ajoutée à cet article : « dans un tel cas, est insaisissable la partie de la rémunération s'élevant jusqu'au montant fixé à l'article 87<sup>1</sup>, paragraphe 1, pt. 1. »

Comme cette modification a suscité des controverses, la loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail a donné une teneur nouvelle à l'article 91 du Code du travail, à savoir :

« Article 91, paragraphe 1. Les redevances autres que citées dans l'article 87, paragraphes 1 et 7 peuvent être retenues sur rémunération du salarié, uniquement avec son accord écrit et préalable.

§ 2. Dans les cas décrits dans le paragraphe 1, est insaisissable la partie de rémunération qui s'élève :

- 1) au montant fixé à l'article 87<sup>1</sup>, paragraphe 1, pt. 1 – s'agissant des retenues opérées par l'employeur à son profit,
- 2) jusqu'à 80 % du salaire minimum de travail fixé à l'article 87<sup>1</sup>, paragraphe 1, pt. 1 – s'agissant des retenues autres que celles décrites dans le pt 1. »

Les régulations qui fixent la partie insaisissable de la rémunération à un niveau inférieur au salaire minimum s'appliquent uniquement aux retenues opérées par l'employeur au profit de tiers, avec l'accord écrit du salarié. Elles ont obtenu pleine approbation des partenaires sociaux.

Pour des informations supplémentaires, voir la réponse à la Question A.

## ARTICLE 9 - DROIT À L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

### Question A

**Services d'orientation professionnelle: attributions, organisation et fonctionnement, préciser notamment:**

- (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 professionnelle 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.**

*La Pologne s'est engagée à mettre en vigueur les dispositions de l'article 10, paragraphe 1, par conséquent, les mesures prises pour assurer une relation étroite entre l'orientation et la formation professionnelle d'une part et l'emploi d'autre part, ne sont pas présentées dans cette partie du rapport.*

L'orientation professionnelle et l'information professionnelle, conformément à la loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et sur les institutions du marché dans les services d'emploi publics, consiste à prêter l'assistance :

- aux chômeurs et aux demandeurs d'emploi dans le choix d'une profession et du poste appropriés, sous des formes suivantes :
  - l'information sur les professions, le marché du travail et les cours de formation et les formes d'enseignement accessibles,
  - la consultation avec l'utilisation des méthodes facilitant le choix de la profession, le changement de qualifications, l'emploi ou le changement d'emploi, y compris l'enquête sur les centres d'intérêt et talents professionnels,
  - les visites spécialisées chez les psychologues et médecins, ayant pour objectif la délivrance du certificat de capacité de travail, du certificat de capacité au métier ou d'une opinion portant sur le type de formation,
  - la création, l'organisation et la réalisation des consultations professionnelles en groupe,
- aux employeurs à sélectionner les candidats à l'emploi, notamment l'information et la consultation.

Les agences d'orientation professionnelle :

- aident à choisir un métier et un emploi approprié,
- offrent les informations professionnelles,
- aident les employeurs à sélectionner les candidats aux postes exigeant des qualités psychophysiques spécifiques.

Les Corps de bénévoles (OHP) mènent les activités d'orientation professionnelle destinée aux jeunes et les centres mobiles d'information professionnelle.

**L'orientation professionnelle et l'information professionnelle dans les services publics d'emploi sont réalisées conformément aux règles :**

- de l'accessibilité des services d'orientation professionnelle pour les chômeurs et les demandeurs d'emploi ainsi que pour les employeurs,
- de bonne volonté,
- de l'égalité sans égard à l'âge, le sexe, le handicap, la race, l'origine ethnique, la nationalité, l'orientation sexuelle, les convictions politiques et la confession ou l'appartenance syndicale,
- de la liberté de choix de la profession et de l'emploi,
- de la gratuité,

- de la confidentialité et de la protection des données personnelles.

**L'orientation dans les services publics d'emploi est réalisée dans 338 offices du travail de powiat et dans 54 centres d'information et de planning de la carrière professionnelle, opérant dans le cadre de 16 offices du travail de voïvodie.**

Le règlement du Ministre du travail et des affaires sociales relatif aux standards des services du marché du travail réalisés par les services publics d'emploi et aux délais de l'adaptation de l'activité de ces services aux standards nécessaires, est en dernière phase de préparation.

En vue d'améliorer l'efficacité du fonctionnement des services d'orientation professionnelle, un matériel d'information et méthodologique est publié et distribué à destination des conseillers professionnels, des séminaires et des cours de formation relatifs aux questions indiquées par les conseillers professionnels sont organisés, et une coopération internationale est mise en place dans le cadre de la réalisation des projets et des programmes communautaires.

**Les questions de l'orientation professionnelle pour jeunes, réalisée à titre gratuit par les centres de consultation psychologique et pédagogique publics, les écoles, les centres de formation continue et les centres de formation pratique sont réglées par les règlements suivants du ministre de l'éducation nationale et du sport :**

- **du 11 décembre 2002 relatif aux règles détaillées du fonctionnement des centres de consultation psychologique et pédagogique publics, y compris des centres de consultation spécialisés,**
- **du 7 janvier 2003 relatif aux conditions d'assistance et d'organisation de l'assistance psychologique et pédagogiques dans les écoles maternelles, les écoles et les établissements publics,**
- **du 13 juin 2003 relatif aux catégories, à l'organisation et aux méthodes d'opérer des établissements publics de formation continue et des établissements publics de formation pratique, y compris des centres publics de formation et de perfectionnement professionnel.**

**Dans les années 2001 – 2004, il existait 572 centres de consultation psychologique et pédagogique. Tous les élèves peuvent bénéficier de l'assistance de ces centres. Leurs services portent sur : la consultation, l'identification des capacités psychophysiques des élèves, la formation de la capacité de choisir le type de formation et de profession, et de l'attitude active par rapport à la vie professionnelle, l'apprentissage de la planification de la carrière professionnelle et de la capacité de fonctionner au marché du travail, une coopération étroite avec les parents et les enseignants. La forme d'aide la plus récurrente consiste à des activités en groupe.**

Les services d'orientation professionnelle sont également organisés par les écoles, dont certaines emploient des pédagogues scolaires et des conseillers professionnels. Les collèges, les lycées d'enseignement général, les lycées profilés, les lycées techniques, les écoles professionnelles sont chargés de l'organisation d'un système interscolaire de consultation et des cours relatifs au choix du type d'enseignement. Les écoles coopèrent avec les centres de consultation psychologique et pédagogique, y compris les centres d'orientation professionnelle spécialisés et avec d'autres institutions d'orientation et d'assistance professionnelle aux élèves et aux parents (offices du travail, Les Corps de bénévoles).

Les élèves présentant des problèmes de santé, ce qui limite leurs possibilités de choix de l'école et du type de la formation professionnelles, bénéficient des services individuels dans les centres psychologiques et pédagogiques. Au moment de l'admission aux écoles secondaire du deuxième cycle, dans le cas de résultats identiques dans les épreuves d'accès, la priorité est accordée aux candidats présentant des problèmes de santé, réduisant leurs possibilités de choix du type d'enseignement en raison de leur état de santé, confirmé par un certificat d'un centre de consultation psychologique et pédagogique public. La première classe de l'école spéciale de formation au métier accueille, à la demande des parents (des tuteurs légaux) les candidats titulaires d'un certificat indiquant la nécessité de la formation spéciale, délivré par une équipe certifiant, opérant dans le cadre d'un centre de consultation psychologique et

pédagogique public. Les candidats désirant d'intégrer de l'écoles post-baccalaurét devraient justifier d'un certificat médical confirmant l'absence de contre-indications médicales à la formation dans une profession donnée, délivré en vertu de l'arrêté du ministre de l'éducation nationale et du sport du 20 février 2004 relatif aux conditions et aux modalités de recrutement des élèves aux écoles publiques et de passage d'une catégorie de l'école à une autre.

**Les programmes d'enseignement en « Activité économique » et en « Sciences de la vie sociale » ont été soumis à une vérification et ont été complétés par des questions relatives à la planification de l'éducation et de la carrière professionnelle. Les changements introduits ont eu des objectifs suivants: le développement chez les élèves de la capacité du travail en groupe, la connaissance de ses points forts et faibles, l'initiation à sa propre activité économique, la formation à l'attitude efficace face aux problèmes professionnels et à la capacité de fonctionner au marché du travail. Les jeunes ont un accès large garanti aux informations sur les professions et les évolutions de l'échelle et de la structure de la demande et de l'offre d'emploi, aussi bien du point de vue de la demande portant sur une profession donnée, que du point de vue des qualifications et compétences des salariés.**

La loi le Code de l'éducation permet de créer des centres spécialisés privés, y compris ceux qui se spécialisent dans l'orientation professionnelle pour les jeunes. Leurs services sont payants.

**L'orientation professionnelle pour les chômeurs handicapés et les demandeurs d'emploi**

**est réalisée par les offices du travail de powiat et les centres d'information et de**

**planification de la carrière professionnelle des offices du travail de voïvodie selon les**

**règles générales, en vertu de la loi sur la promotion de l'emploi et sur les institutions du**

**marché (antérieurement, en vertu de la loi sur l'emploi et la lutte contre le chômage). La**

**loi garanti l'égalité d'accès aux services d'orientation professionnelle, notamment sans**

**égard au sexe, l'âge, le handicap, la race, l'origine ethnique etc.**

Un « Manuel de l'évaluation des professions selon les différentes catégories du handicap » (« Podręcznik oceny zawodów z punktu widzenia różnych rodzajów niepełnosprawności »), et, en outre, le logiciel « Doradca 2000 » a été adapté conformément aux besoins.

Les services d'orientation pour les personnes handicapées sont également organisés par les organisations non gouvernementales. Par exemple :

- **L'Association d'Amis de l'Insertion (Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji) réalise les services de placement et d'orientation professionnelles pour les personnes handicapées dans le cadre du projet « Activité au marché du travail. Programme d'orientation et de formation pour les personnes handicapées » (« Aktywność na rynku pracy. Program poradnictwa i szkoleń dla osób niepełnosprawnych »), subventionné par le fonds du programme Phare,**
- **La Fondation d'aide aux mathématiciens et informaticiens handicapés moteurs (Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnosprawnym Ruchowo), a organisé, dans le cadre du fonds Phare le Centre de services d'orientation et un Bureau de carrière des personnes handicapées, qui mènent une promotion des salariés handicapés parmi les employeurs, et, en outre, contribuent à l'élargissement du système de services d'orientation professionnelle gratuits, pour en couvrir un groupe de chômeurs et de demandeurs d'emploi handicapés de la voïvodie mazowieckie (directement) et (indirectement) les personnes de toute la Pologne,**
- **L'Organisation polonaise des employeurs des personnes handicapées (Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych) offre les services d'orientation professionnelle**



dans les agences localisées sur tout le territoire du pays, elle organise également les cours de formation pour les conseillers professionnels.

**En vue de créer un système de l'information professionnelle « agressive », accessible partout ainsi que pour améliorer la qualité des services d'orientation professionnelle et pour augmenter leur accessibilité, deux projets sont mis en place (dans les années 2004-2006), subventionnés par le Fonds social européen:**

- **La mise en place de systèmes informatiques dans les centres de consultation psychologiques et pédagogiques, l'achat des logiciels spécialisés,**
- **la rédaction des textes méthodologiques et didactiques utilisables dans le planning de la carrière professionnelle des élèves et leur diffusion. Les destinataires des textes: les conseillers professionnels (des centres scolaires de la carrière, des centres de consultation), les enseignants réalisant des missions portant sur les notions de l'activité économique et de l'orientation professionnelle et les enseignants consultants des centres de perfectionnement professionnel pour enseignants. Les textes sont adaptés au groupe cible, de 13 à 21 ans (élèves de collèges, d'écoles secondaires du deuxième cycle, d'écoles post-baccalauréat, de centres de formation continue, de centres de formation pratique).**

L'information professionnelle est supportée par les textes publiés par le Centre national d'aide à la formation professionnelle et continue et par la Fondation d'éducation « Perspektywy ». Les centres de consultation psychologique et pédagogique ont à leur disposition les descriptions de 1600 professions et spécialisations, 100 dossiers avec les informations sur les professions, un guide de professions avec les descriptions de 546 professions ainsi que des informateurs, des dépliants et des brochures.

#### **Question supplémentaire**

Effets de la mise en application de l'accord de coopération, signé en 1993, entre le Ministre

de l'éducation nationale et le Ministre du travail et des affaires sociales relatif, notamment, au développement de l'orientation professionnelle.

L'accord de coopération entre le Ministre du travail et le Ministre de l'éducation nationale a contribué à la mise en œuvre des mesures favorisant les services d'orientation professionnelle réalisés par les organes du Ministère de l'éducation, portant sur la mise à disposition des tiers des matériels et des textes à ce sujet, et relatifs aux techniques et aux instruments utilisés dans l'orientation professionnelle. Suivant, depuis 1999 est développé, une plateforme européenne d'information et d'orientation professionnelle, dans le cadre du projet des Centres nationaux de ressources pour l'orientation professionnelle (Euroguidance, programme Leonardo da Vinci). D'autres actions sont également réalisées :

- l'organisation des leçons dans le cadre des programmes d'enseignement en « Activité économique » ou « Sciences de la vie sociale » ou d'autres cours didactiques,
- l'organisation des séances d'orientation professionnelle en groupe,
- l'organisation des séances d'orientation professionnelle individuelles,
- la mise à disposition des élèves de la possibilité de connaître des exigences professionnelles et des conditions d'emploi,
- la réalisation des entraînements portant sur la capacité de prendre des décisions,
- l'assistance aux élèves portant sur la création par eux-mêmes de leur plan individuel de la formation et de la carrière professionnelle,
- la coopération avec le corps enseignant de l'école et avec les parents des élèves,
- la coopération avec les conseillers professionnels des centres de consultation psychologiques et pédagogiques, notamment en ce qui concerne l'évaluation psychologique de la personnalité des élèves,

- la coopération avec les conseillers professionnels des centres d'information et d'orientation professionnelle des offices du travail de voïvodie et de leurs agences, notamment en ce qui concerne l'information professionnelle,
- le suivi de la carrière dans le système de l'éducation et dans la vie professionnelle des élèves qui ont bénéficié de l'orientation professionnelle à l'école.

Les missions réalisées par le conseiller professionnel scolaire au moyen de l'organisation des excursions permettant de connaître une profession, des ateliers en prise de décision, des bourses de travail, des jeux de simulation et des consultations individuelles, avec l'utilisation des logiciels.

L'accord du 1993 a également créé une plateforme de coopération des recteurs des académies, des offices du travail de voïvodie, des écoles, des centres de consultation psychologiques et pédagogiques et des offices du travail.

### **Question B**

Mesures d'orientation professionnelle prises pour favoriser la promotion professionnelle et sociale.

**Il est possible d'observer que les services favorisant la création des étapes de la carrière**

**prédominant parmi les mesures d'orientation professionnelle : c'est une méthode**

**principale permettant de favoriser la promotion professionnelle et sociale. Cette attitude**

**se reflète dans les dispositions de la loi sur la promotion de l'emploi et sur les institutions**

**du marché.**

**Dans les années 2002-2004, les initiatives suivantes ont été prises dans le cadre du**

**programme gouvernemental de l'activité professionnelle des diplômés « Premier**

**emploi » :**

- La création des centres d'information de communes visant le développement de l'activité professionnelle des jeunes et des collectivités locales et l'amélioration de la situation au marché du travail local, en assurant un accès facile aux technologies modernes de la transmission des informations,
- La création et le développement des bureaux de carrière universitaires qui aident les étudiants et les diplômés à planifier leur carrière professionnelle, en leur facilitant l'identification de leurs prédispositions professionnelles, en stockant les informations sur les entreprises et les possibilités d'emploi, en recherchant des offres d'emploi, en stockant les informations sur les cours de formation professionnelles et linguistiques, les bourses universitaires et les études à l'étranger,
- la création des centres scolaires de la carrière dans les collèges et les écoles secondaire du deuxième type ayant le statut d'école publique. Les missions des centres: le stockage et la mise à disposition des personnes intéressées des informations sur l'éducation et le monde de la profession, l'orientation professionnelle pour les élèves et leurs parents, l'organisation de cours d'insertion en groupe,
- la création du réseau des Centres mobiles d'information professionnelle des Corps de bénévoles (OHP). Toutes ces mesures visent à permettre aux jeunes de développer des capacités de planifier sa carrière professionnelle et d'obtenir des connaissances nécessaires

à leur intégration au marché du travail. Le groupe cible principal: les jeunes habitants des territoires ruraux en province, qui risquent la marginalisation ou même l'exclusion sociale. La promotion sociale et professionnelle est favorisée par les services, offerts par les offices du travail de powiat, en coopération avec les centres d'information et de planification de la carrière professionnelle, visant la création d'un plan individuel relatif aux objectifs et aux méthodes de la réalisation des étapes de la carrière, compte tenu des services de base du marché du travail et des instruments du marché du travail, favorisant l'emploi des chômeurs ou de demandeurs d'emploi.

#### **Question supplémentaire**

Est-ce que les élèves sont obligés de se conformer aux conseils qu'ils reçoivent dans le cadre de l'orientation professionnelle ? Dans l'affirmative, quelles sont les conséquences du non respect d'un tel conseil.

Les élèves ne sont pas obligés de se conformer aux conseils du conseiller professionnel. La tâche d'un conseiller professionnel est la suivante: une analyse de la situation de l'élève et, le cas échéant, des examens psychologiques effectués par lui doivent amener l'élève à prendre une décision autonome relative au choix du type de la formation professionnelle et de l'école qui lui permettra réaliser cet objectif. Le conseiller professionnel assiste à la prise des décisions portant sur l'éducation et la carrière professionnelle, aide à planifier les étapes de la carrière, à choisir la profession et l'école, motive à poursuivre le développement professionnel.

#### **Question C**

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

**Les établissements des services publics d'emploi et d'orientation professionnelle disposent des ressources d'informations uniformisées. Ces ressources comprennent notamment : une classification des professions et des spécialisations, des dossiers avec des informations sur les professions, des dépliants sur les professions, des films sur les professions, un guide de professions (descriptions de 546 professions) ainsi que des catalogues, des informateurs et des guides.**

**Les conseillers disposent également du logiciel *Doradca 2000*. À la fin du mois d'octobre 2006, une nouvelle version de ce logiciel sera prête. Le logiciel sera enrichi de nouvelles fonctions; y compris, il sera possible d'accéder, grâce à l'Internet: aux descriptions des professions, aux informations sur les institutions d'éducation et de formation et aux informations locales sur les professions, saisies régulièrement par les conseillers professionnels dans tout le pays.**

En 2001, le paquet d'information « Orientation scolaire et professionnelle au collège. Enseignant en qualité de conseiller » (« Orientacja szkolna i zawodowa w gimnazjum. Nauczyciel jako doradca ») a été mis à jour; il constitue un support aux enseignants réalisant des tâches d'orientation. Le paquet a été transmis aux centres de consultation psychologique et pédagogique.

Les écoles et les centres de consultation ont reçu les textes dont la publication a été financée par le Centre national de ressources d'orientation professionnelle, opérant dans le cadre du Centre national d'aide à la formation professionnelle et continue.

Tous les centres de consultation psychologique et pédagogique ont rédigé des dépliants et des informations sur les types de la formation professionnelle. Les écoles et les centres de consultation ont également utilisé des dépliants, des brochures et des matériels d'information offerts par les offices du travail.

Les budgets des écoles et des centres de consultation sont établies de telle façon qu'il n'est pas possible de détacher les moyens destinés spécifiquement à la diffusion des matériels d'information.

#### **Question D**

**Indiquer :**

- (a) le montant total des dépenses publiques consacrées au service d'orientation professionnelle ;**
- (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 des services d'orientation.**

**Dépenses du Fonds du Travail consacrées aux services d'orientation professionnelle:**

- 2.157 mille PLN en 2001,
- 4.895 mille PLN en 2002,
- 16.907 mille PLN en 2003.

Les années 2001 -2004, le Ministère de l'éducation nationale a consacré 333 000 PLN à la réalisation des missions relatives à l'orientation professionnelle. Ce montant a été destiné à la publication des matériels méthodologiques et d'informations pour les conseillers professionnels, à l'organisation des cours de formation et des colloques.

	Situation à la fin de l'année :			
	2001	2002	2003	2004
Conseillers professionnels dans les offices du travail de powiat*	453	482	557	627

\*Ne concerne que des conseillers professionnels car eux seuls sont couverts par des statistiques des offices du travail de powiat. En plus il y environ 200 conseillers qui travaillent dans des Centres d'Information et de Planification de la Carrière Professionnelle des offices du travail au niveau de voïvodie.

	Nombre de personnes ayant bénéficié de l'orientation professionnelle	y compris les femmes
2001	217284	données non disponibles
2002	301580	171216
2003	324895	178445
2004	<b>382 627</b>	218 801

	2001	2002	2003	2004
Total	<b>217284</b>	<b>301580</b>	<b>324895</b>	<b>382627</b>
Y compris:				
-Chômeurs	<b>192326</b>	<b>271569</b>	<b>291620</b>	<b>347843</b>
y compris âgés de moins de 24 ans	<b>données non disponibles</b>	<b>153205</b>	<b>153252</b>	<b>184841</b>
-Demandeurs d'emploi	<b>6260</b>	<b>6142</b>	<b>8058</b>	<b>7473</b>

Les institutions d'orientation professionnelle sont localisées dans tout le pays : dans chaque powiat, il y a un office du travail, et dans chaque voïvodie, il existe de 1 à 6 centres d'information et d'orientation de la formation professionnelle.

Les conseillers professionnels travaillent dans tous les centres psychologiques et pédagogiques. Dans les centres de consultation avec un effectif d'au moins une dizaine de salariés d'orientation, les conseillers professionnels réalisent ces missions à plein temps (emploi à plein temps), dans les petits centres de consultation ils s'occupent également d'autres fonctions. Les conseillers professionnels travaillent également dans les collèges et dans les écoles secondaires du deuxième cycle. Dans les centres scolaires de la carrière, 157 conseillers professionnels travaillaient en 2003, et en 2004, 233. Certaines tâches d'orientation professionnelle sont réalisées par environ 10 000 pédagogues scolaires.

Une personne ayant des qualifications lui permettant d'occuper le poste d'enseignant - conseiller professionnel dans les écoles et les établissements doit être titulaire du master, du diplôme d'études supérieures professionnelles ou du diplôme d'études approfondies relatifs à l'orientation professionnelle et possède une préparation pédagogique.

Nombre de personnes bénéficiant de l'orientation professionnelle  
dans les centres psychologiques et pédagogiques

Années	Cours d'insertion	Consultations professionnelles, les enquêtes	Total
2001	166 618	194 000	360 618
2002	221 691	214 303	435 994
2003	250 763	226 602	477 365
2004	271 588	218 539	490 127

Les groupes cibles des services d'orientation dans les centres psychologiques et pédagogiques sont: les élèves des écoles primaires, des collèges et des écoles secondaires du deuxième cycle ainsi que les jeunes ne fréquentant pas l'école et sans emploi. Le groupe le plus important est constitué par les élèves des collèges, la deuxième position est occupée par les élèves des écoles secondaires du deuxième cycle.

Chaque année, environ 100 000 personnes bénéficient de diverses formes offertes par les Centres scolaires de la carrière.

**La répartition géographique des centres de consultation psychologiques et pédagogiques, y compris des centres de consultation professionnelle spécialisés assure à tous les élèves la possibilité d'obtenir une assistance d'orientation. Les services d'orientation professionnelle opèrent dans certains collèges et les écoles secondaires du deuxième cycle (où travaille conseiller professionnel ou un pédagogue scolaire).**

## Questions supplémentaires

1/ Montant des dépenses destinés à l'orientation professionnelle pour les élèves (en milieu scolaire)

Les dépenses destinées à l'orientation professionnelle pour les élèves en milieu scolaire ne constituent pas une position distincte dans le budget des écoles, par conséquent, il est difficile d'en donner le montant exact, même une estimation.

2/ Dépenses pour l'orientation professionnelle en pourcentage du PIB

Il est impossible d'avoir accès aux données relatives à ce sujet. Les dépenses pour l'orientation professionnelle, y compris celle des jeunes, ne constituent pas une position distincte dans le budget de l'État.

3/ Mesures prises en vue d'améliorer les services d'orientation professionnelle

L'un des objectifs qui doit être réalisé grâce à la mise en vigueur de la loi sur la promotion de l'emploi et sur les institutions du marché porte sur l'amélioration de la qualité de services d'orientation professionnelle. La loi a introduit une licence de conseiller professionnel, travaillant dans les services d'emploi publics. La licence est délivrée aux personnes qui

justifient d'avoir rempli les conditions suivantes: une ancienneté convenue, des compétences du conseiller acquises et développées et les résultats du travail.

La loi mentionnée ci-dessus introduit également des standards des services d'orientation professionnelle portant sur l'étendue, le lieu et les méthodes de la réalisation des services. La standardisation des services contribuera à l'uniformisation des services à l'échelle de tout le pays et à améliorer leur qualité.

**Des actions organisées et stimulées au niveau central portent sur la rédaction et la diffusion des informations professionnelles, l'élaboration et la mise à disposition de toute personne intéressée des matériels et des textes relatifs à la théorie et la pratique de l'orientation professionnelle, l'organisation des séminaires et des cours de formation pour les conseillers professionnels, la coopération avec les institutions d'orientation professionnelle relative aux programmes européens de l'orientation professionnelle. Sont également en cours de préparation de nouveaux instruments d'analyse des intérêts professionnels et une nouvelle version du logiciel *Doradca 2000* en version on-line et off-line.**

L'amélioration de la qualité des services d'orientation professionnelle a été obtenue grâce aux mesures suivantes, mises en place par le Centre national d'aide à la formation professionnelle et continue :

1. mesures visant l'introduction de la fonction du conseiller professionnel scolaire aux écoles et aux établissements :
  - création du projet « Conseiller professionnel scolaire » (« Szkolny doradca zawodowy »), 2002 - 2003,
  - création du programme d'études approfondies « Conseiller professionnel scolaire » (en 2003),
  - promotion du projet « Conseiller professionnel scolaire » par l'organisation et la participation aux colloques consacrés aux perspectives de l'orientation portant sur la formation et le choix de la profession (8 colloques en 2002 et 16 en 2003).
2. formation de l'effectif des établissements de la formation continue pour les enseignants, des centres de consultation psychologiques et pédagogiques et des bureaux de carrière universitaires à l'assistance aux écoles dans la réalisation des missions portant sur l'informations et l'orientation professionnelle :
  - cours de perfectionnement de 120 heures et cours complémentaire de 40 heures « Enseignant, pédagogue en tant que conseiller professionnel des élèves dans le système d'éducation réformé » (« Nauczyciel, wychowawca jako doradca zawodowy ucznia w zreformowanej strukturze systemu edukacji ») pour 40 enseignants-consultants et conseillers méthodologiques (dans les années 2000 - 2002),
  - cours de perfectionnement de 60 heures « Consultation, orientation et l'information professionnelles dans le système d'éducation réformé » (« Poradnictwo, orientacja i informacja zawodowa w zreformowanym systemie edukacji ») pour 75 conseillers professionnels des centres de consultation psychologiques et pédagogiques (dans les années 2000 - 2001),
  - cours de perfectionnement spécialisé de 80 heures « Orientation et l'information professionnelles à l'école » (« Orientacja i informacja zawodowa w szkole ») pour 17 formateurs d'enseignants (en 2002),
  - cours de perfectionnement de 24 heures « Coopération du centre de consultation psychologique et pédagogique avec le conseiller professionnel scolaire » (« Współpraca poradni psychologiczno - pedagogicznej ze szkolnym doradcą zawodowym ») pour 98 conseillers professionnels des centres de consultation psychologiques et pédagogiques (en 2003),
  - panel de discussion de 6 heures « Conseiller professionnel scolaire » pour 18 enseignants-consultants et conseillers méthodologiques des centres de formation continue pour les enseignants (en 2003),

- séminaires de 12 heures « Plate-forme européenne de l'orientation professionnelle » (« Europejski wymiar poradnictwa zawodowego », 7 séminaires dans les années 2000 - 2003), dans le cadre du projet Centre national de ressources d'orientation professionnelle,
  - 4 éditions des cours de formation pour l'effectif des centres de consultation psychologiques et pédagogiques consacrés à la coopération des centres avec le conseiller professionnel scolaire (en 2004),
  - formation de 16 consultants (un pour chaque voïvodie) des établissements de formation continue des enseignants au cours d'un séjour de formation en France relatif à l'orientation portant sur la formation et le choix de la profession destinée aux jeunes. Un séminaire récapitulatif après la troisième étape de la coopération franco-polonaise dans le cadre du projet « Transition » a également été organisé; les cours de formation organisés par les participants des séjours de formation en France ont été soumis à un monitoring (évaluateurs extérieures) en 2004,
  - cours de perfectionnement de 24 heures « Coopération du centre de consultation psychologique et pédagogique avec le conseiller professionnel scolaire » (« Współpraca poradni psychologiczno-pedagogicznej z doradcą zawodowym ») pour 100 conseillers professionnels des centres de consultation psychologiques et pédagogiques,
  - cours de perfectionnement de 48 heures « Rôle, missions et environnement du travail de la personne responsable du centre scolaire de la carrière » (« Rola, zadania i warsztat pracy opiekuna Szkolnego Ośrodka Kariery ») pour 100 conseillers professionnels scolaires (rédaction du programme et sa réalisation),
  - panel de discussion de 6 heures « Conseiller professionnel scolaire : sa place dans le système d'orientation » (« Szkolny doradca zawodowy - jego miejsce w systemie poradnictwa ») pour 20 enseignants-consultants et conseillers méthodologiques des centres de formation continue pour les enseignants (rédaction du programme et sa réalisation),
  - séminaires de 12 heures « Plate-forme européenne de l'orientation professionnelle : compétences de l'conseiller européen » (« Europejski wymiar poradnictwa zawodowego - umiejętności eurodoradcy ») pour 100 conseillers professionnels des centres de consultation psychologiques et pédagogiques, dans le cadre du projet Centre national de ressources d'orientation professionnelle.
3. Assistance méthodologique des conseillers professionnels ; matériels :
- « Préparation des élèves de collège au choix de la profession » (« Przygotowanie uczniów gimnazjum do wyboru zawodu », en 2001),
  - « Mon futur emploi » (« Moja przyszła praca », en 2001),
  - « Orientation professionnelle dans les systèmes scolaires des États membres de l'Union Européenne » (« Doradztwo zawodowe w systemach szkolnych krajów Unii Europejskiej », en 2001), dans le cadre du projet « Centre national de ressources d'orientation professionnelle »,
  - « Environnement du travail du conseiller européen d'orientation professionnelle » (« Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej », en 2002), dans le cadre du projet « Centre national de ressources d'orientation professionnelle »,
  - « Higher Education Opportunities in Poland » (en 2002), dans le cadre du projet « Centre national de ressources d'orientation professionnelle »,
  - « Motifs psychologiques dans le choix de la profession » (« Psychologiczne podstawy wyboru zawodu », en 2003), dans le cadre du projet « Centre national de ressources d'orientation professionnelle »,
  - Nouvelle Formation Professionnelle (Nowa Edukacja Zawodowa): articles sur l'information et l'orientation professionnelle (12 articles dans les années 2001 - 2003),

- Site web du Centre national de ressources d'orientation professionnelle (stockage et diffusion des informations relatives à l'orientation professionnelle),
  - Portail sur les opportunités d'études et de formation en Europe PLOTEUS (administration de la version polonaise du portail),
  - « Contextes éthiques de l'orientation dans le monde postmoderne » (« Etyczne konteksty doradzania w ponowoczesnym świecie »), dans le cadre du projet « Centre national de ressources d'orientation professionnelle »,
  - « Spécificité du travail du conseiller professionnel dans le bureau de carrière universitaire » (« Specyfika pracy doradcy zawodowego w Akademickim Biurze Karier »), dans le cadre du projet « Centre national de ressources d'orientation professionnelle »,
  - « Je planifie ma carrière » (« Planuję karierę »), « Environnement du travail du conseiller professionnel scolaire » (« Narzędzia pracy szkolnego doradcy zawodowego »), « Connaissance des professions : guide pour les conseillers professionnels scolaires » (« Zawodoznawstwo - podręcznik dla szkolnych doradców zawodowych »), « Mon futur emploi » (« Moja przyszła praca »).
4. Coopération internationale :
- projet « Centre national de ressources d'orientation professionnelle » (la coopération internationale portant sur les informations, l'orientation et la consultation professionnelle),
  - projet « Transition » (la coopération franco-polonaise relative à la formation continue des conseillers),
  - séjours de formation et courrier de l'équipe réalisant les tâches dans le cadre du projet « Centre national de ressources d'orientation professionnelle »,
  - rencontres du réseau Euroguidance, des personnes participant à la réalisation du projet « Centre national de ressources d'orientation professionnelle »,
  - participation aux colloques internationaux (5 colloques dans les années 2000 -2004).

## Question E

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 en Pologne et aux personnes handicapées.

Les mesures prises par le Ministère de l'éducation nationale concernent tous les enfants et tous les jeunes scolarisés dans toute catégorie d'écoles. Conformément à la Loi le Code de l'éducation, une orientation professionnelle pour les élèves handicapés des collèges consiste à la présentation des alternatives relatives à leur formation secondaire du deuxième cycle et à une assistance relative au choix de la formation, conforme aux prédispositions et ambitions de ces élèves. L'égalité d'accès à ces services d'orientation est assurée à tous les élèves, quelle que soit leur nationalité.

### **Conclusion négative**

**L'égalité d'accès à l'orientation organisée par les services d'orientation professionnelle publics est assurée aux seuls ressortissants polonais, aux ressortissants étrangers titulaires du permis de séjour permanent ainsi qu'aux réfugiés. Le permis de séjour permanent est délivré après un séjour continu de 3 ans en Pologne à ces ressortissants**



**étrangers qui, en plus, satisfont aux conditions suivantes : ils ont des liens durables avec la Pologne, disposent d'un logement et de leur propre revenu<sup>3</sup>.**

Après avoir effectué une analyse profonde des dispositions de la loi sur l'emploi et la lutte contre le chômage, il a été constaté que les informations présentées dans le deuxième rapport étaient incorrectes. Conformément à la loi, l'orientation professionnelle était accessible à toute personne, quelle que soit leur nationalité. L'orientation professionnelle était un service respectant les règles suivantes :

- l'accessibilité des services pour tous les chômeurs et les autres demandeurs d'emploi ainsi que pour les employeurs,
- le principe de l'égalité à l'encontre des bénéficiaires des services de l'orientation professionnelle, quels que soient leurs nationalité, sexe, confession, appartenance aux organisations politiques et sociales et sans égard à d'autres circonstances.

La loi sur la promotion de l'emploi et sur les institutions du marché du travail (de 2004) actuellement en vigueur est conforme aux règles identiques. L'égalité de traitement est assurée aux citoyens des États - Parties contractantes à la Charte Sociale Européenne.

## **ARTICLE 10 –DROIT À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **Paragraphe 1**

#### **Question A**

**Services : attributions, organisation, fonctionnement et mode de financement des services destinés à assurer ou à favoriser la formation professionnelle de toute personne, y compris celles qui sont handicapées, notamment :**

- (a) les règles posées par la législation, les conventions collectives ou 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.**

**Le 1er septembre 2002, une nouvelle organisation du système d'éducation a été mise en place, qui englobe les nouvelles catégories d'écoles secondaires de deuxième cycle, y compris les écoles professionnelles. Les élèves diplômés du collège peuvent choisir entre :**

- **le lycée d'enseignement général,**
- **le lycée profilé,**
- **le lycée technique,**
- **l'école secondaire professionnelle.**

Le lycée de trois ans permet d'obtenir le baccalauréat, après avoir passé les épreuves de baccalauréat, et ouvre la voie à la formation dans les écoles post-baccalauréat ou dans les écoles supérieures.

Le lycée profilé de trois ans, offrant 15 profils d'enseignement général professionnel, permet également d'obtenir le baccalauréat. Le système d'enseignement vise à assurer aux élèves une bonne formation de type général, préparant aux études supérieures, l'enseignement professionnel général et une formation préparant à entreprendre une activité économique.

Le lycée technique de quatre ans est destiné aux élèves désirant avoir un métier concret et, en même temps, une formation générale secondaire. Le lycée technique prépare aux épreuves de baccalauréat et permet d'obtenir un diplôme professionnel.

---

<sup>3</sup> Le permis de séjour permanent est actuellement la carte de séjour accordée en relation à la délivrance de l'autorisation de s'établir.

L'école secondaire professionnelle (période d'enseignement de 2 à 3 ans) est destinée aux élèves désirant entrer le plus vite possible dans la profession. Les écoles de cette catégorie offrent la possibilité d'obtenir, après avoir passé les épreuves internes, un brevet professionnel. Les élèves de ces écoles peuvent continuer leur formation dans les lycées d'enseignement général complémentaire de deux ans ou dans les lycées techniques complémentaires de trois ans, dont les diplômés sont titulaires du baccalauréat et d'un diplôme professionnel.

Les écoles post-baccalauréat (période d'enseignement égale ou inférieure à 2,5 ans) permettent d'obtenir un diplôme professionnel, à l'issue d'une épreuve externe.

L'enseignement professionnel dans les écoles post-baccalauréat, les lycées techniques, les lycées techniques complémentaires et les écoles professionnelles, porte sur les professions déterminées par le règlement du 8 mai 2004 du Ministre de l'éducation nationale et du sport relatif à la classification des professions dans l'enseignement professionnel. La classification des professions dans l'enseignement professionnel est déterminée sur l'initiative des ministres compétents en matière de ces professions et comporte actuellement 193 professions.

À l'école professionnelle, les jeunes peuvent s'orienter vers 77 professions (23 professions dans le cycle de deux ans et 54 professions dans le cycle de trois ans) et, dans les écoles secondaires professionnelles (lycée technique et lycée technique complémentaire), vers 116 professions.

#### Année scolaire 2000/2001\*

Catégories d'écoles	Nombre d'écoles	Nombre d'élèves	Nombre d'enseignants à plein temps
Écoles professionnelles	2 598	557 339	39 777
Écoles professionnelles secondaires	7 416	1 156 880	77 101
Écoles post-baccalauréat	2 252	182 702	16 592

#### Année scolaire 2001/2002\*

Catégories d'écoles	Nombre d'écoles	Nombre d'élèves	Nombre d'enseignants à plein temps
Écoles professionnelles	2 476	557 304	27 719
Écoles professionnelles secondaires	7 636	964 270	63 411
Écoles post-baccalauréat	2 399	197 935	11 268

\* Au cours de cette période, l'ancienne organisation du système d'éducation professionnelle fonctionnait toujours.

#### Année scolaire 2002/2003

Catégories d'écoles	Nombre d'écoles	Nombre d'élèves	Nombre d'enseignants à plein temps
Écoles professionnelles	2 475	276 426	16 505
Écoles professionnelles secondaires	8 105	987 380	64 374
Écoles post-baccalauréat	2 655	223 673	9 669

#### Année scolaire 2003/2004

Catégories d'écoles	Nombre d'écoles	Nombre d'élèves
Écoles professionnelles	2 098	214 672
Écoles professionnelles secondaires	6 488	845 692
Écoles post-baccalauréat	2 917	252 145

#### Année scolaire 2004/2005

Catégories d'écoles	Nombre d'écoles	Nombre d'élèves
Écoles professionnelles	2 166	250 115
Écoles professionnelles secondaires	5 575	691 260
Écoles post-baccalauréat	3 174	275 427

### Taux de personnes âgées de 15 ans ou plus dans l'éducation scolaire en 2003

	Formation				
	Supérieure	Post-baccalauréat et secondaire	Secondaire générale	Secondaire professionnelle	Collège, école primaire et formation inférieure
Total	10,3	16,0	17,9	6,6	49,1
Hommes	8,2	17,2	13,2	8,8	49,1
Femmes	12,3	15,0	22,2	4,7	45,9
Villes	12,3	17,1	21,4	5,6	43,5
Campagne	6,0	13,8	10,4	8,9	60,9

Écoles pour adultes, publiques et privées, ayant le statut d'école publique

#### Année scolaire 2001/2002

Niveau d'enseignement	Nombre d'écoles	Nombre d'élèves
Écoles primaires	7	96
Collèges	96	11 467
Lycées d'enseignement général	994	5 068
Écoles professionnelles	152	12 796
Écoles professionnelles secondaires	1 786	197 518
Écoles post-baccalauréat	1 568	120 534
Total	4 603	347 479

#### Année scolaire 2002/2003

Niveau d'enseignement	Nombre d'écoles	Nombre d'élèves
Écoles élémentaires	6	88
Collèges	111	11 467
Lycées d'enseignement général	1 321	153 780
Écoles professionnelles	166	10 499
Écoles professionnelles secondaires	1 880	193 898
Écoles post-baccalauréat	2 044	149 673
Total	5 528	519 405

#### Année scolaire 2003/2004

Niveau d'enseignement	Nombre d'écoles	Nombre d'élèves
Écoles élémentaires	7	92
Collèges	124	11 479
Lycées d'enseignement général	1 367	170 365
Écoles professionnelles	143	9 075
Lycées profilés	35	3 019
Écoles professionnelles secondaires	1 914	185 975
Écoles post-baccalauréat	2 071	162 865
Total	5 661	542 870

#### Année scolaire 2004/2005

Niveau d'enseignement	Nombre d'écoles	Nombre d'élèves
Écoles élémentaires	9	124
Collèges	120	11 826
Lycées d'enseignement général	1 808	171 552
Écoles professionnelles	138	7 805
Lycées profilés	85	6 714
Écoles professionnelles secondaires	1 786	133 472
Écoles post-baccalauréat	2 349	189 789
Total	6 295	521 282

Les formations hors cadre scolaire, permettant d'améliorer les qualifications professionnelles et le niveau de formation générale, peuvent être organisées par :

- les centres de formation continue,
- les écoles,
- les établissements de formation, de recyclage et de perfectionnement des cadres,
- les centres scientifiques et de recherches scientifiques,

- les entreprises,
- les associations, les fondations, les sociétés et les autres personnes morales ou physiques.

Les organisateurs sont tenus de garantir :

- des plans et des programmes d'enseignement,
- un corps enseignant possédant des qualifications professionnelles en rapport avec le type de cours assumés,
- un contrôle interne,
- des locaux appropriés avec les moyens matériels et pédagogiques indispensables à la réalisation efficace des tâches éducatives,
- des conditions particulières dans lesquelles une activité donnée doit s'exercer lorsque celles-ci sont fixées par des dispositions à part.

Les organisateurs sont tenus d'établir :

- les programmes d'enseignement,
- les rapports de déroulement des cours,
- les protocoles d'examen,
- les registres des documents délivrés (diplômes, brevets, attestations).

Le programme de la formation doit contenir :

- les principes d'organisation et de programme, avec la description détaillée de la forme d'enseignement, de l'objectif éducatif, de la portée thématique, des règles de sélection des participants, de la durée et des modes d'organisation de la formation ainsi que des modalités de vérification des résultats d'enseignement,
- le plan d'enseignement, avec la description détaillée des matières enseignées et la durée de celles-ci ainsi que la répartition horaire des cours,
- les programmes d'enseignement des différentes matières, avec la description détaillée des contenus thématiques, des indications méthodologiques, de la littérature de référence et des moyens didactiques de base.

Formation des adultes hors cadre scolaire, organisée par les établissements non publics enregistrés auprès des unités des collectivités territoriales (état au 31 décembre 2002)

Cours	Nombre de cours	Nombre de participants	Nombre d'organismes
Au total	65 663	1 139 587	5 696
Cours de langues étrangères	15 101	190 495	935
Cours de formation initiale d'adaptation	5 957	96 063	682
Cours de perfectionnement professionnel	11 469	202 844	686
Cours préparatoires aux examens pour l'obtention des titres qualitatifs	1566	30 971	297
Cours préparatoires aux examens pour l'obtention des compétences professionnelles	5 468	87 976	594
Cours en matière d'hygiène et de sécurité de travail (BHP)	16 210	381 928	1 149
Cours préparatoires aux examens externes	1 146	34 073	216
Cours préparatoires aux examens d'entrée à l'université	380	4 712	58
Cours pédagogiques à destination des instructeurs d'apprentissage des métiers	338	4 601	198
Cours orientés sur les besoins propres des participants	8 028	142 583	849

Part de la population, âgée de 15 ans et plus, ayant participé à la formation hors cadre scolaire, en %, données pour 2003

	Niveau de formation
--	---------------------

	Supérieure	Post-baccalauréat et secondaire	Secondaire générale	Écoles professionnelles	Collèges, écoles primaires ou formation inférieure
Au total	37,1	29,0	9,8	14,4	9,9
En âge de travailler	38,0	29,9	10,2	14,6	7,3
- mobile	36,4	28,7	11,7	14,8	8,4
- non mobile	42,2	33,2	6,0	14,2	4,3

## **Participation à la formation informelle (comprise au sens d'autoformation), en %, données pour 2003**

Âgés de 15 à 24	Âgés de 25 à 34	Âgés de 35 à 44	Âgés de 45 à 54	Âgés de 55 et plus	En âge de travailler	En âge de retraite
35,7	21,5	16,3	15,2	11,2	84,8	15,2

Les établissements publics dispensant des formations professionnelles :

1/ centres d'apprentissage :

- 2001 – données non disponibles
- 2002 – 73
- 2003 – 124
- 2004 – 127

**2/ centres de formation continue :**

- 2001 – données non disponibles
- 2002 – données non disponibles
- 2003 – 136
- 2004 – 137

Enseignants employés auprès des centres publics de formation continue et ceux d'apprentissage, année scolaire 2004/2005 : sous contrat de travail à temps plein – 2 806 ; sous contrat de travail à temps partiel – 1 810.

## **Question B**

Répartition de l'effort de formation professionnelle entre les divers types d'activités professionnelles, selon le sexe et l'âge.

Voir annexe 1.

## **Question C**

**Mesures prises pour assurer une relation étroite entre l'orientation et la formation professionnelles, d'une part, et l'emploi, d'autre part.**

Entre 2002 et 2004, de nombreuses démarches ont été entreprises visant à une coordination meilleure entre la formation professionnelle et la demande du marché du travail :

- sur base d'analyses des exigences des employeurs, les standards des qualifications de 48 professions ont été élaborés qui permettront d'optimiser le fonctionnement du système de la formation professionnelle et continue ainsi que la gestion de la politique d'emploi de l'entreprise ; les standards des qualifications des professions suivantes seront élaborés entre 2005 et 2007,
- ont été élaborés 89 programmes modulaires de formation assortis des matériels pédagogiques qui – conformément aux concepts de l'Organisation internationale du travail – ont pour objectif de former et de développer les compétences indispensables à l'exécution d'une profession donnée ; les programmes suivants seront élaborés entre 2005 et 2007,

- ont été créées des bases de données électroniques des standards de qualifications professionnelles et des programmes modulaires de formation ; disponibles via Internet, elles peuvent être consultées sur le site [www.standardyiskolenia.praca.gov.pl](http://www.standardyiskolenia.praca.gov.pl),
- a été mise à jour la classification des professions et des spécialisations présentes sur le marché du travail ; pour satisfaire aux besoins du système EURES, le code de passage de la classification nationale à ISCO88 a été réalisé ; la description actualisée des professions et des spécialisations est affichée sur Internet ;
- a été instauré le monitoring des professions en surplus et déficitaires.

**La formation continue des chômeurs et des demandeurs d'emploi est complétée par les services d'orientation et d'information professionnelles, assumés par les services publics de l'emploi. Pour plus de précisions, voir la réponse à la question B de l'article 9.**

Depuis 2003, le site officiel du Ministère de l'Éducation Nationale et de la Science contient un lien vers le portail éducatif PLOTEUS où les intéressés peuvent consulter les sections suivantes : possibilités de formation en Pologne et dans les États membres de l'Union Européenne, systèmes d'éducation, échanges, contacts, déménagement à l'étranger. Le lien a été activé dans le cadre du projet « Centre national des ressources de l'orientation professionnelle » réalisé par l'Institut d'aide à la formation professionnelle et continue. En 2005, les travaux préparatifs ont été initiés afin de mettre en place un autre portail, PLOTEUS II. Celui-ci doit être intégré dans les bases des systèmes et des possibilités d'éducation des autres États membres de l'UE. Il contiendra également une base de données connue sous le nom d'« Information standard d'éducation », dont le projet a été récemment élaboré. Cette base recueillira des « informations standards » sur tous les établissements de l'enseignement supérieur polonais, à savoir :

- des informations au sujet de l'établissement (statut, type, autorités, adresse professionnelle, base pédagogique, conditions sociales)
- des informations au sujet des différentes facultés (types et systèmes d'études, cursus et spécialisations, tarifs),
- les modalités de recrutement (conditions d'admission, exigences formelles, délais et tarifs des examens, nombre de places).

## Question D

**Moyens adoptés (nombre et montant des bourses, nombre de 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.**

**Conformément à l'article 91 de la Loi sur le système de l'éducation nationale, l'élève a droit à une aide matérielle financée par le budget de l'État ou celui d'une commune. Une telle aide est attribuée en application du règlement du Conseil des ministres du 4 août 1993 sur les conditions, les formes et les procédures d'attribution de l'aide matérielle aux élèves ainsi que sur les montants de celle-ci.**

### 1. Les bourses sociales :

**Attribuées jusqu'à un montant ne dépassant pas le double de l'allocation familiale, en fonction de critères sociaux qui prennent en compte la situation matérielle de l'élève. Le nombre de bénéficiaires s'est élevé à :**

- 210 375 élèves en 2001,
- 217 009 élèves en 2002,
- 77 048 élèves en 2003,
- 70 550 élèves en 2004.

### 2. Les bourses d'études :

**Attribuées en récompense de résultats scolaires majeurs, à partir de la deuxième année d'études,**

**jusqu'à un montant ne dépassant pas le double de l'allocation familiale. Le nombre de boursiers a été de :**

- 29 879 élèves en 2001,
- 31 996 élèves en 2002,
- 23 395 élèves en 2003,
- 29 635 élèves en 2004.

**3. La bourse d'études du Premier Ministre, décernée aux élèves de l'enseignement secondaire menant au bac en récompense d'une attestation de promotion en classe supérieure avec la mention « spectaculaire », lorsque ces élèves ont obtenu la moyenne des notes la plus élevée de tout l'établissement scolaire ou ont démontré des aptitudes particulières dans une discipline donnée en atteignant de bons résultats dans les autres. Le nombre de boursiers a été de :**

- 5 397 élèves en 2001,
- 5 271 élèves en 2002,
- 5 481 élèves en 2003,
- 5 786 élèves en 2004.

**4. La bourse d'études du Ministre chargé de l'éducation nationale, destinée aux élèves particulièrement doués, et notamment à ceux qui sont titulaires des concours nationaux ou internationaux organisés dans le cadre éducatif, des concours pour le meilleur travail écrit de type scientifique ou à ceux qui ont obtenus les meilleures performances en suivant un programme ou une voie scolaires individuels. Le nombre de boursiers a été de :**

- 419 élèves en 2001,
- 342 élèves en 2002,
- 331 élèves en 2003,
- 321 élèves en 2004.

**5. La bourse d'études du Ministre chargé de la culture et de l'art, décernée en récompense d'exploits exceptionnels dans le domaine artistique aux élèves d'une école artistique ayant obtenu, lors de l'évaluation semestrielle, une moyenne haute en matières artistiques et professionnelles, ou aux élèves titulaires d'un concours national ou international. Le Ministre chargé de la culture et de l'art a octroyé :**

- 62 bourses en 2001,
- 87 bourses en 2002,
- 66 bourses en 2003,
- 64 bourses en 2004.

**6. Le logement dans un internat ou dans un centre interscolaire de logement**

**Les tarifs du logement ne peuvent pas excéder 50 % du coût de la maintenance des lieux, celui-ci étant calculé sans tenir compte des rémunérations des employés et des dérivés de ces rémunérations. Le directeur de l'école ou du logement peut exonérer un élève, en raison d'une situation matérielle difficile, du total ou d'une partie des paiements. Chaque année, 120 000 élèves bénéficient d'un hébergement dans des logements de ce type.**

**7. Le droit aux repas servis dans un restaurant scolaire, de l'internat ou du centre interscolaire de logement, le remboursement des frais de restauration dans un autre établissement. Les sommes payées par les élèves ne peuvent pas dépasser les coûts des produits alimentaires utilisés pour la préparation des menus. Les élèves peuvent être exemptés de payer le total ou une partie de ces sommes.**

De 2002 à 2003, le Gouvernement a déployé le Programme de subvention des communes pour leur aide à la nutrition scolaire, qui a permis de nourrir gratuitement les élèves des écoles primaires et des collèges provenant des familles les plus démunies (revenu en-dessous de 200 % du critère fixé par la loi sur l'assistance sociale). Chaque année, 160 millions de PLN provenant du budget de l'État ont été consacrés à la réalisation de ce programme. Grâce à cela, en 2002, 2 573 586 élèves ont bénéficié des repas servis dans les points de distribution ou dans les restaurants scolaires contre 1 773 202 élèves en 2001, lorsque la réalisation du programme n'avait pas commencé. 1 300 nouveaux points de distribution des repas aux élèves ont été créés.

L'aide à la nutrition scolaire relève des missions propres des communes en matière d'assistance sociale.

En outre, en 2003, a été réalisé un programme de remise gratuite des denrées alimentaires provenant de l'Agence du marché agricole (Agencja Rynku Rolnego) aux institutions de l'assistance sociale et aux ONG exécutant les missions en cette matière. Dans le cadre de ce programme, 11 250 restaurants scolaires ont obtenu 2 200 000 kg d'aliments.

8. L'allocation occasionnelle attribuée sous forme pécuniaire ou matérielle, une seule fois ou à plusieurs reprises, aux élèves qui se trouvent temporairement dans une situation difficile. Le nombre des bénéficiaires s'est élevé à :

- 98 982 élèves en 2001 (soit 105 519 allocations),
- 50 794 élèves en 2002 (soit 63 051 allocations),
- 37 320 élèves en 2003 (soit 47 631 allocations),
- 32 258 élèves en 2004 (soit 39 251 allocations).

9. Le programme gouvernemental d'égalisation des chances pour l'entrée en scolarisation, « Équipement scolaire de base », a permis de répondre aux besoins en manuels scolaires de 133 000 élèves de la première classe de l'école primaire. La réalisation du programme a coûté 11 millions de PLN. Le programme a suscité une approbation presque unanime de la part de l'opinion publique. Toutes les communes et toutes les écoles primaires y ont participé. L'efficacité du programme est due en grande partie à la coopération directe et étroite entre le ministère de l'éducation nationale et celui des affaires sociales, qui a permis de sélectionner le groupe d'élèves ayant effectivement besoin d'une telle aide.

10. Le programme d'égalisation des chances pour l'éducation des élèves provenant des zones rurales a pour objectif d'aider ces élèves à surmonter les barrières éducatives les empêchant de passer aux étapes successives de la formation ainsi que les barrières matérielles à l'accès aux enseignements secondaire et supérieur.

Le programme vise essentiellement à :

- garantir, dans la mesure du possible, des chances éducatives égales aux élèves provenant des zones rurales,
- diminuer les disparités économiques et sociales,
- créer des possibilités pour poursuivre la scolarité dans le cadre de l'enseignement secondaire ou supérieur et pour accéder à une profession.

En septembre 2000, a été créée une bourse d'égalisation des chances pour l'éducation à destination des élèves provenant de familles dans une situation particulièrement précaire, qui suivent leur scolarité dans des écoles conduisant au bac. Elle englobe :

- des bourses sociales pour les élèves de l'enseignement secondaire qui conduit au bac,
- le recouvrement total ou partiel des frais de logement dans un internat ou dans un centre interscolaire de logement,
- le recouvrement total ou partiel des frais de repas servis dans un restaurant scolaire, de l'internat ou d'un établissement externe.

Un élève peut bénéficier d'une ou de quelques-unes des formules d'aide susmentionnées. Le montant maximum de la subvention s'élève au double de l'allocation familiale par mois (environ 85 PLN). Le nombre des bénéficiaires était de 159 875 élèves en 2003 et de 183 089 en 2004.

Les dépenses du budget :

- en 2001 - 64 586 mille PLN,
- en 2002 - 73 384 mille PLN,
- en 2003 - 70 700 mille PLN,
- en 2004 - 70 700 mille PLN.



**Le système d'aide aux élèves, depuis l'élargissement de son champ d'application aux étudiants de l'enseignement supérieur, est cofinancé par les moyens des fonds structurels (notamment le Fonds Social Européen). Entre 2004 et 2006, 151 millions d'euros ont été consacrés au financement des interventions relevant de cette matière. La part financée par les moyens budgétaires de l'État s'est élevée à 11,7 millions de PLN en 2004.**

*11. Les bourses de l'Agence des propriétés agricoles (Agencja Nieruchomości Rolnych)*

Depuis 1998, les enfants issus des familles d'anciens employés des fermes d'Etat de l'époque communiste (PGR), ayant choisi une école secondaire qui conduit au baccalauréat, ont accès à une aide assurée par l'Agence des propriétés agricoles.

Les bénéficiaires de cette aide doivent répondre aux critères suivants :

- être issus de familles d'anciens employés des fermes d'Etat (PGR),
- être issus de familles dont le revenu mensuel moyen par personne est inférieur à 532 PLN (dans des cas exceptionnels justifiés, il est possible de renoncer à ce critère suite à la demande d'un centre d'assistance sociale)
- habiter dans les zones rurales ou dans des villes de moins de 20 000 habitants.

De la rentrée de septembre jusqu'à la fin de l'année scolaire en juin, les élèves perçoivent une aide mensuelle de 200 PLN.

Au cours de l'année scolaire 2001/2002, le nombre de boursiers s'est élevé à 9 500 élèves, en 2002/2003 à 40 238 élèves, en 2003/2004 à 48 214 élèves. 46 422 élèves des écoles secondaires bénéficiaient de cette aide au début de l'année scolaire 2004/2005.

Depuis 2002, les étudiants de première année des études supérieures peuvent accéder à une bourse d'entrée d'un montant mensuel de 380 PLN, versée au cours de l'année universitaire. Peuvent solliciter l'octroi d'une telle bourse les titulaires de baccalauréat qui entrent dans une formation supérieure en cours du jour conduisant à la maîtrise et dispensée par les établissements publics, lorsque lesdites personnes répondent également aux critères suivants :

- elles sont issues de familles d'anciens employés de fermes d'Etat (PGR),
- elles sont issues de familles dont le revenu mensuel moyen par personne est inférieur à 532 PLN (dans des cas exceptionnels justifiés, il est possible de renoncer à ce critère suite à la demande d'un centre d'assistance sociale)
- elles habitent dans les zones rurales ou dans des villes de moins de 20 000 habitants,
- elles ont obtenu, lors de l'examen de baccalauréat, une moyenne de 4,0 ou plus.

Le nombre des boursiers s'est élevé à 943 étudiants au cours de l'année universitaire 2002/2003, à 1 417 en 2003/2004 et à 1 178 en 2004/2005.

**12. L'assistance psychologique et pédagogique**

Afin d'égaliser les chances éducatives des enfants, des cours didactiques supplémentaires ont été tenus à destination des élèves ayant des lacunes éducatives ainsi que des cours correctifs compensateurs pour les élèves touchés par la dyslexie de développement. Les écoles primaires et les collèges ont organisé des classes spéciales thérapeutiques et correctives. Chaque année, 900 000 élèves participent à ces cours. L'assistance psychologique et pédagogique se traduit également dans la mise en place de groupes de soutien aux parents d'enfants handicapés physiques ou mentaux, infirmes moteurs cérébraux, autistes, handicapés visuels ou auditifs, dyslexiques ou en période de puberté.

13. Les activités parascolaires sont financées par les moyens propres des collectivités territoriales. Elles ne sont pas obligatoires et ne créent aucun système accompli de formation. Certaines sont assurées gratuitement par les enseignants, d'autres sont financées par les parents ou par des sponsors.

Les interventions visant à la promotion de certains modèles d'emploi du temps libre, au développement des intérêts et hobbies ainsi que des capacités intellectuelles, à la prévention des pathologies englobent :

- l'organisation de loisirs à destination des enfants et jeunes écoliers, en coopération avec les organes d'inspection pédagogique (kuratoria oświaty) et d'autres organisations, dont notamment les ONG,
- l'organisation d'ateliers artistiques et scientifiques à destination des élèves,
- l'équipement des écoles en matériels didactiques,
- **la promotion de l'activité artistique des écoles dans les médias.**

**Les élèves provenant des familles les plus démunies, nombreuses, incapables de prendre en charge leurs devoirs éducatifs, jouissent d'un accès facilité aux activités hors classes. Lorsque la participation à celles-ci est sujette en partie à un paiement, lesdits enfants sont exonérés du devoir de payer les sommes fixées.**

14. En 2004, suite à une analyse des différentes formes d'aide aux élèves, des travaux ont commencé pour la création d'un système cohérent d'aide matérielle aux élèves. Les solutions préparées font disparaître les inégalités entre les divers groupes d'élèves en ce qui concerne l'accès à l'aide. Deux types d'aide ont été sélectionnés : l'un à caractère social (les bourses sociales, l'allocation occasionnelle), l'autre à caractère motivant (les bourses d'études, la bourse d'études du Premier Ministre, la bourse d'études du Ministre chargé de l'éducation nationale, la bourse d'études du Ministre chargé de la culture et du patrimoine national).

L'aide aux étudiants est réalisée moyennant un système d'aide matérielle, financé par le budget de l'État et le système de crédits-étudiants.

Le système d'aide matérielle non remboursable

Depuis 2001, outre les étudiants suivant la formation en cours du jour dans les établissements publics, les bourses sociales et d'études peuvent être sollicitées par les étudiants suivant la formation en cours du jour dans les établissements privés, à savoir :

- les établissements privés dont les modes de fonctionnement sont réglés par la loi du 12 septembre 1990 sur l'enseignement supérieur,
- les écoles supérieures professionnelles non publiques dont les modes de fonctionnement sont réglés par la loi du 26 juin 1997 sur les écoles supérieures professionnelles,
- les écoles supérieures à la charge de l'Église catholique.

**La loi du 28 mai 2004, relative à la modification de la loi sur l'enseignement supérieur, de la loi sur les écoles supérieures professionnelles, de la loi sur les prêts et crédits-étudiants et de quelques autres lois, a apporté certains changements à l'organisation du système d'aide aux étudiants. Désormais, les étudiants suivant la formation en cours de week-end, du soir et par correspondance auprès des établissements publics et privés, ainsi que les personnes civiles admises aux écoles supérieures militaires et les étudiants suivant la formation en cours du jour auprès des établissements privés peuvent, eux aussi, solliciter l'octroi d'une aide matérielle. La loi a permis d'unir les anciennes aides matérielles basées sur le critère du revenu en une seule bourse sociale, dont le montant peut augmenter en raison des frais supplémentaires encourus par les étudiants au titre d'un handicap confirmé par un certificat médical délivré par un organe compétent ou – s'agissant des étudiants en cours du jour – au titre :**

- d'hébergement dans une maison d'étudiants ou dans un autre centre de logement lorsque la nécessité d'effectuer quotidiennement le trajet domicile-établissement scolaire rendrait les études impossibles ou problématiques,
- d'hébergement d'un conjoint sans emploi ou des enfants dans une maison d'étudiants ou dans un autre centre de logement.

2004	Nombre d'étudiants	Nombre d'étudiants en cours du jour (gratuits)	Nombre de bourses d'études ou de sport	Montant moyen des bourses d'études ou de sport
Universités	531 293	285 076	82 486	195,60 zł
Instituts techniques	329 945	220 240	41 588	208,90 zł
Au total	1 917 293	915 653	241 560	179,60 zł

Le système d'aide matérielle remboursable – les crédits étudiants :

Tous les étudiants, indépendamment du type d'établissement scolaire fréquenté (public ou privé) et du système d'études suivi (formation en cours du jour, de week-end ou du soir) peuvent solliciter l'octroi d'un crédit-étudiant à des conditions favorables de remboursement et avec le financement partiel des taux intérêts par le budget de l'État, à la seule condition d'avoir commencé les études avant l'âge de 25 ans accomplis. La loi du 28 mai 2004, relative à la modification de la loi sur l'enseignement supérieur, de la loi sur les écoles supérieures professionnelles, de la loi sur les prêts et crédits-étudiants et de quelques autres lois, ouvre la possibilité d'obtenir un crédit :

- aux étudiants d'études de doctorat,
- aux auditeurs et étudiants des écoles militaires qui suivent la formation en qualité de personnes civiles,
- aux auditeurs de l'École principale des pompiers à Varsovie (Szkoła Główna Służby Pożarniczej) qui suivent la formation en qualité de personnes civiles.

Le début du remboursement a été reporté de la 1<sup>re</sup> année à la 2<sup>ème</sup> année suivant la date de la fin des études, celles de doctorat comprises, ce qui implique l'augmentation de la durée de franchise. Le montant de la mensualité a augmenté de 460 PLN à 600 PLN.

### **Question E**

**L'égalité d'accès est-elle assurée à toutes les personnes concernées, y compris aux ressortissants des autres Parties contractantes à la Charte résidant légalement ou travaillant régulièrement sur le territoire de la République de Pologne et aux personnes handicapées ?**

Pour plus de précisions, voir la conclusion négative.

### **Conclusion négative**

**Seuls les ressortissants étrangers des autres Parties contractantes à la Charte (ou Charte révisée) qui détiennent le permis de séjour permanent jouissent de la garantie de l'égalité d'accès à la formation. Le permis de séjour permanent est délivré après un séjour continu de 3 ans en Pologne aux ressortissants étrangers qui, en plus, satisfont aux conditions suivantes : ils ont des liens familiaux ou économiques durables avec la Pologne et disposent d'un logement et de leur propre revenu<sup>4</sup>.**

**Au sens de la loi du 21 décembre 2000 relative à la modification de la loi sur le système d'éducation nationale, tous les ressortissants étrangers concernés par l'obligation scolaire ont le droit d'accéder à l'enseignement préscolaire et scolaire ainsi qu'aux services de garde assumés par les jardins d'enfants, écoles primaires, collèges ou autres établissements publics dans les mêmes conditions que les ressortissants polonais. L'égalité de traitement leur est donc garantie. En même temps, compte tenu de la nécessité de s'acquitter des obligations en raison des conventions internationales ratifiées, dont la Charte Sociale Européenne, l'article 94a, paragraphe 2, point 4 a été introduit afin de garantir à tous les ressortissants étrangers et à leurs enfants le droit d'accéder à l'enseignement dispensé par les écoles secondaires du deuxième cycle, par les établissements de formation des enseignants et par les autres établissements publics dans les mêmes conditions que celles prévues pour les ressortissants polonais, lorsqu'un tel droit résulte des conventions et des accords internationaux.**

---

<sup>4</sup> Dispositions légales en vigueur jusqu'au 1 juillet 2001.

Les dispositions légales en vigueur prévoient qu'un étranger qui possède un permis de séjour temporaire, un permis de résidence, un permis de séjour du résident de longue durée-CE, le statut de réfugié, un permis de séjour toléré, obtient la carte de résidence. Les citoyens des Etats-parties à la Charte qui ne sont pas des citoyens de l'UE se verront accorder un permis de séjour du résident de longue durée-CE (et, sur cette base une carte de séjour) si, avant d'introduire la demande, ils ont séjourné en Pologne pendant 5 ans au moins, régulièrement et de façon ininterrompue et ont:

- un revenu stable et régulier, suffisant pour couvrir les besoins de la vie de lui-même et de sa famille,
- l'assurance maladie dans le cadre du système général d'assurance maladie ou l'attestation de couverture des frais médicaux par un assureur sur le territoire de la Pologne.

La loi du 8 décembre 2000, relative à la modification de la loi sur l'enseignement supérieur, précise les modalités selon lesquelles les ressortissants étrangers peuvent entreprendre une formation dispensée par les établissements scolaires polonais d'enseignement supérieur. En ce qui concerne les ressortissants des autres Parties contractantes à la Charte qui désirent suivre leurs études auprès des écoles d'enseignement supérieur, c'est l'article 33a, paragraphe 3, point 1 de la loi sur l'enseignement supérieur qui est applicable. Les personnes autres que les ressortissants polonais peuvent entreprendre et poursuivre des études, conformément aux conventions internationales et aux conditions fixées par celles-ci, la Charte Sociale Européenne y compris.

La Charte Sociale Européenne impose aux Parties Contractantes le principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne les procédures de recrutement. Il en résulte que l'on pourrait s'attendre de la part des ressortissants étrangers qu'ils répondent aux mêmes critères que les ressortissants polonais. Or, compte tenu des difficultés que les ressortissants étrangers peuvent rencontrer à l'examen d'entrée (se déroulant en polonais), le règlement du Ministre de l'éducation nationale et du sport du 24 avril 2002, portant sur les possibilités d'entreprendre et de continuer les études par les ressortissants étrangers (...), prévoit que ceux-ci peuvent être admis aux études supérieures de maîtrise ou professionnelles en passant outre les procédures de recrutement habituelles, à condition :

- de présenter un diplôme étranger légalisé de baccalauréat ou un autre acte légal qui confirme le fait d'avoir terminé la scolarité dans un pays étranger, lorsque cet acte donne droit à l'accès aux études supérieures de maîtrise ou professionnelles dans le pays où il a été délivré et est reconnu – conformément à des dispositions à part – comme équivalent au diplôme polonais de baccalauréat,
- d'avoir terminé un cours préparatoire aux études en langue polonaise ou de fournir un justificatif délivré par l'établissement de l'enseignement supérieur concerné, confirmant que leurs connaissances en langue polonaise permettent d'entreprendre les études,
- de démontrer des aptitudes particulières leur permettant d'entreprendre les études dans un cursus nécessitant de telles aptitudes.

Pour plus de précisions au sujet de l'accès à la formation professionnelle, voir la réponse à la conclusion négative relative à la mise en vigueur par la Pologne des dispositions de l'article 1, par. 4.

## **Paragraphe 2**

### **Question A**

**Cadre juridique, fonctions, organisation, fonctionnement et financement du système d'apprentissage et d'autres systèmes de formation des jeunes garçons et filles dans divers emplois.**

**L'ensemble des questions relatives à l'emploi des jeunes en vue de leur initiation professionnelle est traité dans la Section IX du Code du Travail. Informations au sujet des mesures mises en place en cette matière - explications relatives à l'article 7 de la Charte.**

**Lesdites questions sont réglées également par :**

- la loi du 7 septembre 1991 sur le système d'éducation nationale,
- le règlement du Ministre de l'éducation nationale et du sport du 7 septembre 2004 relatif aux conditions et modalités de notation, d'évaluation et de promotion des élèves et auditeurs des écoles publiques ainsi qu'aux procédures d'organisation des tests et des examens dans les écoles publiques,
- le règlement du Ministre de l'éducation nationale et du sport du 3 février 2003 relatif aux exigences standards pour l'examen confirmant les qualifications professionnelles dans les différentes professions,

- le règlement du Ministre de l'éducation nationale et du sport du 8 mai 2004 relatif à la classification des professions de l'enseignement professionnel,
- le règlement du Ministre de l'éducation nationale et du sport du 1er juillet 2002 relatif à l'apprentissage du métier.

Conformément au règlement du Conseil des ministres du 28 mai 1996 relatif à l'initiation professionnelle des jeunes et à la rémunération leur revenant, l'initiation professionnelle des jeunes travailleurs peut s'effectuer moyennant l'apprentissage du métier ou la formation initiale d'adaptation à l'emploi. La formation initiale d'adaptation à l'emploi vise à préparer le jeune travailleur à entreprendre un emploi en tant que travailleur adapté et ne prend en compte que certains aspects de l'apprentissage du métier, celui-ci préparant les jeunes à entreprendre une activité professionnelle en qualité de travailleur qualifié ou d'apprenti et s'effectuant par des cours théoriques et l'apprentissage d'un métier ou d'une fonction en milieu de travail. La durée d'un apprentissage du métier ne peut pas être inférieure à 24 mois ni supérieure à 36 mois. Le règlement relatif à la classification des professions de l'enseignement professionnel précise les professions concernées par l'apprentissage du métier et la durée exacte de celui-ci.

L'employeur qui embauche un jeune pour le former au métier est tenu de réaliser un programme de formation conforme au programme de formation de base de la profession figurant dans la classification des professions de l'enseignement professionnel, ou de réaliser un programme permettant aux jeunes travailleurs de répondre aux exigences d'examen, précisées dans les exigences standards pour l'examen qualifiant au titre d'apprenti des métiers prévus dans les dispositions relatives à la classification des professions et des spécialisations, élaborée pour les fins du marché du travail. À l'issue de l'apprentissage du métier, les participants doivent se présenter à un examen.

### **Question B**

**Mesures prises pour mettre cette disposition en œuvre, nombre approximatif de jeunes qui ont bénéficié des formations professionnelles.**

#### **Initiation professionnelle théorique dans les écoles professionnelles inférieures**

Année scolaire	Total des jeunes	Total des élèves des écoles secondaires professionnelles inférieures	La part des jeunes travailleurs parmi les élèves des écoles secondaires professionnelles inférieures.
2000/2001	291 247	541 951	53,74 %
2001/2002	187 227	348 468	53,72 %
2002/2003	146 928	265 067	55,43,1 %
2003/2004	121 234	203 995	59,42 %
2004/2005	137 849	239 239	57,63 %

### **Questions supplémentaires**

#### **1/ Durée d'une initiation professionnelle**

**Conformément au règlement du Conseil des ministres du 28 mai 1996 relatif à l'initiation professionnelle des jeunes et à la rémunération leur revenant, la durée de la formation ne peut pas être inférieure à 24 mois ni supérieure à 36 mois. La formation initiale d'adaptation à l'emploi peut durer de 3 à 6 mois. Les participants des Corps de bénévoles (OHP, Ochotnicze Hufce Pracy) peuvent jouir d'une durée de formation plus longue, allant jusqu'à la fin de la scolarisation en collège (22 mois au maximum).**

#### **2/ Proportion du temps consacré aux cours théorique et à la pratique**

Lorsqu'un jeune travailleur suit les cours théoriques dans une école professionnelle, la répartition de son horaire entre les cours théoriques et les travaux pratiques est à la charge du directeur de l'école, celui-ci agissant en coopération avec les employeurs et conformément aux dispositions du Code du Travail relative à la durée de travail et d'étude applicable aux jeunes travailleurs.

Dans les établissements multi-métiers, les matières théoriques professionnelles sont enseignées séparément par métier, au cours de 4 semaines dans chaque classe, 34 heures par semaine.

### **3/ Critères régissant le choix des jeunes pour une initiation professionnelle**

Les employeurs choisissent d'eux-mêmes les jeunes qu'ils veulent employer en vue d'une initiation professionnelle. L'État fixe les critères de remboursement des frais encourus par les employeurs pour le paiement des rémunérations des jeunes. L'emploi des jeunes dans les professions recherchées sur le marché du travail est notamment pris en compte afin d'augmenter leurs chances à la continuation de l'emploi une fois l'apprentissage du métier terminé.

Tous les groupes de jeunes garçons ou filles ont accès à la formation professionnelle, conformément au principe de l'égalité et selon le seul critère de la santé leur permettant de suivre la formation dans un métier donné. Les certificats d'aptitude physique et psychique à la profession sont délivrés par les médecins du travail.

### **4/ Critères régissant le choix des formateurs ; formations que ceux-ci peuvent assumer**

**L'initiation professionnelle des jeunes peut être assumée par l'employeur, le dirigeant de l'entreprise agissant au nom de l'employeur ou par un salarié travaillant pour l'employeur lorsque celui-ci possède les qualifications d'instructeur d'apprentissage du métier, définies par le règlement du Ministre de l'éducation nationale et du sport du 1er juillet 2002 relatif à l'apprentissage du métier.**

Les organismes qui acceptent d'accueillir des jeunes pour l'apprentissage du métier désignent les instructeurs d'apprentissage du métier. Les travaux pratiques peuvent être assumés soit par les employés qui exercent le travail didactique et pédagogique avec les jeunes à titre d'activité principale dans le cadre de la durée hebdomadaire de travail telle qu'elle s'applique aux enseignants, soit par les employeurs, les employés désignés par ceux-ci, les personnes gérant un établissement agricole individuel qui ne sont pas chargés de travail didactique et pédagogique avec les jeunes à titre d'activité principale ou le font dans le cadre d'une durée hebdomadaire de travail inférieure à celle qui s'applique aux enseignants, tout en respectant la norme hebdomadaire du travail.

Les instructeurs d'apprentissage du métier doivent au moins posséder le titre de maître du métier qu'ils enseigneront et justifier de compétences pédagogiques équivalentes à celles prévues pour les enseignants, ou – à défaut de ces exigences – doivent avoir terminé une formation pédagogique de 70 heures en psychologie, pédagogie et méthodologie auxquelles s'ajoutent 10 heures supplémentaires de pratique méthodique.

Les instructeurs d'apprentissage du métier qui ne détiennent pas le titre de maître du métier doivent posséder des compétences pédagogiques appropriées ou avoir suivi une formation pédagogique, et posséder :

- soit un diplôme de baccalauréat obtenu auprès d'une école secondaire technique ou une autre équivalente, soit un diplôme de fin d'études délivré par une école post-baccalauréat, soit un diplôme de fin d'études délivré par une école postsecondaire ou post-baccalauréat et la qualification professionnelle dans un métier proche à celui qu'ils enseigneront ; dans de tels cas, ils doivent avoir 3 ans d'expérience dans le métier qu'ils enseigneront,
- soit un diplôme de baccalauréat obtenu auprès d'un lycée professionnel et le titre de travailleur qualifié ou un autre équivalent dans le métier qu'ils enseigneront ; dans de tels cas, ils doivent avoir 4 ans d'expérience dans ce métier, expérience acquise après l'obtention du titre professionnel,
- soit un diplôme de baccalauréat obtenu auprès d'un lycée d'enseignement général ou technique, une école secondaire technique qui dispense une formation dans un métier autre que celui qu'ils enseigneront, ou une école secondaire professionnelle et le titre

de travailleur qualifié ou un autre équivalent dans le métier qu'ils enseigneront ; dans de tels cas, ils doivent avoir 6 ans d'expérience dans ce métier, expérience acquise après l'obtention du titre professionnel,

- soit un diplôme de l'enseignement supérieur dans la spécialisation correspondant au métier qu'ils enseigneront ; dans de tels cas, ils doivent avoir également 3 ans d'expérience dans ce métier, expérience acquise après l'obtention du diplôme. Lorsque la spécialisation suivie ne correspond pas au métier, ils doivent avoir au moins 6 ans d'expérience dans le métier qu'ils enseigneront.

#### **5/ Rémunération des personnes qui suivent l'initiation professionnelle**

Conformément au règlement du Conseil des ministres du 28 mai 1996 relatif à l'initiation professionnelle des jeunes et à la rémunération leur revenant, les jeunes qui suivent l'apprentissage du métier ont droit à une rémunération calculée au prorata de la rémunération moyenne dans l'économie nationale dans le trimestre passé, en vigueur à partir du 1er jour du mois suivant la date de sa publication au Journal Officiel de la République de Pologne « Monitor Polski » par le Président de l'Office central des statistiques (GUS). Lesdites personnes ne perçoivent :

- pas moins de 4 % de la rémunération décrite ci-dessus au cours de la première année de formation ;
- non moins de 5 % de la rémunération au cours de la deuxième année de formation ;
- non moins de 6 % de la rémunération au cours de la troisième année de formation.

Les jeunes suivant la formation initiale d'adaptation à l'emploi ont droit à au moins 4 % de la rémunération moyenne.

#### **6/ Possibilité de mettre fin au contrat d'initiation professionnelle, dans l'affirmative, conséquences qui en découlent ?**

Conformément au Code du Travail, la rupture du contrat de travail conclu en vue de l'initiation professionnelle n'est acceptable que dans des situations particulières, et notamment :

- lorsque le jeune travailleur ne s'acquitte pas des devoirs lui incombant du fait d'avoir signé un contrat de travail ou de suivre une formation initiale d'adaptation, et ce malgré les mesures éducatives prises à son égard,
- en cas de déclaration de faillite ou de liquidation par l'employeur,
- en raison de réorganisation de l'établissement, laquelle rend impossible la continuation de l'initiation professionnelle,
- au moment où le jeune s'avère inapte à entreprendre les activités professionnelles pour lesquelles il est formé.

#### **Question C**

##### **Répartition de l'effort de formation entre les divers types d'activités professionnelles.**

Voir la réponse à la question B.

Données nationales relatives aux types d'enseignement choisis par les personnes âgées de moins de 18 ans ne sont pas disponibles. Les offices du travail des voïvodies publient chaque année les listes des professions prioritaires sur les marchés du travail régionaux. Les employeurs offrant une formation relative à ces professions bénéficient du remboursement des rémunérations des salariés mineurs. Ces listes sont un instrument de motivation pour les employeurs, les incitant à former les personnes âgées de moins de 18 ans pour les professions recherchées sur le marché du travail.

#### **Question D**

##### **Mesures destinées à apporter une aide financière publique à l'apprentissage privé**

L'Article 70b de la loi du 7 septembre 1991 « Code de l'éducation », introduit par la loi du 20 avril 2004 sur la modification du Code de l'éducation, garantit aux employeurs, qui ont signé avec des personnes âgées de moins de 18 ans un contrat de travail visant leur préparation

professionnelle, le remboursement d'une partie des frais d'apprentissage. Le montant des subventions dépend de la durée de l'apprentissage, définie par le contrat de travail visant la préparation d'apprentissage, et s'élève à : 4 587 PLN si la durée d'apprentissage est de 24 mois, 7 645 PLN si la durée d'apprentissage est de 36 mois ; en cas de formation relative à un travail donné, 240 PLN pour chaque mois de formation (la formation peut durer de 3 à 22 mois).

Dépenses du Fonds du travail consacrées au remboursement aux employeurs des rémunérations versées aux salariés âgés de moins de 18 ans dans les années 2001 – 2004 :

- en 2001, 395,9 millions de PLN (49 % des dépenses pour les mesures actives de lutte contre le chômage),
- en 2002, 236,1 millions de PLN (30 %),
- en 2003, 230,9 millions de PLN (17 %),
- 2004 en 2004, 141,1 millions de PLN (11 %).

En 2004, 5 895 360 PLN ont été consacrés au subventionnement de la formation des salariés âgés de moins de 18 ans.

#### **Question E**

**Application des mesures décrites à toutes les catégories de jeunes garçons et filles susceptibles de bénéficier d'un apprentissage ou d'une formation professionnelle. Dans la négative, nombre de ceux qui ne sont pas couverts, à quelles catégories ils appartiennent.**

Toutes les catégories de jeunes garçons et filles ont accès aux formations professionnelles, conformément au principe de l'égalité et selon les possibilités relatives à l'état de santé en ce qui concerne la formation portant sur une profession donnée.

#### **Question supplémentaire**

Est-ce que le nombre de postes de formation professionnelle est suffisant par rapport au nombre de candidats ?

**Il n'y a pas d'enquêtes relatives à ce sujet. Selon les données disponibles, ces dernières années, le nombre de salariés mineurs diminue systématiquement ; au cours de l'année scolaire 2002/2003, il a diminué de 50 % par rapport à l'année 2000/2001. Le nombre d'élèves des écoles professionnelles a également baissé. Cette situation reflète les aspirations des jeunes en matière de profession : ils décident de plus en plus souvent d'entrer dans les lycées d'enseignement général et les lycées techniques. Le taux de salariés mineurs parmi les élèves des écoles professionnelles, au cours des 3 années, se situe toujours au même niveau, à savoir 50 – 60 %.**

## Question F

**Egalité d'accès de toutes les personnes concernées, y compris ressortissants des autres Parties contractantes à la Charte résidant légalement ou travaillant régulièrement en Pologne et aux personnes handicapées.**

et

#### **Question supplémentaire**

**Egalité d'accès à la formation professionnelle de toutes les personnes concernées**

Toutes les catégories de jeunes garçons et filles ont accès aux formations professionnelles, conformément au principe de l'égalité et selon les possibilités relatives à l'état de santé en ce qui concerne la formation portant sur une profession donnée.

Les salariés mineurs sont couverts par les dispositions relatives à l'admission au travail des salariés étrangers. L'admission au travail des ressortissants étrangers (hormis les citoyens de l'UE qui sont soumis aux restrictions uniquement durant la période transitoire) est accordée sur base de permis de travail individuels relatifs à un travail donné pendant une durée déterminée, chez un employeur déterminé. Conformément à l'article 1, alinéa 4 de la loi sur la



promotion de l'emploi et sur les institutions du marché, les allocations et les autres prestations au titre du statut de chômeur sont accordées aux ressortissants étrangers :

- possédant le statut de réfugié,
- ayant une autorisation de s'établir,
- étant membres de familles de citoyens polonais,
- titulaires du permis de séjour toléré,
- bénéficiaires de la protection temporaire en Pologne.

À partir du 1er janvier 2006, ces droits ont également aux ressortissants étrangers possédant la carte de résident de longue durée délivrée en Pologne ou dans un autre État membre de l'UE.

## **ARTICLE 15 –DROIT DES PERSONNES PHYSIQUEMENT OU MENTALEMENT DIMINUEES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET A LA READAPTATION PROFESSIONNELLE ET SOCIALE**

### **Paragraphe 1**

#### **Question A**

**Critères retenus pour attribuer la qualité de personne handicapée ; nombre total de personnes handicapées, y compris celles en âge de travailler.**

**Les critères d'évaluation du handicap sont définis par la loi du 27 août 1997 sur la réinsertion professionnelle et sociale et sur l'emploi des personnes handicapées, ainsi que dans les dispositions exécutoires. Ces critères sont définis respectivement pour :**

- les personnes âgées de plus de 16 ans,
- les personnes âgées de moins de 16 ans.

**Dans le cas des personnes âgées de plus de 16 ans, les critères portent sur :**

- **la capacité physique, y compris les troubles et les limitations des fonctions de l'organisme et de sa structure (critères biologiques et médicaux),**
- la capacité limitée de :
  - **mener une existence indépendante (capacité d'assouvir les besoins de base : autonomie dans les activités quotidiennes, mobilité et communication) et**
  - de jouer des rôles sociaux de façon indépendante (critères sociaux tenant compte de l'activité individuelle et sociale),
- la nécessité de l'assistance et/ou de l'aide dans le fonctionnement au niveau individuel et social (aspects de l'assistance nécessaire),
- **la capacité de mener une activité rémunérée (critères professionnels).**

Comme l'évaluation du handicap des personnes âgées de plus de 16 ans est basée sur la gradation de trois niveaux : handicap grave, moyen et léger, il existe des standards d'attribution des degrés de handicap.

Dans le cas des personnes âgées de moins de 16 ans, les critères d'évaluation de leur handicap portent sur :

- **la capacité physique restreinte : physique ou psychique, à cause d'une maladie congénitale, d'une maladie de longue durée ou d'une atteinte à la santé (critères biologiques et médicaux),**
- **la durée prévue de la dégradation de l'état de santé (critères temporels) ; la qualité de handicapé peut être attribuée uniquement à un enfant dont la durée prévue de la capacité physique restreinte est de plus de 12 mois,**
- l'incapacité d'assurer ses besoins de base, tels que :
  - l'indépendance dans les activités quotidiennes,
  - la mobilité,
  - la communication avec l'extérieur de façon typique (« normale ») pour les stades de développement (critères sociaux, tenant compte de l'activité individuelle).

L'évaluation des conséquences de la dégradation de l'état de santé sur la capacité de satisfaire les besoins de base est effectuée compte tenu de l'âge de l'enfant,

- la nécessité de l'assistance ou de l'aide dans la satisfaction des besoins de base (critère définissant l'étendue de l'assistance dans le fonctionnement individuel et social) ; l'étendue de l'assistance est évaluée en fonction des activités d'assistances considérées comme typiques à l'égard d'un enfant de cet âge en pleine santé ;
- la nécessité des traitements médicaux et de rééducation réguliers et fréquents à la maison et ailleurs (critères médicaux et rééducatifs).

*Personnes handicapées aux yeux de la loi, en milliers*

	2002	2003	2004
Sur base de l'analyse de l'activité économique des habitants de Pologne (année 2002 – taux annuel moyen)			
Personnes handicapées aux yeux de la loi, âgées de 15 ans ou plus	4 298	4 175	4 167
Personnes handicapées reconnues officiellement en âge de travailler (18-59/64 ans) :	2 555	2 462	2 458
Selon le recensement général de la population, réalisé en mai 2002 :			
Personnes handicapées au total	5 457		
y compris : personnes handicapées ayant un certificat confirmant leur handicap	4 450		
personnes handicapées ayant un certificat confirmant leur handicap, âgées de moins de 16 ans	135		
personnes handicapées ayant un certificat confirmant leur handicap, âgées de 15 ans ou plus	4 326		
personnes handicapées ayant un certificat confirmant leur handicap, âgées de 16 ans ou plus	4 315		
personnes handicapées ayant un certificat confirmant leur handicap, en âge de travailler (18-59/64) :	2 608		
en âge de mobilité (18-44 ans)	680		
en âge de non-mobilité (45-59/64)	1 928		
Nombre de décisions confirmant le handicap des enfants âgés de moins de 16 ans dans la période du 2 <sup>ème</sup> trimestre 2002 au 1 <sup>er</sup> trimestre 2003	236		

**Question supplémentaire**

**Mesures prises en vue d'abandonner la définition à caractère médical du handicap et d'adopter une approche à caractère plus social, correspondant à celle déterminée par l'OMS dans sa Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (*International Classification of Functioning, ICF 2001*) ?**

Le système d'évaluation du degré de handicap se concentre sur les capacités et les possibilités potentielles de l'individu en ce qui concerne son activité individuelle et sociale, et détermine les indications relatives au programme de la rééducation et de la réinsertion sociale. Par conséquent, des critères médicaux et sociaux sont appliqués dans le cadre des procédures décisionnelles relatives au handicap ; l'évaluation du degré de handicap est réalisée par une équipe d'experts, composée des personnes suivantes : un médecin, un assistant social, un psychologue et un consultant professionnel.

**Question B**

**Mesures prises pour donner effet à vigueur cet article en faveur, respectivement, des personnes handicapées physiques et mentales au moyen d'une formation professionnelle dans le cadre du droit commun chaque fois que possible ou par des institutions spécialisées publiques ou privées. Informations:**

- (a) sur l'évaluation des aptitudes professionnelles des personnes handicapées (fréquence, modalités), critères retenus pour juger des possibilités de réadaptation d'une personne handicapée ;
- (b) sur l'ajustement des méthodes de réadaptation professionnelle aux exigences du marché du travail.

Les personnes handicapées ont droit à l'éducation dans tous les types d'écoles, conformément aux besoins de développement, d'éducation et aux prédispositions personnelles. L'école

adapte le contenu, les méthodes et l'organisation de l'enseignement aux capacités psychophysiques des élèves. Le système d'enseignement donne aux élèves handicapés une possibilité de bénéficier de l'assistance psychologique et pédagogique et de formes spéciales du travail didactique.

Les parents décident de la forme que prendra l'éducation de leurs enfants handicapés. Les institutions des collectivités territoriales reçoivent une subvention d'éducation d'un montant plus élevé pour chaque élève handicapé. Une somme supplémentaire est accordée pour les enfants handicapés scolarisés dans les classes d'intégration scolaire.

En 2003, une action d'information « Sommes-nous vraiment différents ? Ensemble dans notre école » a été organisée dans tous les collèges, visant la sensibilisation de tous les élèves aux besoins de leurs collègues handicapés. Un concours a également été organisé, en vue de promouvoir la coopération des écoles spécialisées et des écoles d'intégration scolaire.

Les personnes handicapées reçoivent la formation professionnelle dans les écoles ordinaires : soit dans les classes ordinaires, soit dans les classes d'intégration scolaire ou dans les classes spéciales, soit grâce à un enseignement individuel et, en outre, dans les écoles spécialisées.

#### Élèves handicapés dans les écoles ordinaires

Écoles	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005
Élémentaires	58 280	47 457	45 206	46 544
Collèges	33 304	28 307	26 340	28 072
Lycées	13 104	5 908	5 246	4 794
Professionnelles	20 454	6 366	5 737	6 026

#### Élèves handicapés dans les écoles ordinaires, selon les types de classes

Écoles, classes	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005
Écoles élémentaires				
Classes spéciales	2 156	1 753	1 733	1 653
Classes d'intégration scolaire	8 305	9 120	10 933	12 641
Classes ordinaires	43 318	32 842	30 330	30 166
Classes de rééducation	1 120	848	828	736
Cours de rattrapage	1 847	1 477	1 667	1 210
Autres formes d'enseignement	4 501	3 742	2 210	2 084
Collèges				
Classes spéciales	2 343	1 979	2 011	1 955
Classes d'intégration scolaire	1 980	2 531	3 479	4 434
Classes ordinaires	27 975	22 977	20 546	21 361
Classes de rééducation	753	610	787	830
Cours de rattrapage	2 111	1 951	1 863	1 683
Autres formes d'enseignement	1 006	820	304	322
Lycées				
Classes spéciales	.	67	37	42
Classes d'intégration scolaire	.	559	806	814
Classes ordinaires	.	5 282	4 403	3 938
Écoles professionnelles				
Classes spéciales	.	417	371	485
Classes d'intégration scolaire	.	391	420	587
Classes ordinaires	.	5 558	4 946	4 954

#### Classes avec des élèves handicapés dans les écoles ordinaires

Écoles, classes	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005
Écoles élémentaires				
Classes spéciales	238	214	229	229
Classes d'intégration scolaire	1 899	2 326	2 727	3 004
Classes ordinaires	11 817	10 814	11 639	11 906
Collèges				
Classes spéciales	197	185	194	202
Classes d'intégration scolaire	422	575	798	1 000
Classes ordinaires	69 245	7 040	7 532	8 114

### Élèves handicapés dans les écoles spécialisées

Écoles	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005
Élémentaires	42 424	39 873	37 733	35 052
Collèges	39 776	39 896	38 794	37 140
Lycées	820	1 184	1 152	1 086
Professionnelles	22 193	22 245	21 300	25 141

### Classes dans les écoles spécialisées

Écoles	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005
Élémentaires	4 208	4 179	3 542	3 581
Collèges	3 345	3 550	3 428	3 447
Lycées	67	105	105	105
Professionnelles	1 755	1 827	1 844	2 211

Il est obligatoire d'éliminer les barrières architecturales dans les bâtiments d'établissements scolaires, conformément au Code de la construction.

Dans le cadre des consultations relatives à l'orientation professionnelle, il est possible de bénéficier de consultations individuelles et en groupe. Des enquêtes sous forme de tests sont également réalisées. Les chômeurs handicapés ont accès aux informations professionnelles : guides d'information, films, dépliants, programmes ; ils peuvent également participer aux réunions organisées par les conseillers professionnels, relatives aux informations sur les métiers, le marché du travail et les possibilités de formation professionnelle.

	2001	2002	2003	2004
I. Personnes handicapées ayant bénéficié de consultations relatives à l'orientation professionnelle – Total	10 002	8 511	10 322	10 920
Personnes ayant bénéficié de consultations individuelles	8 670	7 000	7 936	8 385
Visites dans le cadre des consultations individuelles	12 567	10 503	11 721	11 957
Nombre moyen de consultations par personne	1,45	1,50	1,48	1,43
Personnes ayant pris part aux rencontres en groupe	1 671	1 574	2 633	2 592
Personnes ayant pris part aux enquêtes sous forme de tests	624	567	504	649
II. Informations professionnelles : personnes prenant part aux rencontres en groupe	1 360	1 608	2 462	2 382

#### **Cours de formation professionnelle pour les personnes handicapées :**

1/ Organisés par les offices du travail des powiats, dans le cadre du système général pour les chômeurs handicapés ou les personnes handicapées demandeurs d'emploi et n'ayant pas d'emploi fixe, enregistrés dans l'office du travail du powiat, en vue d'augmenter leurs chances d'emploi, d'améliorer leurs qualifications professionnelles ou leur activité professionnelle, en particulier dans le cas :

- de l'absence de qualifications professionnelles,
- de la nécessité d'obtenir de nouvelles qualifications faute de propositions d'un emploi convenable,
- de la perte de la capacité de travail dans le métier exercé.

Le droit à bénéficier des cours de formation est garanti aux personnes handicapées durant la période de préavis de licenciement pour des raisons qui n'ont pas trait aux salariés. Les cours de formation sont financés ou subventionnés par le Fonds National pour la Réinsertion des Personnes Handicapées (PFRON - Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych) ou par le Fonds du Travail.

#### *Personnes handicapées inscrites dans les offices du travail bénéficiant de cours de formation*

	2001	2002	2003	2004
Personnes handicapées ayant commencé à fréquenter un cours de formation au cours de l'année				
chômeurs	2 254	2 455	4 173	4 974
demandeurs d'emploi sans emploi	3 126	2 216	2 750	2 155
Personnes handicapées ayant terminé un cours de formation au cours de l'année				

chômeurs	2 208	2 382	3 898	4 049
demandeurs d'emploi sans emploi	3 086	2 093	2 555	2 134
Personnes handicapées ayant commencé à travailler au cours des 3 mois à compter du jour de la fin de la formation				
chômeurs	571	668	767	1 093
demandeurs d'emploi sans emploi	483	303	225	275

2/ Organisés par les employeurs pour les personnes handicapées : seules les données relatives à un remboursement partiel par le PFRON en 2003 sont accessibles : le Fonds a remboursé les coûts de cours de formation pour 46 personnes handicapées. En 2002, il n'y a pas eu de dépenses à ce titre. En 2004, 9 employeurs ont présenté des demandes de subvention du budget du PFRON. Les starostes ont conclu avec les employeurs 6 contrats, dans le cadre desquels 60 661 PLN ont été consacrés pour la formation de 41 personnes.

3/ Dans le cadre de programme pilote « Telepraca » (« Télétravail »), favorisant l'emploi des personnes handicapées dans les professions liées à l'utilisation des techniques informatiques (financement par le PFRON) ; le programme a été mis en œuvre en 2002, les premiers cours de formation se sont terminés en 2003, 373 personnes ont pris part aux cours. En 2004, 136 personnes ont pris part aux cours de formation. La réalisation du programme s'est terminée le 30 juin 2004.

**Les personnes handicapées bénéficient également des cours de formation organisés par les organisations non gouvernementales. Des données relatives à ces cours de formation ne sont pas disponibles.**

**La loi sur la réinsertion professionnelle et sociale et sur l'emploi des personnes handicapées se base, dans la définition du chômeur handicapé et de la personne handicapée demandeur d'emploi, sur les dispositions de la loi sur la promotion de l'emploi et sur les institutions du marché du travail, et précise que la reconnaissance du droit des handicapés chômeurs et demandeurs d'emploi et sans emploi fixe, enregistrés dans l'office du travail du powiat, aux cours de formation, dépend de la limite d'âge, à savoir de l'âge de la retraite (60 ans pour les femmes, 65 ans pour les hommes). Lors de la sélection des candidats aux cours de formation, il est formellement interdit de se servir de critères discriminatoires, y compris du fait du handicap des candidats. La législation ne détermine pas de modalités spéciales d'accès pour les personnes handicapées aux cours de formation, aux services de placement et d'orientation professionnelle, en fonction de la nature ou de l'origine du handicap.**

Les élèves handicapés sont soumis aux mêmes standards d'éducation que les élèves en un bon état de santé (bases du programme scolaire, programmes d'enseignement, système d'évaluation et système d'exams extérieurs). L'école a pour tâche d'adapter les exigences aux capacités des élèves. Des standards d'éducation spéciaux ont été créés pour les élèves atteints d'un handicap mental moyen et grave, d'autisme et d'un polyhandicap ; ces élèves sont également dispensés des examens externes.

Les écoles secondaires ne sont pas accessibles aux personnes atteintes d'un handicap mental. Les élèves atteints d'un handicap mental léger peuvent se former à une profession dans les écoles professionnelles. Pour les élèves atteints d'un handicap mental moyen ou grave, des cours spéciaux sont organisés qui les préparent au travail et au cours desquels les élèves peuvent recevoir une formation relative à de simples activités professionnelles. Tous les élèves sont soumis, avant leur admission à l'école professionnelle, à un examen médical obligatoire.

L'évaluation des compétences professionnelles des élèves handicapés est réalisée lors d'exams externes, conformément aux dispositions en vigueur du code de l'éducation.

Les adultes handicapés peuvent recevoir une formation dans le système d'éducation pour adultes.

Les personnes handicapées prennent part au programme SOCRATES. L'instruction pour les demandeurs stipule que, dans la réalisation du programme, il est nécessaire de viser à assurer

l'égalité des chances des personnes handicapées en ce qui concerne la participation au programme. Par conséquent, l'Agence Nationale SOCRATES (Fondation du Développement du Système d'Éducation) a adopté la règle suivante : lors de l'organisation des voyages à l'étranger des élèves, des étudiants et des personnes adultes participant au cours de formation et des enseignants, il est nécessaire de tenir compte des besoins spécifiques des personnes handicapées. Les voyages des personnes handicapées et la réalisation des projets internationaux avec la participation des handicapés ou en faveur de ces personnes, reçoivent des subventions à un montant majoré.

L'Agence Nationale du programme SOCRATES a réalisé une action d'information à grande échelle sur les modalités de participation des personnes handicapées au programme. Les informations sur le programme ont été présentées au cours de rencontres avec les représentants des écoles, des universités (y compris les établissements scolaires pour enfants, jeunes et adultes handicapés) et des autorités du système d'éducation, ainsi que sur le site web de l'Agence et dans les médias. Le film « Dialogues avec Socrate : les groupes défavorisés » (« Dialogi z Sokratesem – o grupach defaworyzowanych ») a été réalisé et envoyé aux écoles et aux établissements scolaires pour personnes handicapées.

Le programme SOCRATES consiste en une coopération internationale relative :

- à l'éducation scolaire : COMENIUS,
- à l'enseignement supérieur : ERASMUS,
- à l'éducation des adultes : GRUNDTVIG.

Les écoles d'intégration ainsi que les écoles spécialisées pour handicapés, participant au programme Comenius, ont bénéficié des subventions suivantes :

- 2001/2002 – 350 000 euro (70 écoles),
- 2002/2003 – 425 000 euro (85 écoles),
- 2003/2004 – 450 000 euro (90 écoles).

Les élèves et les enseignants handicapés ont participé à des excursions à l'étranger pour lesquelles ils ont reçu :

- 2001/2002 – 12 000 euro (15 personnes),
- 2002/2003 – 12 000 euro (15 personnes),
- 2003/2004 – 16 800 euro (21 personnes).

Le nombre suivant d'étudiants handicapés ont bénéficié de la possibilité d'études à l'étranger (programme Erasmus) :

- 2001/2002 – 4 étudiants (14 730 euros),
- 2002/2003 – 6 étudiants (22 490 euros),
- 2003/2004 – 9 étudiants (16 910 euros).

Les informations sur la possibilité de présenter une demande de subventions supplémentaires par les personnes atteintes d'un handicap grave sont transmises aux Coordinateurs Universitaires de l'action Erasmus, responsables de l'organisation du recrutement des étudiants et des enseignants universitaires.

En 2003, à l'invitation de la Commission Européenne, un groupe d'élèves malentendants du Centre Spécialisé Scolaire et Pédagogique de Sławno, réalisant un projet scolaire de Comenius, a pris part aux manifestations centrales de la « Semaine Comenius » à Bruxelles.

Dans les années 2001-2004, dans le cadre de la formation des adultes handicapés – actions Grundtvig et Minerva – et de l'insertion au marché du travail, ainsi que dans le cadre des activités en faveur des enfants et adultes handicapés (enfants autistes, malentendants, enfants et adultes atteints de troubles mentaux), 35 projets ont été réalisés. 800 personnes handicapées ont pris part à ces projets. Le montant total des subventions pour les institutions polonaises au cours des trois années a atteint 700 000 euro. Les projets Grundtvig s'adressaient aux personnes handicapées (préparation des cours, du matériel didactique, des programmes innovants de formation des handicapés) et, en outre, aux parents, aux enseignants et aux

consultants des personnes handicapées (enseignement portant sur l'assistance convenable aux personnes handicapées et sur les méthodes de coopération et de communication avec les handicapés).

## Question C

**Préciser :**

- (a) le nombre et le caractère des institutions dispensant une formation appropriée, le nombre total de places disponibles;
- (b) le nombre de personnes suivant cette formation ;
- (c) l'effectif du personnel et ses qualifications.

Le nombre d'enseignants dépend :

- du nombre d'élèves dans l'école,
- du nombre de cours, conformément au programme d'enseignement cadre pour le type donné d'école,
- de la nature du handicap ou du degré de la déficience mentale de ces élèves.

Les qualifications nécessaires des enseignants sont déterminées par le règlement du Ministre de l'éducation nationale et du sport du 10 septembre 2002.

La situation n'a pas changé par rapport à ce qu'on a présenté dans le rapport précédent.

### Questions supplémentaires

**1/ Nombre de jeunes handicapés fréquentant divers types d'institutions (objectif : éducation au niveau secondaire en milieu scolaire ouvert).**

*Voir réponse à la question B*

**2/ Mesures prises en vue d'aider les jeunes handicapés à leur intégration en milieu scolaire ouvert**

En 2004, des modifications ont été introduites dans les dispositions du Code de l'éducation, portant sur l'organisation du travail des écoles, des statuts, des programmes d'enseignement, des règles d'évaluation, de classement et de promotion des élèves ainsi que sur l'organisation des examens et contrôles continus qui permettent le fonctionnement cohérent du système d'éducation des élèves handicapés.

**Informations relatives aux formes d'éducation et de formation et données statistiques sur le nombre d'élèves : voir réponse à la question B.**

*Nombre d'élèves bénéficiant de la formation à caractère spécialisée dans les écoles  
durant l'année scolaire 2004/2005*

NATURE DU HANDICAP	ÉCOLES ÉLÉMENTAIRES		COLLÈGE	
	ordinaires	spécialisées	ordinaires	spécialisés
non-entendants	340	950	127	616
malentendants	3 049	470	1 673	295
non-voyants	98	191	44	117
malvoyants	2 538	275	1 450	321
handicapés moteurs	4 997	271	2 599	162
personnes atteintes d'un handicap mental léger	13 583	12 743	9 970	18 050
personnes atteintes d'un handicap mental moyen et grave	4 538	10 040	2 229	9 184
personnes atteintes d'un handicap mental profond	1 977	3 769	282	250
personnes atteintes d'autisme constaté	905	483	152	91

polyhandicap	5 047	3 508	1 973	2 445
personnes inadaptées socialement	450	562	789	3 016
personnes à risque d'inadaptation sociale	879	394	1 368	660
personnes à risque de dépendance	365	98	604	174
personnes atteintes de troubles du comportement	3 450	531	2 140	1 735
personnes atteintes de troubles mentaux	247	216	272	181
personnes atteintes de maladies chroniques	4 081	1 025	2 400	562
Total	46 544	35 526	28 072	37 859

Le nombre d'élèves bénéficiant d'une formation à caractère spécialisé dans tous les types d'écoles est le suivant :

- l'année scolaire 2001/2002 : 110 858,
- l'année scolaire 2002/2003 : 106 415,
- l'année scolaire 2003/2004 : 103 543,

**Les missions relatives à l'éducation des élèves handicapés sont réalisées de manière efficace grâce à des moyens de financement réservés à cet effet dans le budget de l'État. Dans le budget pour l'année 2004, 25 082 854 de PLN ont été destinés aux subventions pour l'éducation (en 2003, 24 321 215 de PLN).**

### **3/ Accessibilité des institutions spécialisées**

Les élèves ayant terminé le collège peuvent poursuivre l'éducation dans quatre types d'écoles secondaires spécialisées :

- lycée profilé,
- lycée technique,
- école professionnelle,
- école de préparation au travail de trois ans.

### **4/ Nombre de personnes handicapées étudiant dans les écoles supérieures ; encouragement à entreprendre ce type d'études ?**

Le nombre d'étudiants handicapés augmente d'année en année : l'année universitaire 2004/2005 – 9 247 personnes handicapées, 2003/2004 – 9 256, 2002/2003 – 7 106, 2001/2002 – 4 682 ont poursuivi leurs études.

**Dans le cadre des actions visant à élargir l'accès à l'éducation des personnes handicapées, la mission considérée comme prioritaire est celle d'élargir l'accès des personnes handicapées aux écoles supérieures.**

Les universités et autres écoles supérieures prennent part à cette opération, en éliminant les barrières architecturales, d'information, de communication, sociales et psychologiques. Les subventions budgétaires sont destinées aux nouveaux investissements et au financement de la modernisation des résidences, des restaurants universitaires et des bâtiments d'enseignement, visant l'adaptation des locaux aux besoins des personnes handicapées. Dans les universités sont organisés des cours de formation spéciaux pour étudiants et employés de l'université visant à l'élimination des barrières d'information et promouvant l'idée d'une formation et d'une éducation d'intégration. Des délégués des présidents des universités, responsables des questions relatives aux personnes handicapées, sont nommés ; des Centres de Formation et de Rééducation des personnes handicapées sont également créés, en vue d'organiser la formation et l'éducation des personnes handicapées ; en outre, des Centres de Carrière sont organisés, avec mission de promouvoir les personnes handicapées sur le marché du travail.

La loi du 28 mai 2004, portant sur la modification de la loi sur l'enseignement supérieur, de la loi sur les écoles supérieures professionnelles, de la loi sur les prêts et crédits pour étudiants et sur la modification d'autres lois, a introduit la possibilité de bénéficier d'une aide financière non remboursable, accessible à tous les étudiants, quel que soit leur système d'études (système journalier, cours du soir, cours par correspondance et études externes) et le statut légal de l'université (publique, privée). La possibilité de bénéficier d'une aide financière dans le cas d'études dans le système des cours du soir, par correspondance et externe aura une



influence favorable sur les décisions de commencer les études prises par les personnes dont le handicap ne leur permet pas d'étudier dans le système journalier, où il est nécessaire de se présenter chaque jour aux cours. Conformément à la loi, les étudiants handicapés qui, selon les dispositions légales en vigueur antérieurement, n'avaient pas droit à bénéficier d'une aide financière, ont reçu une bourse spéciale pour personnes handicapées, ainsi que d'autres bourses, avec une compensation de leur montant à compter du 1er janvier 2004.

Les travaux poursuivis ont abouti (loi du 7 janvier 2005 portant sur la modification de la loi sur l'enseignement supérieur, de la loi sur les écoles supérieures professionnelles, de la loi sur les prêts et crédits pour étudiants) à une détermination précise des modalités de l'aide financière destinée aux personnes handicapées, appelée « bourse spéciale pour personnes handicapées ». Tous les étudiants avec un certificat médical confirmant leur handicap, qui supportent des frais supplémentaires à cause de leur handicap, quelle que soit leur situation matérielle, peuvent bénéficier de cette bourse. Les nouvelles dispositions en vigueur favorisent également l'éducation des personnes handicapées qui décident de suivre plus d'un cursus en même temps. Aujourd'hui, un étudiant peut bénéficier de la bourse spéciale pour personnes handicapées sur chacun des cursus suivis (jusqu'alors, il était possible de bénéficier de cette bourse sur un seul des cursus suivis).

**En 2002, 3 710 personnes handicapées ont bénéficié de bourses ; en 2003, 5 418 personnes handicapées (dont 3 319 personnes ont bénéficié de bourses spéciales, et 2 115 personnes de bourses spéciales et de bourses de type différent). Depuis le mois de juillet 2004, 5 418 personnes handicapées ont reçu une bourse spéciale, 2 115 étudiants ont également reçu d'autres bourses.**

**Le nombre d'étudiants handicapés bénéficiant, depuis le mois d'octobre 2004, d'aides sociales majorées à titre du handicap en vertu des dispositions de la loi a atteint 5 485 personnes ; le nombre d'étudiants bénéficiant également d'autres types de bourses d'études a été de 1 058 personnes.**

Tout étudiant handicapé qui réside loin de l'université peut obtenir un logement dans une résidence universitaire et bénéficier des services du restaurant universitaire ; lorsqu'il poursuit des études dans le système journalier, il peut également bénéficier de l'aide au logement s'il se trouve dans une situation matérielle difficile.

**S'ajoute à cette aide le système des crédits pour étudiants, dont les intérêts sont subventionnés par le budget de l'État, avec des modalités avantageuses de remboursement. Les personnes handicapées peuvent solliciter l'acquittement du remboursement du crédit pour étudiants :**

- partiel : dans le cas d'une situation personnelle difficile,
- total : si une personne donnée peut justifier de l'incapacité permanente de rembourser le crédit et de sa situation matérielle difficile.

**Plusieurs universités prennent des mesures visant à l'introduction de systèmes d'enseignement bénéficiant des nouvelles technologies de télécommunication (y compris l'Internet) : il s'agit de l'e-learning, un enseignement à distance qui permet l'adoption de la forme d'enseignement la plus attrayante pour l'étudiant ainsi que du lieu et du temps des études qui lui conviennent le plus. Cette initiative a été poursuivie par l'École Polytechnique de Varsovie (Politechnika Warszawska), l'Université de Marie Curie-Skłodowska (Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej) et l'Université de Varsovie (Uniwersytet Warszawski).**

**On trouve une vaste offre de cours de formation sur le marché utilisant les technologies multimédias : en commençant par les cours enregistrés sur CD-ROM et en terminant par les systèmes informatiques complexes utilisés dans la gestion des cours de formation au sein de l'entreprise. L'avantage de ces solutions est la diversité des sujets des cours de formation et la possibilité de leur adaptation à presque chaque « e-élève », y compris en particulier aux personnes handicapées avec des problèmes moteurs.**

Une « Stratégie du développement de la formation continue jusqu'à l'an 2010 » a été créée et la réalisation de ses stipulations aidera à assurer une plus grande accessibilité des services

d'éducation et de formation aux personnes handicapées, au moyen de la généralisation de la formation sous une forme extrascolaire (enseignement à distance). Objectif : l'égalisation des chances relatives à l'éducation des personnes à des besoins éducationnels spéciaux. Un réseau de centres d'enseignement à distance doit être créé dans tout le pays.

**Le PFRON a réalisé des programmes visant la promotion de la formation des personnes handicapées : « Pitagoras » et « Student » .**

**Le programme « Pitagoras : programme d'assistance aux personnes atteintes de troubles de l'audition » (« Pitagoras - program pomocy osobom z uszkodzeniem sluchu ») vise à assurer l'assistance des interprètes en langue de signes ou des dispositifs électroniques aux étudiants et personnes participant aux cours préparatoires aux concours d'entrée aux écoles supérieures, sourds et malentendants, et à assurer à toutes les personnes malentendantes l'accès au patrimoine culturel. Le programme s'adressait aux écoles supérieures publiques et privées et aux institutions culturelles : philharmonies, théâtres musicaux, théâtres dramatiques et théâtres de marionnettes, salles de spectacles musicaux ou de théâtre ouvertes au public dans les écoles artistiques publiques.**

**En 2004, 12 933 heures de travail des interprètes en langage gestuel ont été financées, dans 9 universités. Des systèmes d'aide à l'audition ont été acquis : des amplificateurs de boucle à induction, des appareils auditifs, un système sans fil de sonorisation de la salle de concert.**

**Le programme « ETUDIANT : aide aux personnes handicapées à obtenir la formation supérieure » (« Student - pomoc osobom niepełnosprawnym w zdobyciu wykształcenia na poziomie wyższym ») vise à préparer les personnes handicapées à entrer sur le marché du travail ouvert. Le PFRON a subventionné : les frais de scolarité pour les études, le logement, les déplacements domicile-université, la participation aux cours visant à l'amélioration des capacités physiques ou mentales, l'achat d'objets facilitant la poursuite des études ou la rendant possible, y compris l'équipement informatique et les logiciels de formation, les voyages organisés dans le cadre des études. Le Président du Conseil d'Administration du PFRON peut attribuer une bourse d'études spéciale aux étudiants ayant obtenu des résultats exceptionnels.**

**Dépenses du PFRON destinées à la réalisation du programme Pitagoras et Student, en millions de PLN**

	2001	2002	2003	2004
<b>Pitagoras</b>	<b>0,02</b>	<b>0,06</b>	<b>0,2</b>	<b>2,4</b>
<b>Student</b>	<b>-</b>	<b>3,4</b>	<b>6,3</b>	<b>11,1</b>

#### **5/ Formation spéciale comme une partie intégrante de la formation professionnelle des enseignants**

La formation des enseignants a lieu dans les écoles supérieures (études supérieures professionnelles, diplôme de maîtrise et études postuniversitaires) et dans les établissements de formation des enseignants.

Les études supérieures professionnelles et études de maîtrise (spécialisation en enseignement) se déroulent conformément au règlement du Ministre de l'éducation nationale et du sport du 18 avril 2002, relatif à la détermination des standards d'enseignement pour les différents cursus et niveaux d'enseignement et au règlement du Ministre de l'éducation nationale et du sport du 7 septembre 2004 relatif aux standards de formation des enseignants. Au cours des études, les étudiants peuvent suivre des cours de psychologie, pédagogie, méthodologie d'un sujet donné et des cours relatifs à la programmation des activités éducationnelles dans le contexte des besoins éducationnels spéciaux des élèves.

Les enseignants actifs professionnellement complètent leurs compétences relatives au travail avec les élèves aux besoins éducationnels spéciaux lors de séminaires, de colloques, de conférences, d'ateliers, de cours de formation et d'études postuniversitaires.

**6/ Explication des informations contenues dans le deuxième rapport : il existe des programmes spéciaux de formation pour les personnes handicapées, mais il n'y a pas d'institutions publiques spécialisées.**

Des programmes spéciaux de formation pour les personnes handicapées sont réalisés par les organisations non gouvernementales, soutenues par le PFRON, dans le cadre du programme « PARTENAIRE » : assistance à l'activité des organisations agissant en faveur des personnes handicapées (« PARTNER – wspieranie zadań realizowanych przez organizacje działające na rzecz osób niepełnosprawnych »). Le programme, réalisé entre 2000 et 2005, s'adressait aux associations, fondations, unions, chambres et organisations des employeurs et travailleurs, agissant en faveur des personnes handicapées. Ces organisations devaient disposer de l'effectif professionnel capable de réaliser des missions, réagir rapidement aux besoins des personnes handicapées et des employeurs en vue de maintenir l'emploi de ces personnes, concentrer l'activité sur les personnes atteintes d'un handicap grave ou sur l'activité d'assistance et de rééducation en faveur des enfants et des jeunes handicapés dans différents établissements.

Le PFRON subventionne les missions visant à la réinsertion professionnelle et sociale des personnes handicapées, en particulier : la rééducation des enfants et des jeunes handicapés dans différents types d'établissements, l'organisation et la réalisation de cours de formation et d'autres cours (également sous forme d'enseignement à distance, « on line »), d'ateliers, de groupes de soutien de milieu et d'équipes d'activité sociale pour personnes handicapées, l'organisation de cours de formation (également sous forme de télé-enseignement, « on line ») et d'ateliers pour les membres de la famille des personnes handicapées, des assistants ou des volontaires. En 2004, des contrats ont été signés avec 32 organisations non gouvernementales nationales, pour la réalisation desquels 27 894 milliers de PLN ont été dépensés, dont 2.034.000 de PLN ont été dépensés pour l'organisation et la réalisation de cours de formation et d'autres cours (également sous forme d'enseignement à distance, « on line »), d'ateliers, de groupes de soutien de milieu et d'équipes d'activité sociale pour personnes handicapées.

Dans le cadre du programme « PARTNER », le PFRON a destiné en 2004, pour les organisations non gouvernementales actives au niveau local, 17.603.400 de PLN, dont

1.558.000 de PLN pour l'organisation et la réalisation de cours de formation (également sous forme d'enseignement à distance), d'ateliers, de groupes de soutien de milieu et d'équipes d'activité sociale pour personnes handicapées. 3.601.000 de PLN ont été destinés à la réalisation de cette mission par les organisations nationales et locales.

#### **7/ Financement des cours de formation par le PFRON**

Les cours de formation financés par le PFRON, qui offre les subventions aux autorités des powiats, auxquels prennent part les handicapés au chômage, demandeurs d'emploi et sans emploi, sont organisés selon des règles générales, conformément à la loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et sur les institutions du marché du travail.

Dans le cas de personnes ayant des besoins particuliers, leur participation aux cours de formation peut être enrichi de services supplémentaires, financés par le PFRON, tels que : assistance de l'interprète en langage gestuel ou du lecteur pour non-voyants, ou de l'accompagnateur du handicapé moteur atteint d'un handicap grave.

Les cours de formation pour les personnes handicapées peuvent également être organisés par les employeurs, conformément à la loi sur la réinsertion professionnelle et sociale et sur l'emploi des personnes handicapées. À la demande de l'employeur, les frais engagés par lui peuvent être remboursés par le PFRON jusqu'à un montant de 75 %, mais ce montant ne peut cependant pas être supérieur au double montant de la rémunération moyenne.

L'employeur dirigeant un établissement de travail protégé peut bénéficier d'un remboursement des frais de formation des personnes handicapées faisant partie de l'effectif, frais liés à la nécessité de changer le profil de production.

#### **8/ Dispositions relatives à la mise en place et à l'organisation de cours de formation par les organisations non gouvernementales (y compris les exigences relatives aux qualifications minimales du personnel) ; système de contrôle de leur fonctionnement, le nombre des bénéficiaires**

Les questions relatives aux cours de formation organisés par différentes institutions, y compris par les organisations non gouvernementales, sont déterminées par la loi sur la promotion de l'emploi et sur les institutions du marché du travail. Les cours de formation

peuvent être organisés également par des associations, fondations, sociétés, et par d'autres personnes morales.

A une institution de formation peut être adressée une demande d'organiser un cours de formation après s'être inscrite au registre des institutions de formation, tenu par l'office du travail de la voïvodie. L'inscription au registre des institutions de formation peut être obtenue par une institution ayant une accréditation attribuée par le recteur d'académie, en vertu des dispositions sur le système d'éducation. La demande d'inscription doit donner des informations sur des cours de formation organisés, les enseignants, les locaux, l'équipement et le matériel didactique dont dispose l'institution ainsi que sur les méthodes d'évaluation de la qualité des cours de formation.

L'institution de formation inscrite au registre s'engage à notifier à l'office du travail de la voïvodie les informations suivantes :

- le changement de siège, l'ouverture ou la liquidation des agences ou filiales,
- la continuation de l'activité de formation durant l'année civile consécutive.

**9/ Le nombre de 5 275 personnes représente-t-il le nombre total de personnes handicapées ayant poursuivi un cours de formation (si ce n'est pas le cas, prière de préciser le nombre total) ?**

Le nombre de 5 275 personnes handicapées est le nombre total de personnes handicapées qui ont suivi, en 2000, des cours de formation et de requalification professionnelle organisés par les offices du travail des powiats pour les handicapés chômeurs, demandeurs d'emploi et sans emploi, financés par le PFRON. En 2004, 7 411 personnes ont bénéficié de ces cours de formation auxquels le PFRON a destiné 7, 2 millions de PLN.

En 2004, les autorités locales ont destiné aux cours de formation organisés par les établissements de travail protégé, en relation à la nécessité de changer de profil de production, 924,4 milliers de PLN en vue de former 209 salariés handicapés. Le PFRON a financé les cours de formation de 41 salariés handicapés organisés par les employeurs (60,7 milliers de PLN).

## **10/ Raison pour le montant restreint des dépenses engagées par le PFRON pour les cours de formation (0,3 % du budget) ?**

Conformément à la loi sur la réinsertion professionnelle et sociale et sur l'emploi des personnes handicapées, les subventions du PFRON sont transmises aux autorités des voïvodies et des powiats. En 2004, les autorités des powiats ont reçu 97,9 millions de PLN pour les missions relatives à la réinsertion professionnelle et à l'embauche des personnes handicapées. Le conseil du powiat décide de la destination de ces moyens. Le PFRON ne peut exercer aucune influence sur les méthodes de distribution des subventions ni sur la destination de subventions pour les cours de formation professionnelle.

### **Montant des dépenses du PFRON pour les cours de formation et de requalification professionnelle des personnes handicapées :**

**2001 – 3,4 millions de PLN pour 4 772 personnes (0,2 % du montant total des dépenses du PFRON),**

**2002 - 4,2 millions de PLN pour 5 041 personnes (1 %),**

**2003 - 5,9 millions de PLN pour 7 311 personnes (1,2 %),**

**2004 - 7,2 millions de PLN pour 7 411 personnes (0,26 %).**

## **11/ Protection des personnes handicapées contre la discrimination en matière d'accès aux cours de formation professionnelle**

La protection des personnes handicapées contre la discrimination en matière d'accès aux cours de formation professionnelle est assurée grâce aux dispositions :

- de la loi sur la promotion de l'emploi et sur les institutions du marché du travail, en vertu desquelles les procédures d'attribution du droit au cours de formation doivent être conformes au principe de l'égalité des chances dans l'accès aux cours de formation,
- du Code du travail qui, dans l'article 18<sup>3a</sup>, engage les employeurs à respecter la règle de l'égalité de traitement des salariés en matière d'accès aux cours de formation en vue de l'amélioration des qualifications professionnelles,
- de la loi sur la réinsertion professionnelle et sociale et sur l'emploi des personnes handicapées. Conformément à l'article 11, un handicapé enregistré à l'office du travail du powiat en tant que chômeur demandeur d'emploi, sans emploi, a droit à bénéficier des services ou instruments du marché du travail selon les règles déterminées par la loi sur la promotion de l'emploi et sur les institutions du marché du travail,
- de la loi du 7 septembre 1991 sur le système d'éducation assurant la possibilité de formation dans tous les types d'écoles (y compris dans les écoles de formation professionnelle) pour les enfants et les jeunes handicapés, conformément aux besoins de développement et d'éducation individuels et aux prédispositions d'une personne donnée, ainsi que l'assistance des élèves handicapés auxquels est offerte la possibilité de réaliser un programme personnalisé de formation, des formes et un programme personnalisé d'enseignement et des cours de rééducation.

## **Paragraphe 2**

## Question A

### **Mesures prises pour assurer le placement et, le cas échéant, pour garantir l'emploi des personnes handicapées physiques ou mentales**

En vertu de la loi sur la réinsertion professionnelle et sociale et sur l'emploi des personnes handicapées, en vue d'inciter les employeurs à embaucher des personnes handicapées et à obtenir les moyens nécessaires au financement de la réinsertion, en particulier la réinsertion professionnelle, un système de quotas et de sanctions financières a été mis en place. Les employeurs n'atteignant pas le taux d'emploi de personnes handicapées déterminé par la loi doivent payer une certaine somme en faveur du PFRON. Ce dernier transmet la majorité des moyens réunis pour la réalisation des missions déterminées par la loi, soutenant avant tout l'embauche des personnes handicapées.

La loi prévoit un système d'incitations financières pour les employeurs opérant sur le marché du travail ouvert et protégé. Les modifications introduites au cours des années 2003 et 2004 visent avant tout à créer un lien plus fort entre l'aide accordée aux employeurs et le fait d'embaucher un handicapé donné, et à augmenter l'aide portant sur l'emploi des personnes handicapées sur le marché du travail ouvert.

Le 1er janvier 2004, le procédé de remboursement de la TVA aux entrepreneurs opérant dans le cadre du marché du travail protégé (les établissements de travail protégé et les ateliers protégés) a été remplacé par le refinancement des salaires des employés handicapés travaillant dans les établissements de travail protégé et dans les entreprises sur le marché du travail ouvert. Le montant des subventions du budget de l'État et du PFRON dépend du degré et du type de handicap des salariés handicapés ainsi que du type de marché (ouvert, protégé) sur lequel l'entreprise de l'employeur fonctionne. Le remboursement d'une partie du montant des salaires porte sur les salaires des salariés qui n'ont pas atteint l'âge de la retraite.

Mesures détaillées :

**1. Un établissement de travail protégé peut bénéficier d'une subvention, attribuée par le Fonds National pour la Réinsertion des Personnes Handicapées (PFRON), visant à rembourser une partie des salaires, dont le montant est de :**

- 130 % de la plus basse rémunération, dans le cas de personnes atteintes d'un handicap grave,
- 110 % de la plus basse rémunération, dans le cas de personnes atteintes d'un handicap moyen,
- 50 % de la plus basse rémunération, dans le cas de personnes atteintes d'un handicap léger.

En cas d'emploi, dans un établissement de travail protégé, de personnes handicapées souffrant de maladie mentale, de déficience mentale ou atteintes d'épilepsie ainsi que de salariés non-voyants, les montants des subventions sont majorés de 75 % de la plus basse rémunération.

2. Les établissements opérant sur le marché du travail ouvert employant un effectif qui n'atteint pas 25 postes à temps plein (qui ne sont pas assujettis à l'obligation d'occuper 6 % de personnes handicapées dans leur effectif, le pourcentage étant déterminé par la loi), et les établissements employant un effectif qui équivaut ou dépasse 25 postes à plein-temps, et s'acquittant de l'obligation d'emploi du pourcentage conforme à la loi de personnes handicapées, peuvent bénéficier d'une subvention relative à la rémunération des travailleurs handicapés dont le montant est de 70 % des montants mentionnés ci-dessus, au point 1.

**Si les établissements opérant sur le marché du travail ouvert emploient des personnes handicapées souffrant de maladie mentale, de déficience mentale ou atteintes d'épilepsie ainsi que des travailleurs non-voyants, le montant de la subvention dont ils sont bénéficiaires augmente à 90 % des montants mentionnés ci-dessus, au point 1.**

**3. Les employeurs (sur le marché du travail ouvert ou protégé), employant au moins 25 salariés et atteignant au moins 6 % du taux d'emploi de handicapés, sont incités à embaucher des personnes handicapées par le remboursement des cotisations de sécurité sociales de ces personnes. Modalités du financement :**

- les employeurs opérant en tant qu'établissements de travail protégé et ateliers protégés, à l'égard des personnes handicapées embauchées par l'établissement :
  - Le PFRON rembourse une partie de la rémunération, correspondant au montant de la cotisation d'assurance maladie/retraite due par le salarié,
  - Le budget de l'Etat rembourse une partie des frais de l'employeur correspondant au montant de la cotisation d'assurance retraite/pension d'invalidité due par l'employeur, par salarié, et le PFRON rembourse une partie des frais correspondant au montant de la cotisation d'assurance contre les accidents du travail.
- dans les établissements employant moins de 25 personnes, à l'égard des travailleurs atteints d'un handicap grave ou moyen :
  - le PFRON rembourse une partie de la rémunération, correspondant au montant de la cotisation d'assurance retraite due par le salarié,
  - le budget de l'Etat rembourse une partie des frais engagés par l'employeur, par personne, correspondant au montant de la cotisation d'assurance retraite due par l'employeur.
- les établissements employant au moins 25 salariés et atteignant un taux d'emploi de personnes handicapées d'au moins 6 % bénéficient d'un remboursement du budget de PFRON relatif à :
  - une partie de la rémunération correspondant au montant de la cotisation d'assurance retraite due par le salarié et une partie des frais de personnel supportés par l'employeur, correspondant au montant de la cotisation d'assurance retraite, mais uniquement dans le cas de travailleurs atteint d'un handicap grave et moyen,
  - une partie des frais de l'employeur, correspondant au montant de la cotisation d'assurance contre les accidents de travail, uniquement dans le cas de travailleurs avec un handicap léger.

La différence entre la cotisation de sécurité sociale, déduite du salaire d'une personne handicapée travaillant dans les institutions mentionnées ci-dessus, et la partie de la cotisation de sécurité sociale versée à l'Institution d'Assurances Sociales (Zakład Ubezpieczeń Społecznych) est retenue par l'établissement.

**4. Il est également possible de fixer le montant forfaitaire des frais supplémentaires liés à l'emploi de ces personnes ; le montant maximal est de :**

- 90 % de la plus basse rémunération, dans le cas de personnes atteintes d'un handicap grave,
  - 70 % de la plus basse rémunération, dans le cas de personnes atteintes d'un handicap moyen,
  - 40 % de la plus basse rémunération, dans le cas de personnes atteintes d'un handicap léger,
- et, en outre :
- 15 % de la somme correspondant au montant d'assurance maladie/retraite due par le salarié et
  - 15 % de la somme correspondant au montant d'assurance maladie/pension d'invalidité et contre les accidents de travail due par le salarié handicapé.

**5. Afin d'encourager les employeurs à embaucher des personnes handicapées, une autre mesure a été mise en place : il s'agit des remboursements d'une partie des frais relatifs à l'adaptation des postes de travail et des locaux de l'établissement aux besoins d'un salarié handicapé. La possibilité de bénéficier du remboursement est offerte aux employeurs sur le marché du travail ouvert et protégé.**

Les employeurs sont dans l'obligation d'organiser un poste de travail pour la personne qui, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, est devenue incapable de travailler au poste précédent (institution ou organisation d'un poste convenable avec l'équipement social de base, au plus tard trois mois après le jour de la notification par ce salarié de sa disponibilité au travail). L'employeur est tenu d'adapter les postes de travail et



l'accès à ces postes et, en outre, les dispositifs sanitaires et l'accès à ces dispositifs aux besoins et aux capacités des salariés handicapés.

**L'employeur employant, durant une période de 36 mois, des personnes handicapées peut bénéficier du remboursement, du budget du PFRON, des frais engagés lors de l'adaptation des postes de travail créés ou préexistants pour ces personnes ainsi que des frais :**

- d'adaptation des locaux de l'établissement aux besoins des personnes handicapées,
- d'adaptation ou d'achat de dispositifs facilitant à un travailleur handicapé le fonctionnement dans l'établissement, et

**Le remboursement est possible dans le cas de frais supplémentaires relatifs à l'embauche des personnes handicapées :**

- chômeurs ou demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la qualité de salarié, dont la candidature est proposée par l'office de travail du powiat,
- possédant la qualité de salarié dans l'établissement qui demande le remboursement des frais, si le handicap est survenu pendant la période d'emploi dans cet établissement, à l'exclusion des cas où le handicap est survenu à la suite d'une violation des dispositions du droit du travail par l'employeur ou par le salarié.

**Le montant remboursé ne peut pas être supérieur au montant du salaire moyen multiplié par 20 pour chaque poste de travail adapté pour une personne handicapée.**

**En 2003, les moyens financiers du PFRON ont servi à rembourser aux employeurs les frais d'adaptation de 482 postes de travail créés ou préexistants ; le montant de cette opération a été de 11 013 089 de PLN. Le coût moyen d'adaptation d'un poste de travail s'est élevé à 22 849 PLN. Grâce à cette opération, 467 personnes ont pu trouver un emploi, dont 70 étaient des habitants des régions rurales, et 212 des femmes.**

**L'employeur peut également obtenir du budget du Fonds le remboursement des frais mensuels relatifs à l'emploi du personnel assistant les salariés handicapés dans le travail, en les aidant à communiquer avec les autres travailleurs et à effectuer les tâches impossibles ou difficiles à réaliser par le salarié handicapé sur le poste de travail. Le montant du remboursement est égal au produit du montant du salaire minimum et au quotient du nombre mensuel d'heures destinées uniquement à l'assistance à un salarié handicapé, et du nombre mensuel d'heures de travail du salarié handicapé.**

Afin de favoriser l'activité professionnelle des personnes handicapées sur le marché du travail ouvert, les aides financières du PFRON sont également accordées directement à ces personnes, sous forme :

- de prêt, pour la création d'une activité économique ou agricole par la personne qui n'a pas atteint l'âge de la retraite ; la loi prévoit la possibilité d'annuler 50 % du prêt à condition que le débiteur exerce une activité économique ou agricole pendant une période d'au moins 24 mois et qu'il remplisse les autres conditions du contrat de prêt. Dans des cas justifiés, résultant d'une situation financière difficile du débiteur ou d'événements imprévisibles, il existe la possibilité d'ajourner le paiement ou de rembourser le prêt par versements échelonnés, ainsi que d'annuler la dette en tout ou en partie ;
- de remboursement jusqu'à un montant de 50 % des intérêts de l'emprunt bancaire contracté pour financer la poursuite de l'activité économique ou agricole ; cette forme de soutien financier s'adresse aux entrepreneurs et agriculteurs handicapés qui n'ont pas atteint l'âge de la retraite et n'ont pas bénéficié d'un prêt pour la création d'une activité économique ou agricole, ou qui ont déjà remboursé ce prêt, ou dont le montant total du prêt a été annulé ;
- de remboursement des cotisations de sécurité sociale aux personnes entreprenant une activité économique pour la première fois :
  - 75 % des cotisations d'assurance retraite, dans le cas de personnes qui souffrent d'un handicap grave,
  - 50 % des cotisations d'assurance retraite, dans le cas de personnes qui souffrent d'un handicap moyen,

- 50 % des cotisations d'assurance contre les accidents, dans le cas de personnes qui souffrent d'un handicap léger.

Étant donné le grand nombre de travailleurs handicapés dans les établissements de travail protégé (en moyenne, supérieur à 50 %) et les frais élevés supportés à ce titre par l'employeur, des mesures supplémentaires ont été mises en place visant à faciliter, pour les établissements de travail protégé, la concurrence avec les autres entités économiques. Ces mesures comprennent notamment :

- l'exonération des taxes foncière, agricole, forestière et sur les actes de droit civil (si un acte donné, effectué par l'employeur, a un lien direct avec l'exercice de l'activité économique de l'établissement) et l'exonération des droits (à l'exclusion du droit de timbre et des droits à caractère de sanction financière),
- un allègement fiscal relatif à l'impôt sur le revenu des personnes physiques,
- un soutien financier de la part du PFRON :
  - le remboursement jusqu'à un montant de 50 % des coûts des crédits bancaires (taux d'intérêts), à condition que ces crédits soient destinés à des opérations relevant de la réinsertion professionnelle et sociale des personnes handicapées,
  - le remboursement des frais de formation des personnes handicapées appartenant à l'effectif, suite à la nécessité de changer le profil de production,
  - un prêt unique visant à maintenir l'emploi des personnes handicapées.

**Afin d'élargir le cadre des activités relatives à la réinsertion professionnelle et à l'emploi des personnes handicapées, des programmes spécifiques financés par le PFRON sont mis en œuvre. Le programme « Junior » (qui constitue un supplément au Programme National d'Insertion Professionnelle des Diplômés « Premier emploi ») vise à aider les diplômés handicapés des écoles et des cours qui sont au chômage et sont inscrits par l'office du travail à un stage. Le stagiaire handicapé bénéficie, en plus de la bourse accordée aux stagiaires, d'une prestation pour réhabilitation professionnelle. Une aide financière peut être également accordée au conseiller-tuteur du stagiaire, ainsi qu'à l'employeur participant au programme.**

En 2002, 73 stagiaires handicapés ont bénéficié des prestations pour réhabilitation professionnelle dans le cadre de ce programme. En 2003, 118 powiats ont pris part à ce programme et le PFRON a consacré 1 489 115 de PLN pour la réalisation des objectifs du programme. 291 diplômés handicapés ont commencé un stage dans des établissements, dont 268 ont réussi à le terminer. En 2004, le PFRON a transmis 1 580 200 PLN aux 90 powiats, et 168 personnes ont terminé un stage.

**Dans le cadre des autres programmes réalisés en 2002 et 2003, un soutien financier a été accordé aux employeurs des établissements de travail protégé, leur permettant de rester sur le marché, de développer leurs activités et, par conséquent, de maintenir et d'augmenter le nombre des postes de travail destinés aux personnes handicapées. Ont bénéficié des programmes mentionnés ci-dessus les établissements qui avaient procédé à la mise en œuvre ou qui avaient déjà mis en place divers systèmes (contrôle de qualité, gestion de l'environnement, gestion de l'hygiène et sécurité sur le lieu de travail) conformes aux normes ISO. Ces employeurs ont pu obtenir une subvention s'élevant à 60 % du montant total des frais de la mise en place de ces systèmes.**

L'employeur, dans l'entreprise duquel travaillent des personnes handicapées, s'engage de façon sérieuse à respecter le principe d'égalité de traitement à l'emploi, lors de l'embauche du salarié ou de la résiliation du contrat de travail, dans le domaine des conditions d'emploi, de la promotion et de l'accès aux formations visant à améliorer le niveau des qualifications professionnelles (article 18<sup>3a</sup>-18<sup>3c</sup> du Code du travail). Le handicap du salarié ne peut pas constituer un motif direct ou indirect de discrimination dans le domaine de l'emploi (article 11<sup>3</sup> du Code du travail). L'employeur ne peut pas licencier un salarié handicapé, si le seul motif de la résiliation du contrat de travail avec le salarié est son handicap. Il lui est interdit également de discriminer ce salarié par l'attribution, par exemple, d'un salaire moins élevé, si cette démarche ne résulte pas de motifs objectifs.

Les personnes handicapées peuvent bénéficier de diverses formes de rééducation visant leur réinsertion sociale. Cette rééducation est principalement réalisée au moyen des méthodes suivantes :

- **l'incitation à l'activité et à l'ingéniosité personnelle, ainsi qu'à l'activité sociale et au développement de la capacité à réaliser de façon autonome les rôles sociaux,**
- **la liquidation des barrières, y compris les barrières architecturales, urbanistiques, techniques, de transport, de communication et d'accès aux informations,**
- **la formation, au sein de la société, d'idées et de comportements convenables, favorisant l'intégration des personnes handicapées.**

La rééducation aux personnes handicapées est l'une des missions des autorités du powiat, en coopération avec les organisations non gouvernementales et les fondations travaillant en faveur de ces personnes. La participation aux activités thérapeutiques et aux séjours de rééducation est l'une des formes principales d'activité favorisant le processus de la réinsertion professionnelle et sociale des personnes handicapées.

Ces ateliers peuvent être organisés par des fondations, associations ou autres institutions (par exemple, par des établissements de travail protégé). Ce sont des institutions autonomes en ce qui concerne l'organisation et le domaine financier. La création et l'activité des ateliers sont cofinancées par le PFRON, la collectivité territoriale ou d'autres institutions. Les ateliers (ou les établissements de séjour en cours de journée) sont destinés aux personnes atteintes d'un handicap grave ou, dans le cas de personnes souffrant de troubles psychiques ou de déficience mentale, aux personnes atteintes d'un handicap moyen (confirmé par un certificat médical). Les activités organisées dans le cadre de ces ateliers ou établissements visent à développer la capacité à effectuer les activités de la vie quotidienne, les capacités psychophysiques, y compris les compétences professionnelles, facilitant, dans un avenir plus éloigné, la participation aux formations professionnelles et l'emploi d'une personne donnée. Les activités de rééducation sont réalisées conformément au programme personnalisé préparé par le conseil de programme de l'atelier, constitué par les salariés de l'atelier. Le conseil effectue périodiquement (au moins une fois tous les trois ans) une évaluation de la réalisation du programme de rééducation.

**Selon la situation au 31 décembre 2003, 505 ateliers d'activités thérapeutiques fonctionnaient; 16 003 personnes les fréquentaient. Les autorités des powiats ont dépensé, pour les subventions destinées aux ateliers, 197,8 millions de PLN accordés par le PFRON. Selon la situation au 31 décembre 2004, 568 ateliers d'activités thérapeutiques étaient actifs; 18 233 personnes les fréquentaient. Les autorités des powiats ont dépensé, pour les subventions destinées aux ateliers, 234,8 millions de PLN accordés par le PFRON.**

Le séjour de rééducation est une forme organisée de rééducation active, associée à des éléments de loisirs, visant à améliorer la capacité psychophysique et à développer les compétences sociales des participants handicapés, y compris celles des enfants et des jeunes, au moyen notamment d'instauration et du développement des contacts sociaux, de la réalisation et du développement des centres d'intérêt, ainsi que par la participation à d'autres activités (entraînement physique améliorant les capacités psychomotrices, appartenant au domaine des loisirs ou du sport). Il est possible d'obtenir, du budget du PFRON, un remboursement de la participation d'une personne handicapée et de son accompagnateur à un séjour de rééducation. En 2003, les autorités des powiats ont dépensé, pour les subventions destinées aux séjours de rééducation, 70,2 millions de PLN du budget du PFRON, en faveur de 136 755 personnes, dont 45,4 millions de PLN pour les adultes handicapés, 11,4 millions de PLN pour les enfants et les jeunes handicapés, et 13,4 millions de PLN pour leurs accompagnateurs. En 2004, les autorités des powiats ont dépensé 84,96 millions de PLN du budget du PFRON, en faveur de 159 082 personnes, dont 56,0 millions de PLN pour les adultes handicapés, 12,66 millions de PLN pour les enfants et les jeunes handicapés, et 16,3 millions de PLN pour leurs accompagnateurs.

Les programmes spécifiques portent également sur les activités visant la rééducation sociale et professionnelle et une insertion plus complète des personnes handicapées. Les programmes sont adressés directement aux personnes handicapées, ou aux organisations non gouvernementales et à d'autres institutions opérant en faveur des personnes handicapées:

1. « Partner », programme mis en œuvre dans les années 2000-2004, dans le cadre duquel le PFRON peut subventionner :
  - la rééducation des enfants et des jeunes dans différents types d'établissements,
  - l'organisation de cours de formation et d'autres cours, d'ateliers, de groupes de soutien du milieu et d'équipes d'activité sociale,
  - l'organisation de cours en groupe et individuels, visant à enseigner, développer et maintenir les capacités et compétences nécessaires pour mener une vie autonome,
  - l'organisation de manifestations culturelles, sportives et de loisirs visant à l'insertion des handicapés et favorisant l'activité de ces personnes.

Les subventions accordées par le PFRON se sont élevées à 80 % des frais de la réalisation de ces missions. En 2003, 282 demandes ont obtenu des subventions, qui ont coûté au budget du PFRON 38,5 millions de PLN. En 2004, le PFRON a consacré 45,5 millions de PLN pour la réalisation de cette mission par les organisations opérant au niveau national et local.

2. « Pitagoras », dans le cadre duquel il est possible de financer les services des interprètes de langage gestuel et de subventionner l'achat, par les écoles supérieures, d'appareils facilitant les études des sourds et malentendants, ainsi que de subventionner l'achat et le montage, par les institutions culturelles (philharmonies, théâtres), de dispositifs électroniques correcteurs de surdité. En 2003, le PFRON a consacré 195 000 de PLN pour financer 5 715 heures de travail des interprètes de langage gestuel.
3. « Papyrus », dans le cadre duquel sont subventionnées les publications et les maisons d'éditions (opérant sur le marché national) popularisant les informations relatives à la situation de handicap, y compris aux besoins spécifiques des personnes handicapées. En 2003, le PFRON a consacré 3 378 700 de PLN, dont 348 100 de PLN aux publications destinées aux enfants et aux jeunes handicapés. En 2004, le coût du programme s'est élevé, respectivement, à 3 576 300 et 547 600 de PLN.

Dans le cadre du programme « Student », les institutions aident les handicapés à obtenir une formation supérieure, augmentant leurs chances d'obtenir un emploi. L'assistance est assurée aux étudiants atteints d'un handicap grave ou moyen, confirmé par un certificat médical. Peuvent être subventionnés : les frais de scolarité, le logement (dans le cas d'études menées dans une localité autre que le lieu du domicile de la personne donnée), les déplacements domicile-université, la participation aux cours visant à l'amélioration des capacités physiques ou mentales, l'achat d'objets facilitant la poursuite des études ou la rendant possible, y compris l'équipement informatique et les logiciels de formation, les voyages organisés dans le cadre des études.

**Dans le processus de la réinsertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, ce qui est essentiel, c'est l'accès aux informations, la communication et la mobilité, et cela nécessite le plus souvent de l'équipement et du matériel technique appropriés. L'assistance dans ce domaine est assurée dans le cadre de programmes spécifiques, subventionnés par le budget du PFRON :**

1. Le programme « Komputer dla Homera », réalisé depuis 1999, porte sur le financement de l'achat de matériel électronique, à savoir du matériel informatique et des logiciels, modernes, de base et spécialisés pour les non-voyants et les malvoyants, qui peuvent leur faciliter :
  - l'emploi et un travail autonome dans des domaines spécifiques,
  - l'apprentissage et la formation.

Les participants ont également pu prendre part aux cours de formation relatifs à l'utilisation de ce matériel. En 2003, 76 cours de formation en groupes ont été organisés

pour 267 personnes ; il y a eu également des cours de formation individuels pour 140 personnes. 3 444 personnes ont bénéficié de l'aide consacrée à l'achat de matériel (de base et spécialisé). En 2003, 14,6 millions de PLN ont été consacrés à la réalisation du programme. En 2004, 925 100 de PLN ont été consacrés aux cours de formation en matière d'utilisation de l'ordinateur pour 611 personnes, dont 615 500 de PLN aux cours de formation pour adultes handicapés et 309,5 mln de PLN aux formations pour jeunes handicapés. 9 356 personnes ont bénéficié de l'aide consacrée à l'achat de matériel (de base et spécialisé). En 2004, 38,5 millions de PLN ont été consacrés à la réalisation du programme.

**2. Le programme « Pegaz », réalisé depuis 2000, soutient l'insertion des personnes handicapées (y compris des enfants et des jeunes), essentiellement par la suppression des barrières dans le transport et la communication, qui empêchent ces personnes de fonctionner normalement dans la vie professionnelle et sociale. Le programme porte :**

- sur le subventionnement de l'achat et du montage de dispositifs spéciaux pour la voiture appartenant à la personne intéressée, ou de l'achat de matériel informatique ou d'un fauteuil roulant électrique,
- sur le subventionnement des réparations des fauteuils roulants et des autres équipements de rééducation d'occasion,
- sur le subventionnement de l'achat de véhicules (autocars, mini-bus ou voitures particulières) destinés au transport des personnes participant aux ateliers d'activités thérapeutiques.

Les années 2000-2002, des subventions ont également été consacrées à l'achat de voitures particulières pour les personnes handicapées, mais ce type d'aide n'a pas pu être maintenu à cause des moyens réduits du PFRON.

En 2003, dans le cadre du programme « Pegaz-2003 », 3 161 subventions ont été accordées (leur montant total s'est élevé à 22,3 millions de PLN) ; les subventions destinées à l'achat de véhicules pour le transport des personnes handicapées, participant aux ateliers d'activités thérapeutiques, ont été reportées sur l'année 2004. En 2004, le montant des subventions accordées s'est élevé à 79,9 millions de PLN ; 10 004 subventions ont été destinées à la suppression des barrières dans le transport et la communication (leur montant a été de 52,8 millions de PLN) ; 27,1 millions de PLN ont été destinés à la suppression des barrières dans le transport, rencontrées par les personnes participant aux ateliers d'activités thérapeutiques.

Le droit des personnes handicapées à un déplacement sans difficultés et à l'utilisation des moyens de transport est garanti par la Loi sur le transport du 15 novembre 1984 : les entreprises de transport doivent prendre les mesures nécessaires pour faciliter aux personnes handicapées, y compris celles en fauteuils roulants, l'utilisation des moyens de transport, des lieux d'enregistrement ou de contrôle avant le voyage, d'arrêts et de quais.

En 2002, l'infrastructure des chemins de fer a été modernisée. Ces investissements ont été financés par le budget de l'État et par les fonds propres de la société des chemins de fer polonaise (PKP – Polskie Linie Kolejowe S.A.), des sociétés filiales de la PKP S.A. (Intercity, Przewozy Regionalne), des autorités des voïvodies et des autorités locales, et par les institutions internationales (Banque Mondiale, BERD, BEI, programmes PHARE et ISPA), en vue de faciliter aux handicapés l'utilisation des locaux et des bâtiments des chemins de fer : ascenseurs pour voyageurs, rampes d'accès sur les ponts au-dessus des voies et permettant l'accès aux quais, toilettes. Les sociétés Intercity et Przewozy Regionalne disposent de wagons adaptés au transport des personnes handicapées (où sont, notamment, adaptés les toilettes, les couloirs et les compartiments) et d'équipements facilitant l'accès des handicapés au train.

**Conformément à la loi du 20 juin 1992 relative au droit au transport gratuit dans les moyens de transport public, les personnes handicapées bénéficient de réductions sur les déplacements dans les moyens de transport (train, bus), à l'exclusion des transports urbains (les réductions relatives aux transports urbains relèvent de la compétence des autorités locales).**

La loi du 20 juin 1997 sur le trafic routier prévoit des dispositions spéciales relatives aux véhicules transportant des personnes handicapées et aux personnes handicapées participant au trafic routier. Les personnes handicapées ou les personnes à capacités motrices réduites reçoivent une carte de parking, délivrée par le starosta, grâce à laquelle cette personne ou le conducteur du véhicule transportant les personnes handicapées peut bénéficier de certains privilèges et facilités relatifs au trafic routier. Le conducteur du véhicule qui transporte une personne handicapée peut ne pas observer certains panneaux de signalisation relatifs à l'interdiction de circuler ou de stationner. Les salariés des établissements organisant l'assistance, la rééducation ou la formation des personnes handicapées qui sont sous la tutelle de ces établissements, peuvent également bénéficier de ce privilège. Ces questions sont également régies par les règlements du Ministre de l'infrastructure :

- du 30 mars 2004, relatif aux modèles de la carte de parking pour les personnes handicapées et les établissements d'assistance, de rééducation ou de formation de ces personnes,
- du 30 mars 2004, relatif au type d'établissements d'assistance, de rééducation ou de formation des personnes handicapées titulaires du droit d'obtention de la carte de parking et aux modalités de sa délivrance à ces établissements.

La loi du 20 juin 1992, portant sur les droits aux tarifs réduits dans les moyens de transport public, détermine diverses réductions relatives aux déplacements des personnes handicapées dans les moyens de transport, ainsi que les réductions pour les guides ou accompagnateurs assistant les nonvoyants ou les personnes incapables de mener une existence indépendante. Le type de documents confirmant les droits aux réductions est défini par le règlement du Ministre de l'infrastructure, en date du 25 octobre 2002, relatif au type de documents confirmant les droits aux tarifs réduits dans les moyens de transport public.

**L'insertion plus complète des personnes handicapées, y compris l'insertion professionnelle, est facilitée par la suppression des barrières urbaines et architecturales et d'autres barrières fonctionnelles. L'amélioration de la situation, dans l'adaptation des bâtiments d'utilité publique et des bâtiments d'habitation collective aux besoins des personnes handicapées, a été rendue possible notamment grâce à l'entrée en vigueur de la loi relative à l'aménagement urbain, en date du 1er janvier 1995, et du Code de la construction, en date du 7 juillet 1994. Ces lois et les dispositions d'exécution (notamment l'arrêté du ministre de l'infrastructure du 12 avril 2002 sur les conditions techniques obligatoires pour les bâtiments et leur emplacement) introduisent l'obligation de tenir compte des besoins des personnes handicapées lors de la réalisation de nouveaux ouvrages et dans le cas de la modernisation des bâtiments préexistants. Le remboursement du budget du PFRON des frais de suppression des barrières architecturales, urbaines, dans la communication et techniques peut être accordé aux handicapés moteurs et aux personnes atteintes de troubles de la motricité, de la vision, de l'audition et du langage. Le montant de la subvention peut s'élever jusqu'à 80 % des frais du projet, il ne peut cependant pas être supérieur à 15 fois le salaire moyen. Les personnes handicapées ont présenté, en 2003, 27 305 demandes pour un montant de 156,9 millions de PLN. Les starostes ont signé 21 644 contrats, dont 21 526 ont été menés à bien ; 83,3 millions de PLN ont été payés, entre autres pour la suppression :**

- des barrières architecturales : 60,7 millions de PLN ( 8 713 personnes),
- des barrières dans la communication : 17,6 millions de PLN (10 499 personnes),
- des barrières techniques : 5 millions de PLN (2 314 personnes).

**En 2004, 42 755 demandes ont été présentées, pour un montant de 221,1 millions de PLN. Les starostes ont signés 30 818 contrats, pour un montant de 120,2 millions de PLN. Les bénéficiaires ont reçu 116,2 millions de PLN pour la réalisation de 30 538 contrats, entre autres pour la suppression :**

- des barrières architecturales : 74,1 millions de PLN (10 238 personnes),
- des barrières dans la communication : 33,8 millions de PLN (935 499 personnes),
- des barrières techniques : 8,3 millions de PLN (4 366 personnes).

Des dispositions sur le transport des enfants handicapés ont été introduites par le règlement du Ministre de l'infrastructure relatif aux conditions techniques des véhicules et à l'équipement obligatoire ; conformément à ces dispositions, il est obligatoire de prévoir dans les bus scolaires une place signalée par des indications, destinée au passager en fauteuil roulant, permettant son transport dos à la route ; le bus doit également être équipé d'autres éléments facilitant le transport.

La loi sur la Poste du 12 juin 2003 prévoit que les personnes souffrant d'une déficience motrice, les obligeant à utiliser un fauteuil roulant, et les personnes non voyantes et malvoyantes peuvent présenter une demande sur la base de laquelle ils reçoivent, sans taxes supplémentaires, les lettres, les envois et les colis enregistrés ainsi que les mandats postaux, sans devoir les retirer de la boîte aux lettres ou de l'établissement de l'opérateur. Il est également possible de retirer du domicile d'une personne handicapée un envoi payé conformément aux dispositions, à condition qu'il ne soit pas un envoi soumis à l'obligation d'enregistrement. Les envois pour les malvoyants sont exonérés de taxes postales. La loi impose l'obligation d'introduire des solutions facilitant le fonctionnement aux personnes handicapées profitant des services postaux : une organisation appropriée du fonctionnement des établissements, un emplacement correct des boîtes aux lettres, la remise et la réception des envois.

La loi sur la télécommunication du 16 juillet 2004 et le règlement du 22 janvier 2004, relatifs au registre des services généraux et aux exigences détaillées relatives à la prestation des services généraux, précisent les conditions que doivent remplir les établissements pour pouvoir servir aux personnes handicapées ainsi que les modalités facilitant le fonctionnement aux non voyants ou aux malvoyants (règlement sur les services, tarifs et factures rédigées en braille, ou en caractères agrandis ou sous formes de documents électroniques). Les dispositions relatives à la communication, la télécommunication, la poste et aux abonnements

pour les postes radio et de télévision déterminent des réductions ou des exonérations de taxes pour les personnes souffrant d'une déficience motrice, visuelle ou auditive, les personnes atteintes d'un handicap grave ou les personnes totalement incapables de travailler et incapables de mener une existence indépendante. Il est obligatoire de mettre à disposition des appareils téléphoniques publics adaptés aux besoins des personnes handicapées.

Les mesures prises en vue d'améliorer l'activité des personnes handicapées sont favorisées par la loi du 26 juillet 1991 relative à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, dont les dispositions permettent de déduire du revenu les dépenses supportées pour la rééducation. Ces dépenses peuvent porter notamment sur :

- l'adaptation et l'équipement des appartements et des bâtiments d'habitation, conformément aux besoins relatifs au handicap des personnes données,
- l'adaptation des véhicules,
- l'achat et la réparation de l'équipement, du matériel et des outils techniques individuels nécessaires à la rééducation et facilitant l'exécution des activités de tous les jours, conformément aux besoins ayant trait au handicap, à l'exclusion de l'électroménager,
- l'achat des publications et du matériel (aides) de formation, conformément aux besoins ayant trait au handicap,
- le coût du séjour de rééducation,
- le coût du séjour de remise en forme dans un établissement de cures, dans un établissement de rééducation, dans des établissements d'assistance, de cure et de soins, ainsi que le coût des soins de rééducation,
- les honoraires pour les accompagnateurs des non voyants,
- les frais d'entretien d'un chien-guide par une personne non voyante,
- les honoraires de l'interprète en langage gestuel,
- les colonies et les camps de vacances pour les enfants et les jeunes handicapés, et les enfants des personnes handicapées, âgés de moins de 25 ans.

### **Question B**

**Nombre (réel ou approximatif) des personnes handicapées physiques ou mentales ayant, au cours de la période de référence, trouvé un emploi rémunéré (dans des institutions spécialisées ou non).**

Les données disponibles portent sur les personnes handicapées enregistrées dans les offices du travail en tant que chômeurs ou demandeurs d'emploi sans emploi, qui ont pris un emploi sur base d'un contrat de travail établissant une relation de travail, d'un contrat de travail résultant d'une désignation ou d'une nomination, d'un contrat de travail à façon en chambre, qui ont pris un autre emploi et, également, qui ont commencé à exercer une activité professionnelle pour leur compte, sans égard à la durée de l'exercice du travail et qui ont signifié à l'office du travail le fait d'avoir pris un emploi.

**Personnes handicapées inscrites en tant que chômeurs dans les offices du travail des powiats qui ont pris un emploi**

	2003		2004	
	1er semestre	2ème semestre	1er semestre	2ème semestre
I. Emploi en tant que salarié, au total	13 863	15 282	19 522	17 312
aux postes de travail subventionnés par le PFRON	2 335	2 488	2 489	1 766
dans les établissements de travail protégé (au total)	1 902	2 238	2 702	2 125
aux postes de travail subventionnés par le PFRON	857	1 010	766	651
II. Création d'une activité économique ou agricole	114	214	178	235



**Personnes handicapées inscrites dans les offices du travail des powiats en tant que demandeurs d'emploi sans emploi qui ont pris un emploi**

	2003		2004	
	1er semestre	2ème semestre	1er semestre	2ème semestre
I. Emploi en tant que salarié, au total	4 075	3 236	4 234	3 085
aux postes de travail subventionnés par le PFRON	1 912	1 398	1 444	903
dans les établissements de travail protégé (au total)	1 542	917	1 537	998
aux postes de travail subventionnés par le PFRON	982	543	566	404
II. Création d'une activité économique ou agricole	13	81	45	78

**Questions supplémentaires**

**1/ Causes de la baisse du nombre de personnes handicapées salariées. Causes de l'activité professionnelle très réduite des personnes handicapées.**

La cause principale du taux bas d'activité professionnelle des personnes handicapées réside dans la situation difficile générale sur le marché du travail. Les personnes handicapées ont des difficultés à trouver un emploi, mais pas seulement elles : les autres chômeurs et demandeurs d'emploi sont dans la même situation.

Le taux bas d'activité professionnelle des personnes handicapées est, dans la plupart des cas, le résultat de leur mauvais état de santé, qui les empêche d'être disponibles pour le travail. En outre, plusieurs personnes handicapées ont très souvent une auto-évaluation très négative en ce qui concerne leurs possibilités de prendre un emploi et d'exercer une activité professionnelle. C'est pourquoi, en vue d'améliorer le taux d'activité professionnelle des personnes handicapées, leur formation est considérée comme une question d'importance capitale.

En ce qui concerne le taux bas d'activité professionnelle des personnes handicapées, il est nécessaire de mettre en relief le fait que la plupart de ces personnes sont âgées et, par conséquent, qu'elles ne sont plus intéressées de trouver un nouveau emploi.

En 2004, parmi 4 167 000 de personnes handicapées, 2 458 000 de personnes étaient en âge de travailler, dont 690 000 travaillaient.

2/ Nombre d'entreprises employant au moins 6 % de personnes handicapées. Nombre d'entreprises versant des contributions en faveur du PFRON suite au non-respect de l'obligation d'employer 6 % de travailleurs handicapés. Nombre d'entreprises ne respectant pas cette obligation.

La loi sur la réinsertion professionnelle et sociale et sur l'emploi des personnes handicapées oblige les établissements employant moins de 25 salariés, ce qui est calculé sur la base

d'emploi à plein temps, dont le taux d'emploi des personnes handicapées est inférieur à 6 %, à verser des contributions en faveur du PFRON ;

- Les unités organisationnelles publiques et des autonomies locales qui sont des unités budgétaires, des établissements budgétaires ou des établissements auxiliaires, des institutions culturelles et des unités organisationnelles engagées, de par leur statut, à la protection des biens culturels étant des monuments historiques, doivent effectuer les paiements en faveur du PFRON, si le taux d'emploi de personnes handicapées était, les années 2000-2004, inférieur à 2 % (dans les années suivantes, ce taux augmente, pour atteindre 6 %),
- les écoles supérieures publiques et privées, les écoles supérieures professionnelles, les écoles publiques et privées, les établissements de formation des enseignants et les établissements de garde et d'éducation doivent verser une contribution en faveur du PFRON, si le taux d'emploi de personnes handicapées en 2000 était inférieur à 0,5 %, les années 2002-2004 à 1 %, dans les années suivantes à 2 %.

Employeurs atteignant le taux d'emploi

Établissement	Taux d'emploi	Nombre d'employeurs	
		2003	2004
ordinaire	6 %	5 174	6 496
budget	2 %	2 954	3 196
culture	2 %	292	315
système d'éducation	1 %	6 973	7 554
total	X	15 393	17 561

Employeurs versant des contributions en faveur du PFRON suite au non-respect

du taux d'emploi de personnes handicapées établi par la loi

Établissement	Taux d'emploi	Nombre d'employeurs	
		2003	2004
ordinaire	6%	24 795	26 228
budget	2%	3 320	3 495
culture	2%	169	197
système d'éducation	1%	1 792	1 801
total	X	30 076	31 721

### **3/ Dispositions relatives à la rémunération des personnes dans les ateliers protégés**

Aux les ateliers protégés sont applicables les dispositions du Code du travail relatives à la rémunération. En vertu de ces dispositions, la rémunération pour le travail devrait être établie de façon à ce qu'elle corresponde au type de travail exercé et aux qualifications nécessaires à sa réalisation, et qu'elle tienne compte en outre de la quantité et de la qualité de travail réalisé. Conformément à la loi du 10 octobre 2002 relative au salaire minimum, le montant de la rémunération d'un salarié travaillant à plein temps ne peut pas être inférieure au montant du salaire minimum. Si un salarié travaille à temps partiel, le montant du salaire minimum est diminué, proportionnellement au nombre d'heures de travail.

### **4/ Nombre de personnes travaillant dans les ateliers protégés**

Le nombre suivant de salariés travaillaient dans les ateliers protégés :

- 138 personnes handicapées, à la fin du mois de décembre 2002,
- 237 personnes handicapées, à la fin du mois de décembre 2003,
- 850 personnes handicapées, à la fin du mois de décembre 2004.

### **5/ Prière de préciser si les syndicats peuvent opérer dans les ateliers protégés**

**La législation polonaise n'interdit pas aux syndicats d'agir dans les ateliers protégés.**

### **6/ Des mesures ont-elles été prises visant à aider les personnes handicapées à passer du travail protégé à l'emploi sur le marché du travail ouvert ?**

Conformément à la loi sur la réinsertion professionnelle et sociale et sur l'emploi des personnes handicapées, il existe un système de mesures favorisant l'embauche des personnes handicapées sur le marché du travail protégé et ouvert. Le système d'incitations financières a été décrit dans la réponse à la question A, au paragraphe 2.

Il existe deux types d'établissements sur le marché du travail protégé : les établissements de travail protégé et les ateliers protégés.

Les établissements de travail protégé exercent leur activité conformément aux règles du marché.

Les frais de création et d'activité des ateliers protégés sont remboursés en partie par le PFRON. Les ateliers protégés sont créés pour assurer l'emploi aux personnes atteintes d'un

handicap grave, ainsi que pour les préparer, au moyen d'une rééducation professionnelle et sociale, à la vie en milieu ouvert : à une vie indépendante, autonome et active, conformément à leurs possibilités. Conformément au règlement du ministre du travail et des affaires sociales du 21 janvier 2000 relatif aux ateliers protégés, une équipe créée au sein de l'atelier, composés des salariés s'occupant des activités de rééducation et d'organisation, doit rédiger un programme de rééducation professionnelle, sociale et médicale des personnes atteintes d'un handicap grave, déterminant :

- l'étendue et les méthodes de maîtrise des compétences indispensables dans le travail,
- les modalités d'adaptation des technologies, ainsi que les types d'activités et de l'équipement des postes de travail adaptés aux capacités individuelles des salariés handicapés,
- l'étendue et les méthodes d'amélioration prévue des capacités psychophysiques, de l'activité et de l'ingéniosité et du fonctionnement des handicapés dans la société.

L'équipe détermine les capacités et les compétences du salarié handicapé et rédige, en coopération avec la personne handicapée, un programme individuel de rééducation.

L'évaluation des résultats de la rééducation et des capacités professionnelles et sociales est réalisée une fois par l'an. L'évaluation des capacités et la réalisation du plan d'emploi chez un autre employeur sont effectuées en coopération avec les salariés, qui ont atteint un niveau approprié de capacités sociales et professionnelles. Sur la base de ce plan, le directeur de l'atelier aide la personne donnée dans les recherches d'un emploi, y compris sur le marché du travail ouvert, coopérant dans ce cadre avec le staroste compétent pour le domicile du salarié.

#### **7/ De quelle façon les dispositions générales du Code du travail protègent-elles les personnes handicapées contre la discrimination et le licenciement ?**

Les dispositions du Code du travail en relation avec les personnes handicapées sont les suivantes:

1/ la protection contre la discrimination :

- article 9, par. 4 : sont considérées comme nulles et non avenues les dispositions des conventions collectives de travail, des règlements et des statuts définissant les droits et obligations des parties du contrat de travail qui portent atteinte au principe de l'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi,
- article 11<sup>3</sup> : est interdite toute discrimination en matière d'emploi, directe ou indirecte, notamment celle fondée sur le handicap,
- article 18<sup>3a</sup> : les salariés doivent être traités de manière égale en ce qui concerne l'embauche et le licenciement, les conditions d'emploi, de promotion et d'accès aux cours

de formation en vue d'amélioration des qualifications, notamment sans égard à leur handicap éventuel,

- article 18<sup>3b</sup> : précise les conséquences de la violation du principe de l'égalité du traitement dans l'emploi, stipulant dans le paragraphe 2 que ne sont pas considérés comme une atteinte au principe de l'égalité de traitement les mesures qui différencient la situation juridique du salarié ayant trait à son handicap et les mesures prises pendant un certain temps visant à égaliser les chances des salariés au moyen de la réduction des inégalités réelles en leur faveur,
- article 94, point 2 b) : l'employeur doit lutter contre la discrimination dans l'emploi, notamment celle fondée sur le handicap,
- article 94<sup>1</sup> : engage les employeurs à mettre à disposition des salariés des régulations relatives à l'égalité de traitement dans l'emploi, sous forme d'une communication écrite distribuée dans l'établissement, ou à leur assurer l'accès à ces dispositions selon d'autres règles en vigueur dans l'établissement,

2/ la protection contre le licenciement :

- article 18<sup>3e</sup> : assure la protection des salariés handicapés : le recours du salarié aux droits qui lui sont dus au titre de la violation du principe de l'égalité de traitement dans l'emploi ne peut pas constituer un motif justifiant le préavis de licenciement ou la dissolution du contrat de travail sans préavis.

**La situation des personnes handicapées est réglée par les dispositions relatives à tous les salariés en matière de résiliation du contrat de travail (article 32 et les suivants) et des droits des salariés dans le cas d'un préavis de licenciement de la part de l'employeur, injustifié ou non conforme à la loi (article 44 et les suivants) et d'une dissolution du contrat de travail sans préavis, non conforme à la loi (article 56 et les suivants).**

**Voir également la réponse à la question supplémentaire 11, accompagnant la question C relative au paragraphe 1.**