



# Conseil économique et social

Distr. générale  
30 octobre 2014  
Français  
Original: anglais

---

## Comité des droits économiques, sociaux et culturels

### Cinquante-troisième session

10-28 novembre 2014

Point 6 a) de l'ordre du jour provisoire

**Examen des rapports: rapports soumis par les États parties  
en application des articles 16 et 17 du Pacte**

## Liste de points concernant les troisième, quatrième et cinquième rapports périodiques de la Roumanie présentés en un seul document

Additif

### Réponse de la Roumanie à la liste de points\*

[Date de réception: 15 octobre 2014]

#### Article 2, paragraphe 2 Non-discrimination

1. Concernant la Stratégie du Gouvernement roumain pour l'intégration des citoyens roumains appartenant à la minorité rom (2012-2020), le Ministère du travail, de la famille, de la protection sociale et des personnes âgées s'attache à en réaliser le principal objectif, qui est de «développer l'emploi de la population rom». Les mesures visant à atteindre cet objectif sont définies dans le Programme national pour l'emploi et le Programme national pour la formation professionnelle, établis chaque année par l'Agence nationale pour l'emploi et approuvés par le Ministère du travail, de la famille, de la protection sociale et des personnes âgées. Toutes les mesures prévues dans ces programmes sont prises en application de la loi n° 76/2002 sur le régime d'assurance chômage et la promotion de l'emploi, telle que modifiée et complétée ultérieurement, et sont axées sur une représentation équilibrée de toutes les catégories de personnes recherchant un emploi, y compris celles qui accèdent plus difficilement au marché du travail et celles qui appartiennent à la minorité rom.

---

\* Le présent document n'a pas fait l'objet d'une relecture sur le fond par les services d'édition.



2. Le Programme national pour l'emploi de 2012 a permis à 5 274 Roms de trouver un emploi, et 1 227 Roms ont intégré un programme de formation professionnelle. En 2013, 4 016 Roms ont trouvé un emploi grâce aux mesures concrètes prévues par la loi n° 76/2002, telle que modifiée et complétée ultérieurement, par l'intermédiaire du réseau d'agences territoriales de l'Agence nationale pour l'emploi, et 946 Roms ont intégré un programme de formation professionnelle.

3. Début 2013, conformément aux recommandations de l'Union européenne, l'Agence nationale pour les Roms a engagé un réexamen du plan d'action de la Stratégie pour l'intégration des citoyens roumains appartenant à la minorité rom. Fin avril 2013, l'Agence a repris le processus de consultation avec la société civile, afin de trouver un accord sur les priorités qui pourraient être étudiées avec les ministères compétents, et dont le financement pourrait être proposé au titre de la période de programmation 2014-2020. Le processus de consultation avec les ministères compétents s'est poursuivi jusqu'à la fin de 2013, notamment en ce qui concerne les points suivants: réexamen des priorités; définition d'objectifs clairs; indication des ressources financières nécessaires, dans le contexte de l'utilisation efficace des fonds structurels et des fonds de cohésion; création d'un mécanisme de coordination robuste et opérationnel; suivi des organismes chargés de la mise en œuvre de la Stratégie. À l'heure actuelle, le processus de réexamen est toujours en cours, et pour remédier aux insuffisances de la Stratégie, un changement s'impose dans la façon d'aborder les questions liées aux Roms, parallèlement à la modification du plan d'action. Ainsi, ce document de politique publique devrait promouvoir un traitement intégré des questions liées aux Roms, y compris la programmation et l'utilisation des ressources financières.

### **Article 3**

#### **Égalité de chances des femmes et des hommes**

4. La Stratégie nationale pour l'égalité de chances des femmes et des hommes pour la période 2010-2012, adoptée par la décision gouvernementale n° 237 du 24 mars 2010, s'inscrit dans la continuité de la politique menée par les pouvoirs publics pour mettre fin à toutes les formes de discrimination sexiste et promouvoir le principe de l'égalité de chances et de traitement pour les femmes et les hommes, l'objectif général étant d'améliorer le cadre d'application des politiques de parité dans l'ensemble des programmes et des politiques du pays, afin de parvenir à l'égalité de fait entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de la vie économique, sociale, politique et culturelle.

5. La Stratégie nationale pour l'égalité de chances des femmes et des hommes (2010-2012) et le Plan d'action général pour l'application de la stratégie ont été conçus par l'Agence nationale pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, qui constituait alors un organisme spécialisé de l'administration centrale doté de la personnalité juridique et placé sous l'autorité du Ministère du travail, de la solidarité sociale et de la famille.

6. Dans le cadre de la rationalisation des dépenses budgétaires, le nouveau mécanisme national chargé de l'égalité des chances, un département spécialisé (depuis juillet 2010) du Ministère du travail, de la famille, de la protection sociale et des personnes âgées, s'est vu confier une série d'actions qui, incluses auparavant dans la Stratégie nationale et son Plan d'action général, supposaient des ressources humaines, matérielles et financières suffisantes et adéquates, ainsi qu'une plus grande souplesse d'intervention, et étaient difficiles à mettre en œuvre.

7. Activités spécifiques menées par domaine d'intervention de la Stratégie:

8. Pour mettre en œuvre les objectifs de la Stratégie nationale 2010-2012, le Département de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a organisé plusieurs rencontres, réunions et débats nationaux et locaux auxquels ont participé des représentants de l'administration publique locale et centrale, des partenaires sociaux et des organisations non gouvernementales (ONG). Lors de ces manifestations, l'Agence nationale pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a distribué, dans le contexte des objectifs de la Stratégie, des documents d'information sur des thèmes tels que la rémunération égale pour un travail de valeur égale, la flexibilité du travail, la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, la promotion de la participation égale des hommes et des femmes au processus de prise des décisions, les campagnes d'information à l'intention des pères, la législation relative au marché du travail, la violence conjugale, la traite des personnes, le harcèlement sexuel, les stéréotypes dans les médias, la maternité, les indicateurs de l'égalité entre les sexes, la suppression des stéréotypes sexistes, la législation sur les droits des femmes, et la discrimination parmi les jeunes.

## **1. Domaine d'intervention – marché du travail**

### **Mesure: favoriser la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle**

9. En octobre 2010, le Département de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a participé à une conférence technique sur le programme pour l'égalité entre les sexes en Europe de l'Est et en Asie centrale, de la Conférence du Caire à la Conférence de Beijing et au-delà, organisée par le Bureau régional pour l'Europe orientale et l'Asie centrale du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), où elle a présidé un atelier sur le thème «Associer les hommes à la promotion de l'égalité entre les sexes». À l'issue des débats, le rapport du président, où figuraient des propositions d'initiatives à envisager pour promouvoir la participation des hommes à la promotion de l'égalité entre les sexes, a été retenu par le FNUAP qui l'a incorporé dans le rapport final de la Conférence et l'a publié par la suite dans une brochure.

10. Dans le cadre du projet intitulé «S.A.N.S.A. – Campagne nationale de sensibilisation à l'égalité entre les sexes et à l'égalité des chances sur le marché du travail, et appui institutionnel au développement des activités des parties intéressées par la question de l'égalité des chances et de l'égalité entre les sexes», et dans le contexte plus large des débats sur la lutte contre toutes les formes de discrimination et l'application du principe d'égalité entre les femmes et les hommes, des discussions ont été menées sur la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle et le rôle accru des pères dans l'éducation de leurs enfants. À l'issue de ce processus, le Département de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a élaboré le guide intitulé «Le rôle des parents et la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle- Guide à l'usage des futurs parents», qui contient des renseignements sur les lois nationales par lesquelles l'État protège et aide les jeunes parents, et sur les moyens concrets par lesquels les deux partenaires peuvent apprendre leur rôle de parent. Pour plus de visibilité, le guide a été publié sur le site Internet du Ministère du travail, de la famille, de la protection sociale et des personnes âgées (<http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/egalitate-de-sanse-intre-femei-si-barbati/1850-studii-nationale>) et transmis à toutes les Commissions de comté et à la Commission de Bucarest pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes afin qu'elles en débattent lors de leurs réunions trimestrielles et en assurent la diffusion, par l'intermédiaire des centres de planification familiale, des maternités, des conseils municipaux et des ONG.

## **2. Domaine d'intervention – vie sociale**

### **Mesure: promotion de la dimension sexospécifique dans la vie sociale**

11. Pour célébrer la Journée internationale des femmes rurales, en octobre 2011, le Département de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a organisé des ateliers/réunions dans deux communes (comtés d'Argeş et de Prahova) dont le maire est une femme, et y a participé. Aux côtés des maires des deux communes, des représentants des Conseils de comté, d'autres autorités locales, des Agences pour l'emploi des comtés de Argeş et Prahova, de quelques ONG locales et d'ONG administrant des projets ruraux, ainsi que des habitants et des habitantes des deux communes ont assisté aux manifestations.

12. Les débats ont porté sur des sujets tels que le rôle multiple des femmes rurales – mère, responsable des tâches domestiques et des soins aux enfants et aux parents à charge, dépositaire des coutumes et traditions locales et de leur transmission – mais également sur des difficultés spécifiques auxquelles toutes les femmes confrontées, partout, en termes d'application concrète de l'égalité entre les sexes, à savoir l'indépendance économique, la discrimination dans l'emploi et la rémunération, la violence familiale et le harcèlement sexuel, l'accès à la culture, l'enseignement, les prises de décision.

13. D'importantes manifestations ont également eu lieu à l'occasion de la Journée internationale de la famille et de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, pour lesquelles le Département de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a collaboré avec d'autres départements spécialisés du Ministère du travail, de la famille, de la protection sociale et des personnes âgées.

## **3. Domaine d'intervention – rôles assignés aux hommes et aux femmes et stéréotypes sexistes**

### **Mesure: sensibilisation des médias à l'égalité des chances et de traitement pour les femmes et les hommes**

14. Au travers de ses objectifs, le projet «S.A.N.S.A. – Campagne nationale de sensibilisation à l'égalité entre les sexes et l'égalité des chances sur le marché de l'emploi, et aide institutionnelle au développement des activités des parties prenantes dans le domaine de l'égalité des chances et de l'égalité entre les sexes» visait directement les médias. Dans le cadre des «Caravanes de la semaine de l'égalité des chances» (qui ont sillonné toutes les régions de développement du pays), le cinquième jour était dédié aux rencontres avec les médias, l'objectif principal étant d'analyser leur rôle dans la lutte contre les stéréotypes visant les femmes, les hommes et les personnes vulnérables, et d'en débattre.

15. Lors de ces rencontres, auxquelles ont assisté plus de 230 opérateurs de médias, les discussions ont porté sur: le rôle des médias dans la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail; les types de messages qu'ils devraient promouvoir; comment inculquer aux jeunes et renforcer, à la maison et à l'école, l'attitude de refus qu'ils peuvent et doivent manifester dans des situations discriminatoires/humiliantes; la façon dont les médias présentent certaines catégories sociales; comment les stéréotypes véhiculés par les médias influencent les employeurs et les candidats à l'emploi dans les relations spécifiques du marché du travail.

16. Par ailleurs, des études de cas ont été exposées sous forme de documentaires présentant des situations rencontrées lors des processus de recrutement des employeurs (cas de comportements discriminatoires).

17. Les «Caravanes de la semaine de l'égalité des chances» ont fait l'objet, localement, de 60 articles de presse, 10 bulletins d'information radio, 10 bulletins d'information télévision et une émission télévisée.

18. À l'échelon national, la campagne publique de sensibilisation aux objectifs du projet a touché une audience urbaine/rurale de 12 899 743 personnes/650,1 points d'audience (mesure de couverture brute) pour la radio/télévision et la campagne d'affichage extérieur sur les routes d'Europe (affiches 43 x 80 cm). La presse écrite nationale a touché 2 817 164 personnes pour 21 parutions et donné lieu à 5 140 242 commentaires en ligne. Des matériels d'information et de promotion (brochures, prospectus, dépliants, stylos, affiches, etc.) ont été distribués aux personnes qui ont participé aux manifestations.

19. En mai 2011, le Département de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a organisé, en collaboration avec l'Association des femmes roms «Pour nos enfants» de Timișoara et la Fondation Désir d'ouverture et de réflexion sociale, une table ronde sur le thème «Assurer l'égalité des chances pour les femmes roms en Roumanie». Parmi les participants se trouvaient des représentants des départements spécialisés (politiques publiques, juridique, droit du travail, emploi, protection de l'enfance, protection des personnes handicapées, etc.) du Ministère du travail, de la famille, de la protection sociale et des personnes âgées, de l'Agence nationale pour les Roms, de l'Agence nationale pour l'emploi, du Conseil national de lutte contre la discrimination et de certaines ONG de défense des groupes vulnérables, ainsi que des journalistes.

20. Cette table ronde a donné lieu à des discussions sur la situation sociale et professionnelle des femmes et des hommes roms, l'accès des femmes roms au marché du travail, les possibilités pour les femmes roms d'exercer une activité rémunérée garantissant leur sécurité économique et leur bien-être, la transmission des rôles assignés aux hommes et aux femmes et des stéréotypes sexistes, tant dans la communauté qu'en dehors, et, surtout, la collaboration entre les organismes publics et les ONG dans le domaine de la promotion des mesures antidiscrimination.

21. Suite à une invitation lancée lors de la table ronde, les représentants du Département de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ont participé, en tant que modérateurs, à la conférence internationale «Les femmes roms pour l'égalité» (tenue en juillet 2012 à Timișoara).

22. Avec la collaboration du FNUAP en Roumanie, le Département de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a participé en tant que membre permanent aux réunions du groupe de travail pour l'organisation de l'Observatoire roumain de l'égalité entre les sexes. Les principaux domaines d'intérêt de l'Observatoire sont le marché du travail, l'enseignement, la santé, les migrations, l'intégration sociale et l'élimination des rôles assignés aux hommes et aux femmes et des stéréotypes sexistes.

23. Le rôle du groupe de travail était de faire le point sur les politiques publiques relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, et d'analyser les résultats des mesures, de la législation antidiscrimination, des publications universitaires sur l'égalité entre les sexes et des études et recherches sur la question, mais aussi de créer une base de données sur les ONG actives dans le domaine de l'égalité entre les sexes et les droits de l'homme.

24. S'appuyant sur le travail de ce groupe, le FNUAP en Roumanie, en partenariat avec la Faculté de sciences politiques et l'Académie roumaine, a lancé en mars 2011 une série de débats mensuels tels que «La Roumanie des femmes» s'adressant principalement aux jeunes et aux journalistes. Les sujets couverts étaient la discrimination, la santé, la famille, les valeurs familiales et professionnelles, etc. du point de vue de la participation des femmes et de l'opportunité de parvenir à une réelle parité entre les sexes en Roumanie. Des représentants du Département de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ont participé à ces débats.

#### 4. Domaine d'intervention – participation au processus décisionnel

##### **Mesure: favoriser l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décisions**

25. Dans le cadre de la collaboration avec le PNUD en Roumanie et du projet du PNUD «Partenariat pour le soutien de l'initiative du PNUD en Roumanie en vue de l'adoption de la déclaration sur la mise en œuvre de l'Objectif 3 du Millénaire pour le développement sur la représentation parlementaire des femmes», qui s'est déroulé au second semestre 2010, des experts du Département de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ont participé à l'organisation d'ateliers et de tables rondes sur les moyens de dynamiser la participation des femmes au processus de prise de décisions.

26. Répartis en plusieurs stages, les ateliers ont réuni des représentants de la société civile, du milieu universitaire et des partis politiques. Les débats ont porté sur le taux de représentation parlementaire des femmes à atteindre d'ici 2015, mais également sur les méthodes et outils nécessaires pour atteindre cet objectif.

27. Avec l'aide des experts du Département de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, un rapport a été élaboré pour définir les cibles de l'Objectif 3 du Millénaire pour le développement, document fondé sur une analyse du taux de participation des femmes à la politique et une autre analyse sur l'opinion de la population quant à une augmentation du nombre de femmes dans le processus décisionnel politique. Le rapport final du projet a été présenté et distribué par le PNUD aux décideurs politiques du Gouvernement et au Parlement, ainsi qu'aux représentants des partis parlementaires présents à la table ronde «Les femmes au Parlement» qui s'est tenue au Palais du Parlement.

28. À cet égard, le Département de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a appuyé à partir de novembre 2010 l'initiative législative sur l'introduction de quotas obligatoires pour la représentation des femmes au Parlement. L'initiative législative visait à obliger les candidats aux élections parlementaires de présenter un pourcentage minimum de femmes dans leurs listes: 40 % pour les partis et les alliances politiques, 50 % pour les alliances électorales et 20 % pour les associations de citoyens légalement constituées appartenant à un groupe national minoritaire.

29. Le projet de loi a été adopté par le Sénat le 9 mai 2011, mais rejeté le 5 mars 2013 par la chambre décisionnelle de la Chambre des députés. Le rejet définitif de la Chambre des députés a mis un terme à la procédure législative.

30. Chaque année depuis 2011, le Département de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes fournit des données et des informations sur la situation en Roumanie pour la mise à jour annuelle de la base de données en ligne de la Commission européenne sur la situation en matière de participation des hommes et des femmes aux postes décisionnels. Cet outil est important pour évaluer et diffuser des informations comparables sur les femmes et les hommes occupant des postes à responsabilité dans les domaines suivants: a) politique, b) administration publique, c) magistrature, d) monde des affaires et finance, e) partenaires sociaux et ONG. Le Ministère du travail, de la famille, de la protection sociale et des personnes âgées, au travers du Département de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, est chargé de communiquer à la Commission européenne les données sur l'administration publique.

31. À la demande du Département de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, tous les ministères et le Secrétariat général du Gouvernement ont fourni des données sur deux niveaux de décision et deux niveaux de représentation, par ordre hiérarchique décroissant:

- Niveau de décision 1, postes décisionnels suivants: secrétaire général, secrétaire général adjoint, directeur général et directeur général adjoint;
- Niveau de décision 2, postes décisionnels suivants: directeur, directeur adjoint, chef de département et chef de bureau;
- Niveau de représentation A: organisme gouvernemental central, à savoir les ministères et le Secrétariat général du Gouvernement;
- Niveau de représentation B: collectivités locales, organismes et agences des ministères, et autres organes spécialisés relevant de ces ministères, tous ces organes étant financés par le budget de l'État.

32. Les données et informations réunies pour 2011, 2012 et 2013, traitées et analysées par le Département de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, ont fait l'objet de plusieurs analyses en termes de situation des femmes et des hommes aux postes décisionnels de l'administration publique centrale et de plusieurs évaluations comparatives sur la position de la Roumanie dans la base de données en ligne de la Commission européenne sur la situation en matière de participation des hommes et des femmes aux postes décisionnels dans l'administration publique centrale.

33. Les analyses ont été publiées sur la page du site Internet du Ministère du travail, de la famille, de la protection sociale et des personnes âgées consacrée à l'égalité entre les femmes et les hommes (<http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/egalitate-de-sanse-intre-femei-si-barbati/1850-studii-nationale>), ont été communiquées à toutes les Commissions de comté et à la Commission de Bucarest pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes pour analyse lors de leurs réunions et aux ONG concernées, et ont été présentées dans le cadre des actions du projet O.P.P.O.R.T.U.N.I.T.Y. et d'autres manifestations (ateliers, tables rondes, réunions de lancement de projet) auxquelles des experts du Département de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ont participé.

34. L'étude «Représentation des femmes et des hommes aux élections parlementaires» a été réalisée en 2012. Fondée sur les données officielles publiées par la Commission électorale centrale, elle évaluait, selon une approche sexospécifique, le pourcentage de femmes et d'hommes représentés aux élections législatives du 9 décembre 2012, tant en termes de candidatures que de sièges obtenus.

35. Les critères d'analyse étaient les suivants: nombre et pourcentage de femmes et d'hommes sur les listes de candidats et sièges obtenus, ventilation par sexe du nombre total de candidats et d'élus au Parlement et leur répartition entre la Chambre des députés et le Sénat, représentation des candidats par région et nombre de sièges obtenus, pourcentage de candidats et de députés élus par parti politique et par alliance préélectorale.

36. L'étude a été publiée sur le site Internet du Ministère du travail, de la famille, de la protection sociale et des personnes âgées à la rubrique «Égalité entre les femmes et les hommes» (<http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/egalitate-de-sanse-intre-femei-si-barbati/1850-studii-nationale>) et communiquée à toutes les Commissions de comté et à la Commission de Bucarest pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes pour discussion lors de leurs réunions et aux ONG concernées, et ont été présentées lors de manifestations auxquelles des experts du Département de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ont participé.

37. L'étude «Représentation des femmes et des hommes aux élections des administrations locales de 2012» portait sur la représentation des femmes et des hommes dans les élections locales, tant en termes de candidatures que de sièges obtenus, dans tout le pays: comtés, municipalités, villes et communes.

38. L'objectif était de souligner l'intérêt des femmes et des hommes pour les fonctions politiques à l'échelon local (candidatures) et le choix électoral des citoyens en fonction du genre (candidats élus). L'étude ne portait pas sur les partis et alliances politiques candidats aux élections, mais sur la répartition par sexe des candidats et des élus aux fonctions de Président de Conseil de comté, de Membre du Conseil de comté et de Maire.

39. L'étude a été publiée sur le site Internet du Ministère du travail, de la famille, de la protection sociale et des personnes âgées à la rubrique «Égalité entre les femmes et les hommes» (<http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/egalitate-de-sanse-intre-femei-si-barbati/1850-studii-nationale>) et communiquée à toutes les Commissions de comté et à la Commission de Bucarest pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes pour discussion lors de leurs réunions et aux ONG concernées, et ont été présentées lors de manifestations auxquelles des experts du Département de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ont participé.

##### **5. Domaine d'intervention – évaluation et suivi de l'évolution de l'approche sexospécifique dans les politiques et programmes nationaux**

###### **Mesure: mettre en œuvre et suivre les indicateurs établis conformément au Programme d'action de Beijing**

40. Aux fins d'échange d'informations dans le domaine de l'égalité entre les sexes avec les organisations européennes et autres organisations et institutions internationales auxquelles la Roumanie est partie, le Département de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a élaboré, à la demande de plusieurs organisations nationales et internationales, des contributions, des points de vue et autres informations sur la situation en Roumanie en termes d'égalité entre les femmes et les hommes et l'état des indicateurs mis en place au titre du Programme d'action de Beijing.

41. Par exemple, des documents ont été élaborés et transmis, soit directement, soit par l'intermédiaire du Ministère des affaires étrangères, notamment des contributions, des réponses à un questionnaire et des points de vue, au Centre de ressources juridiques (point de contact de l'Agence des droits fondamentaux en Roumanie), au Groupe de travail sur la question de la discrimination à l'égard des femmes du Conseil des droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies, au Secrétariat de l'OSCE, au Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), à la Mission permanente de la Roumanie auprès de l'Organisation des Nations Unies et au Conseil des droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies.

42. Chaque année, l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) remet à la Commission européenne des études de suivi des domaines d'action du Programme d'action de Beijing. Pour alimenter ces études, le Département de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes communique régulièrement des données statistiques et des informations sur situation en termes de promotion et de respect du principe d'égalité entre les sexes (en particulier l'emploi sur le marché du travail et l'intégration sociale).

43. Les études réalisées par l'EIGE sont communiquées à toutes les Commissions de comté et à la Commission de Bucarest pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, pour information et présentation lors de leurs réunions.

###### *Administration des projets FSE-POS DRH et autres projets non remboursables*

44. Pour mettre en œuvre les mesures établies dans le Plan d'action général, plusieurs accords de partenariat ont été conclus pour certains projets cofinancés par le Fonds social européen (FSE) au travers du Programme opérationnel sectoriel pour le développement des

ressources humaines (POSDHR) et d'autres fonds européens non remboursables. Dans l'ordre chronologique, le Département de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a mis en œuvre, en tant que bénéficiaire ou partenaire, les projets suivants:

- Le projet «Avocats pour l'égalité», financé par l'Ambassade du Royaume des Pays-Bas au travers du programme Subvention FSA, a pour principal objectif d'améliorer la capacité de compréhension et d'interprétation des affaires par les avocats sous l'angle du principe d'égalité entre les sexes et du respect de la législation nationale et communautaire dans la pratique juridique;
- Le projet «Entrepreneuriat et égalité entre les sexes: un modèle interrégional d'école entrepreneuriale pour les femmes» a pour objectif de promouvoir l'égalité entre les sexes dans le domaine de l'entrepreneuriat en encourageant les femmes en général, et les femmes rurales en particulier, à créer et développer leur propre entreprise dans le cadre du développement durable des communautés vivant dans les comtés situés le long de la frontière occidentale de la Roumanie;
- Le projet «Autonomisation des femmes appartenant à des groupes ethniques minoritaires dans les structures syndicales», mis en œuvre avec l'appui financier du programme Subvention FSA de l'ambassade du Royaume des Pays-Bas et du programme de microfinancements de la Commission démocratie de l'ambassade des États-Unis d'Amérique;
- Projet «Fem.RRom. – Améliorer l'accès des femmes roms au marché de l'emploi et soutenir l'économie sociale: promouvoir et développer des services intégrés en créant des coopératives pour les femmes, en assurant l'accès à l'enseignement formel et en développant des services de l'emploi spécialisés et personnalisés». L'objectif général était de promouvoir et de soutenir la création de nouveaux emplois pour les femmes roms dans les coopératives en améliorant leur aptitude à l'emploi et en renforçant leurs compétences et les possibilités d'emploi;
- Le projet «Autonomisation des femmes roms sur le marché de l'emploi» avait pour objectif général de développer la capacité des syndicats à promouvoir l'égalité entre les sexes sur le marché de l'emploi pour les femmes appartenant aux groupes vulnérables;
- Le projet «Campagne nationale de sensibilisation à l'égalité entre les sexes et l'égalité des chances sur le marché de l'emploi, et aide institutionnelle au développement des activités des parties prenantes dans le domaine de l'égalité des chances et de l'égalité entre les sexes» – S.A.N.S.A. (partenaire). L'objectif global du projet était de sensibiliser le public à l'égalité entre les sexes et l'égalité des chances, et d'aider les parties prenantes concernées par la question à développer leurs activités.

45. Par ailleurs, l'Inspection du travail contrôle l'application des mesures portant sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine des relations du travail, de la sécurité et de la santé au travail, ainsi que le respect des dispositions générales et spéciales sur l'égalité des chances visées dans les textes suivants:

- Loi n° 53/2003 portant Code du travail, republiée;
- Loi n° 202/2002 sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, republiée;
- Ordonnance gouvernementale d'urgence n° 96/2003 sur la protection de la maternité au travail, telle que modifiée.

46. Dans les signalements et plaintes reçus par l'Inspection du travail et les inspections territoriales, les violations de la loi n° 202/2002, republiée, s'accompagnent dans la plupart des cas d'une infraction au droit du travail, c'est-à-dire au Code du travail, republié.

47. En règle générale, l'activité de contrôle des inspecteurs du travail au titre de la loi n° 202/2002, republiée, est une activité de prévention.

48. Lors des inspections, les inspecteurs contrôlent en particulier:

a) Si des sanctions disciplinaires sont prévues dans le règlement interne de l'entreprise, conformément à la loi, à l'encontre des salariés qui ont porté atteinte à la dignité personnelle d'autres salariés en commettant des actes dégradants, hostiles, humiliants ou offensants ou des brimades, à caractère discriminatoire, visés aux alinéas a) à d) de l'article 4 et à l'article 11 de la loi;

b) Si l'employeur a informé tous ses salariés que le harcèlement (sexuel et autre) est interdit sur le lieu de travail, notamment en plaçant des affiches dans des endroits en vue, avec le règlement interne, pour prévenir tout acte de discrimination sexiste;

c) Si l'employeur a inséré dans la convention collective établie à l'échelon de l'entreprise des clauses interdisant les actes discriminatoires et, par ailleurs, des clauses sur le mode de règlement des plaintes déposées par les victimes de tels actes.

49. Entre 2010 et 2012, les inspections effectuées en vertu de la loi n° 202/2002, republiée, ont donné les résultats suivants:

<i>Indicateurs</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Nombre d'employeurs contrôlés	36 920	38 923	38 060
Nombre d'employeurs sanctionnés	4 679	3 723	3 211
Montant total des amendes (lei)	14 000	6 000	19 500

50. Ces amendes sanctionnaient les faits suivants:

- Absence de dispositions contre la discrimination fondée sur le sexe dans le règlement interne de l'entreprise;
- Absence de sanctions disciplinaires dans le règlement interne contre les salariés qui portent atteinte à la dignité personnelle d'autres salariés.

51. Dans le procès-verbal de contrôle, les inspecteurs peuvent imposer des mesures à l'employeur pour qu'il se conforme aux obligations fixées par la loi pour promouvoir le principe de non-discrimination fondée sur le sexe.

52. Lors des contrôles destinés à faire appliquer la loi, les inspecteurs du travail sont confrontés à des difficultés dues à l'absence ou à l'insuffisance des preuves matérielles (documents fournis par l'employeur, déclarations écrites des salariés et/ou des victimes de discrimination, etc.) nécessaires pour prouver l'infraction de discrimination dans les relations du travail.

## **Article 6**

### **Droit au travail**

53. Le chômage des jeunes est un problème social ayant d'importantes répercussions sur l'ensemble de la société roumaine, comme dans la plupart des pays de l'Union européenne. C'est pourquoi promouvoir l'emploi des jeunes est l'une des priorités nationales majeures. L'insertion des jeunes sur le marché du travail roumain dépend de facteurs tels que la formation, la situation socioéconomique, les progrès technologiques, les effets de la crise financière/économique et la nécessité de s'adapter constamment à l'évolution rapide et permanente d'un environnement toujours plus concurrentiel. Compte tenu de ce qui

précède, le Gouvernement roumain a pris une série de mesures visant à améliorer les possibilités d'emploi des jeunes. À cet effet, les initiatives suivantes ont été prises:

54. *Élaboration du Plan national de promotion de l'emploi des jeunes pour 2013*, adopté en avril 2013 par le Gouvernement roumain, est annexé au Programme national de réforme. Le Plan national 2013 est axé sur deux grands objectifs: 1) l'amélioration des opportunités d'emploi pour les jeunes au moyen de mesures spécifiques de dynamisation du marché de l'emploi et 2) l'adaptation permanente aux besoins du marché du travail de l'enseignement et de la formation dispensés aux jeunes.

55. Pour atteindre le premier objectif, les dispositions suivantes ont été prises:

- Mesures visant à inciter les employeurs à engager des jeunes: modification de la législation de façon à assouplir les conditions de mise en œuvre des mesures actives en faveur de l'emploi des jeunes diplômés, des parents isolés au chômage et des personnes handicapées; assouplissement des conditions de mise en œuvre des mesures actives en faveur de l'emploi des jeunes; incitations financières pour les employeurs embauchant des jeunes en risque de marginalisation;
- Mesures visant à promouvoir et encourager l'esprit d'entreprise chez les jeunes en vue de créer des emplois: introduction dans le second cycle du secondaire de la matière facultative «PASSEZ À L'ACTION, PRÉPAREZ-VOUS À RÉUSSIR!»; services de conseils et d'accompagnement pour démarrer une activité indépendante ou créer une entreprise; encouragement à la création d'entreprise par l'organisation de concours nationaux, régionaux, dans les comtés et locaux qui permettent aux jeunes de présenter leur plan d'entreprise (concours de solutions);
- Mesures encourageant la mobilité des jeunes sur les marchés de l'emploi national et européen: modification de la législation pour stimuler la mobilité géographique des actifs au moyen de primes de mobilité, y compris pour les chômeurs de longue durée – prime d'emploi (2 fois la valeur de l'indicateur social de référence) et prime d'installation (7 fois la valeur de l'indicateur social de référence); conseils aux jeunes qui souhaitent trouver un emploi via les Services européens de l'emploi (EURES);
- Mesures améliorant les possibilités de trouver un premier emploi: modification du cadre législatif de l'apprentissage en entreprise; campagnes nationales d'information sur la formation par l'apprentissage en entreprise et l'élaboration d'un contrat d'apprentissage; élaboration et mise en place de programmes de subventions (aide non remboursable) financés par le FSE pour «l'apprentissage des jeunes en entreprise» (destinés en particulier aux jeunes roms, jeunes ruraux et jeunes handicapés) pour des projets pilotes de formation des jeunes en entreprise; organisation à l'échelon national d'une bourse spéciale d'emploi pour les jeunes en risque d'exclusion sociale, en fonction des besoins du marché de l'emploi.

56. Pour atteindre le second objectif, les dispositions suivantes ont été prises:

- Mesures d'adaptation de l'enseignement et de la formation initiale et continue aux besoins du marché du travail: modification de la législation pour fournir des services gratuits d'évaluation des acquis non formels et informels aux personnes en recherche d'emploi; élaboration d'outils d'évaluation des acquis en technologies de l'information; services gratuits d'évaluation des acquis non formels et informels pour les personnes en recherche d'emploi; élaboration et adoption d'une législation sur les stages d'insertion professionnelle pour les diplômés de l'enseignement supérieur; mise en œuvre de la législation sur les stages d'insertion professionnelle pour les diplômés de l'enseignement supérieur; examen du cadre législatif sur le statut professionnel des spécialistes des technologies de l'information (réévaluation

de la spécialisation ouvrant droit à une déduction fiscale et introduction de nouvelles spécialisations);

- Mesures facilitant le passage des études à la vie active: conseils aux candidats aux programmes européens (Leonardo da Vinci/Leonardo Mobilité, ERASMUS, Jeunesse en mouvement) pour augmenter le nombre de jeunes participant à ces projets; élaboration et mise en place de programmes de subventions (prêts) financés par le FSE pour améliorer la capacité d'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi; mise en place de programmes de subventions financés par l'État au travers du Ministère de l'économie (Programme d'aide à la création et au développement de microentreprises par de jeunes entrepreneurs, Programme START; Programme national pluriannuel de création et de développement de pépinières technologiques et de pépinières d'entreprises);
- Mesures visant à promouvoir le volontariat pour l'acquisition d'une expérience professionnelle, à savoir améliorer la cadre législatif national régissant les activités de volontariat et l'harmoniser avec le cadre législatif européen;
- Mesures visant à améliorer les partenariats pour l'acquisition des compétences nécessaires au marché du travail, concrétisés par des protocoles de coopération garantissant la mise en place de stages pour les élèves; amélioration du niveau d'instruction et de formation des jeunes via le protocole opérationnel conclu entre le Ministère de l'éducation et l'Agence nationale pour l'emploi;
- Renforcement des mesures permettant d'anticiper les besoins du marché et d'y répondre, et élaboration et mise en place du Cadre national des certifications;
- Développement et renforcement des mesures institutionnelles relatives aux établissements d'apprentissage tout au long de la vie; création de centres communautaires de formation continue; développement, renforcement et garantie du fonctionnement du comité sectoriel.

57. *La loi n° 76/2002 sur le régime d'assurance chômage et la promotion de l'emploi* a été modifiée et complétée par la loi n° 250 du 19 juillet 2013 en vue de simplifier les modalités de mise en œuvre des mesures de promotion de l'emploi et d'alléger les obligations de l'employeur.

58. C'est pourquoi l'employeur qui engage un diplômé en contrat à durée indéterminée, conformément à la loi, bénéficie d'une subvention mensuelle, sur 12 mois, dont le montant varie en fonction du niveau d'études du salarié, soit:

a) Une somme égale à la valeur de l'indicateur social de référence en vigueur à la date d'embauche pour les chômeurs ayant achevé le premier cycle du secondaire ou une école d'arts et métiers;

b) Une somme égale à 1,2 fois la valeur de l'indicateur social de référence en vigueur à la date d'embauche pour les chômeurs ayant achevé l'enseignement secondaire de second cycle ou postsecondaire;

c) Une somme égale à 1,5 fois la valeur de l'indicateur social de référence en vigueur à la date d'embauche pour les chômeurs ayant achevé des études supérieures;

59. Le même type de subvention est octroyé, sur une période de 18 mois, aux employeurs qui recrutent un diplômé handicapé.

60. Les élèves sortant d'un établissement d'enseignement ou d'une école spéciale, âgés de 16 ans révolus et inscrits dans une antenne territoriale de l'Agence pour l'emploi, qui travaillent à plein temps pendant une période supérieure à 12 mois perçoivent de la part de

l'assurance chômage une prime d'emploi égale à la valeur de l'indicateur social de référence en vigueur à la date d'embauche.

61. Par ailleurs, des mesures ont été adoptées pour promouvoir l'insertion sur le marché de l'emploi des jeunes en risque de marginalisation, sous la forme d'un accompagnement social personnalisé, d'activités d'information et de promotion des intérêts des jeunes auprès des employeurs et de subventionnement de l'emploi.

62. L'accompagnement social personnalisé est constitué d'un ensemble de services fournis par l'Agence nationale pour l'emploi et ses antennes territoriales selon un contrat de solidarité conclu pour un à trois ans. Les jeunes en risque d'exclusion sociale ont accès, gratuitement, à des services d'information et d'orientation professionnelles, d'intermédiation professionnelle et de placement auprès d'un employeur offrant un emploi correspondant à la formation du jeune demandeur d'emploi et à d'autres conditions figurant dans son dossier d'inscription à l'Agence nationale pour l'emploi.

63. Les activités d'information et de promotion auprès des employeurs des intérêts des jeunes en risque de marginalisation en vue de leur insertion sur le marché de l'emploi visent à:

- a) Faire connaître et promouvoir les dispositions légales auprès des acteurs régionaux et locaux, et des partenaires sociaux;
- b) Diffuser les informations sur les avantages que confère l'emploi de ces catégories de personnes;
- c) Agir directement auprès des employeurs qui disposent d'emplois vacants;
- d) Identifier les employeurs d'insertion.

64. Par ailleurs, il a été décidé que les employeurs qui engagent des jeunes en risque d'exclusion sociale bénéficiant d'un accompagnement social personnalisé dans le cadre d'un contrat de solidarité, appelés employeurs d'insertion, peuvent percevoir mensuellement, conformément aux dispositions légales, une somme égale au salaire de base en vigueur à la date d'embauche du jeune, mais ne pouvant excéder deux fois le montant de l'indicateur social de référence en vigueur à la même date, jusqu'à expiration du contrat de solidarité.

65. *Élaboration de la Stratégie nationale pour l'emploi 2014-2020*, un document stratégique approuvé par la décision gouvernementale n° 1071 du 11 décembre 2013. La cible stratégique 1 du Plan d'action 2014-2020 de la Stratégie vise à «promouvoir l'emploi des jeunes et prolonger la vie active des personnes âgées». Cette cible spécifique correspond à l'axe d'action «Baisse du chômage des jeunes et du nombre de jeunes qui ne sont pas scolarisés, ne suivent pas de formation et ne travaillent pas».

66. *Modification et complément du cadre juridique relatif à l'apprentissage en entreprise* – loi n° 279/2007, republiée. Il s'agit de faciliter le passage du chômage ou de l'inactivité au marché du travail par l'apprentissage, comme parcours de formation, et de permettre aux jeunes d'acquérir des compétences de qualité et des compétences nationales pour occuper un emploi et poursuivre leurs études. Ce texte normatif prévoit également l'élaboration de programmes de formation dispensés par des formateurs certifiés, dans des conditions légales, et un cofinancement des formations par d'autres sources que l'assurance chômage, notamment le FSE.

67. *Élaboration du cadre juridique relatif au stage des diplômés de l'enseignement supérieur* – loi n° 335/2013. Pour accéder à un emploi décent et durable correspondant à leur niveau d'études, les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, qui manquent de qualifications ou d'expérience, peuvent faire un stage en entreprise sur la base d'une convention de stage de six mois conclue en même temps qu'un contrat de travail individuel.

La convention établit les droits et obligations du jeune diplômé qui, au travers du stage, a l'occasion de parfaire ses connaissances auprès de professionnels, de bénéficier de bonnes conditions de travail et de compléter sa formation. Actuellement, ces stages sont financés par des fonds nationaux et européens (FSE) et l'employeur qui conclut une convention de stage conforme à la loi bénéficie, sur demande, d'une mesure incitative financée par l'assurance chômage d'un montant mensuel égal à 1,5 fois l'indicateur social de référence, dans la limite des fonds affectés à ce dispositif.

68. Parallèlement, cette loi a permis d'adapter la législation roumaine à la réglementation européenne sur les stages.

69. *Élaboration et mise en œuvre du programme pilote «Garantie pour la jeunesse»*, approuvé par le Gouvernement roumain le 15 mai 2013, par un protocole intitulé Mise en œuvre d'un programme pilote «Garantie pour la jeunesse» pour améliorer l'accès au marché de l'emploi.

70. Ce programme financé par le Programme opérationnel sectoriel pour le développement des ressources humaines 2007-2013 (POS DRH 2007-2013) est doté d'un budget de 10 millions d'euros répartis entre deux projets de 5 millions d'euros chacun, et cofinancé à hauteur de 9 % par chaque partenaire, selon le budget affecté.

71. Les deux projets de ce programme pilote, «Garantie pour la jeunesse» et «Investir dans la jeunesse, c'est investir dans notre avenir!», qui seront déployés du 31 décembre 2013 au 30 juin 2015, visent à fournir un emploi à 600 jeunes.

72. Le groupe cible est constitué de 5 052 jeunes du secondaire qui ont échoué à l'examen final et font partie de la catégorie de jeunes qui ne sont pas scolarisés, ne suivent pas de formation et ne travaillent pas. Ils bénéficient d'un plan d'action personnalisé adapté à leurs besoins et composé de services intégrés d'information, de conseils et d'orientation, de formation (formation qualifiante certifiée par l'Autorité nationale en charge des certifications), d'apprentissage, de prospection et d'intermédiation pour trouver un emploi et d'aide à la création d'entreprise.

73. *Élaboration du Plan de mise en œuvre de «Garantie pour la jeunesse» 2014-2015*, approuvé par le Gouvernement roumain en décembre 2013, par un protocole intitulé Élaboration du Plan de mise en œuvre de «Garantie pour la jeunesse», par lequel la Roumanie s'est conformée à la recommandation du Conseil de l'Europe du 22 avril 2013 et, de ce fait, a bénéficié des fonds supplémentaires affectés par l'initiative Emploi des jeunes.

74. Mis en œuvre depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, ce document stratégique établit plusieurs mesures d'aide intégrées dans une approche stratégique et adaptées au contexte national. Ces mesures sont financées par plusieurs sources, le budget national, l'assurance chômage, les fonds structurels et d'investissement pour la période 2014-2020 et ceux de l'initiative Emploi des jeunes, tous axés sur l'intervention précoce et l'activation des jeunes. Les mesures définies dans le Plan de mise en œuvre de «Garantie pour la jeunesse» 2014 sont axées sur les points suivants: promotion de l'emploi à proprement parler et de l'esprit d'entreprise des jeunes; conseils et orientation professionnelle; évaluation des acquis professionnels non formels et informels; formation; octroi de primes de mobilité, y compris pour les chômeurs de longue durée; octroi de primes d'installation, y compris pour les chômeurs de longue durée; octroi de subventions aux employeurs qui embauchent des jeunes; aide personnalisée aux jeunes en risque de marginalisation via des contrats de solidarité et des services spécifiques, notamment des subventions aux employeurs d'insertion qui recrutent des personnes appartenant à cette catégorie; développement de compétences entrepreneuriales chez les jeunes et aide à l'accès aux sources de financement (START); encouragement à la création et au développement de microentreprises par les

jeunes (SRL-D); accompagnement des jeunes participant au Programme de promotion de la création et du développement de microentreprises par de jeunes entrepreneurs (SRL-D).

75. L'Agence nationale pour l'emploi, organisme de droit public relevant du Ministère du travail, de la famille, de la protection sociale et des personnes âgées, est chargée, entre autres tâches, de promouvoir l'emploi et de faire progresser le taux d'emploi de la main-d'œuvre.

76. Le régime d'assurance chômage et la promotion de l'emploi sont régis par la loi n° 76/2002, telle que modifiée et complétée ultérieurement, dont l'Agence nationale pour l'emploi et ses antennes territoriales appliquent les dispositions.

77. Les mesures de promotion de l'emploi prévues par la loi n° 76/2002 concernent tant les demandeurs d'emploi que les employeurs. Outre les chômeurs percevant des allocations chômage, ceux qui n'y ont pas droit du fait que, pour une raison ou une autre, ils ne remplissent pas les conditions requises et ceux qui sont en recherche d'emploi peuvent bénéficier des mesures actives établies par la loi.

78. L'annexe I présente une brève description de ces mesures:

79. Concernant les données statistiques demandées pour la période 2009-2013, se reporter aux annexes:

- Annexe I: Mesures de promotion de l'emploi mises en œuvre par l'Agence nationale pour l'emploi;
- Annexe II: Nombre total de chômeurs inscrits, à la fin de chaque mois, par sexe, de 2009 à 2013;
- Annexe III: Nombre total de chômeurs, à la fin de chaque mois, dont chômeurs du secteur privé, de 2009 à 2013;
- Annexe IV: Nombre total de chômeurs inscrits, à la fin de chaque mois, par groupe d'âge, de 2009 à 2013;
- Annexe V: Nombre total de chômeurs inscrits, à la fin de chaque année, ventilé par zone urbaine/rurale, de 2009 à 2013.

80. Le tableau de l'annexe VI fournit les données demandées, ventilées par contrat de travail individuel à temps plein et emploi à temps partiel, secteur privé et public, sexe et groupe d'âge, zone urbaine et rurale.

## **Article 7**

### **Droit à des conditions de travail justes et favorables**

81. Le paragraphe 4 de l'article 41 de la Constitution roumaine dispose que, pour un travail égal, les femmes reçoivent un salaire égal à celui des hommes.

82. Le paragraphe 2 de l'article 5 de la loi n° 53/2003 portant Code du travail, telle que modifiée et republiée ultérieurement, interdit toute discrimination directe ou indirecte, à l'encontre d'un salarié, fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, les caractéristiques génétiques, l'âge, la nationalité, la race, la couleur, l'appartenance ethnique, la religion, les opinions politiques, l'origine sociale, le handicap, la situation ou les responsabilités familiales, l'affiliation ou l'activité syndicale.

83. Le paragraphe 3 de l'article 159 de la loi énonce que toute discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, les caractéristiques génétiques, l'âge, la nationalité, la race, la couleur, l'appartenance ethnique, la religion, les opinions politiques, l'origine sociale, le

handicap, la situation ou les responsabilités familiales, l'affiliation ou l'activité syndicale est interdite dans la fixation de la rémunération.

84. Notons que, pour le secteur public, la législation établit un système de rémunération unitaire et que, dans le secteur privé, les rémunérations sont fixées par négociation.

#### **Domaine d'intervention – marché du travail**

##### **Mesure: réduire les inégalités salariales entre les hommes et les femmes**

85. En août 2012, le Département de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a organisé la table ronde «Réduire les inégalités salariales entre les hommes et les femmes», à laquelle ont assisté des représentants des départements spécialisés du Ministère du travail, de la famille, de la protection sociale et des personnes âgées, de l'Institut national du travail et de la protection sociale, des syndicats, d'organisations patronales et d'ONG concernées.

86. Cette réunion avait pour objectif de discuter des politiques et pratiques salariales, ainsi que des actions possibles pour réduire les écarts de salaire entre les hommes et les femmes, c'est-à-dire des mesures susceptibles d'être prises pour éliminer la discrimination et les stéréotypes sexistes dans les systèmes de rémunération.

87. Informations sur le mécanisme de revalorisation du salaire minimum brut garanti:

88. Le Code du travail (chapitre II, art. 164 à 165) énonce que le salaire minimum brut garanti pour un plein temps est fixé par décision gouvernementale, après consultation des syndicats et des employeurs.

89. En Roumanie, du fait des mesures adoptées pour réduire les effets de la crise économique, le salaire minimum brut garanti a été maintenu à 600 lei en 2009-2010.

90. L'année 2011 a été marquée par une hausse importante du salaire minimum brut garanti, qui a été porté à 670 lei, conformément à la décision gouvernementale n° 1193/2010 sur la fixation du salaire minimum brut garanti.

91. Cette hausse s'est poursuivie en 2012, année où le salaire minimum brut garanti est passé à 700 lei, conformément à la décision gouvernementale n° 1225/2011 sur la fixation du salaire minimum brut garanti.

92. L'article 164 de la loi n° 53/2003 portant Code du travail, telle que modifiée et republiée ultérieurement, dispose que le salaire minimum brut garanti pour un plein temps est fixé par décision gouvernementale, après consultation des syndicats et des employeurs.

93. En 2009, le salaire minimum brut garanti a été fixé à 600 lei par mois pour un temps de travail complet de 170 heures par mois (décision gouvernementale n° 1051/2008).

94. Le salaire minimum brut garanti de 600 lei a été relevé de 11,1 % par rapport à octobre 2008 et de 20 % par rapport à janvier 2008. Selon l'Institut national de la statistique, la hausse du salaire minimum a été supérieure au taux d'inflation en 2009, soit 5,59 %.

95. Les indicateurs macroéconomiques et la productivité sont pris en compte lors de la fixation du salaire minimum brut garanti.

96. L'Inspection du travail contrôle l'application des mesures visant à faire respecter le principe d'égalité des rémunérations entre hommes et femmes dès lors qu'une violation de ce principe lui est signalée, mais elle ne tient pas de statistiques distinctes sur la question.

97. La modification du salaire minimum brut garanti pour un plein temps est fixée par décision gouvernementale, après consultation des syndicats et des organisations patronales.

98. Pour la période 2010-2012, le salaire minimum brut garanti s'élevait à:
- 1<sup>er</sup> janvier 2009-31 décembre 2010 (décision gouvernementale n° 1051/2008): 600 lei/mois à temps complet de 170 heures/mois en moyenne;
  - 1<sup>er</sup> janvier 2011-31 décembre 2011 (décision gouvernementale n° 1193/2010): 670 lei/mois à temps complet de 170 heures/mois en moyenne;
  - 1<sup>er</sup> janvier 2012-31 janvier 2013 (décision gouvernementale n° 1225/2011): 700 lei/mois à temps complet de 169,333 heures/mois en moyenne.

## **Article 8**

### **Droit de former des syndicats**

99. En ce qui concerne les mesures concrètes prises pour empêcher que l'embauche d'un salarié soit subordonnée à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ni ne constitue un syndicat, la législation nationale prévoit des dispositions spécifiques à cet égard:

- La loi n° 53/2003 (Code du travail) republiée garantit la liberté d'association des salariés (art. 7) et leur droit de former des syndicats et d'y adhérer (art. 39, par. 1, lettre M), dispose que tous les employeurs reconnaissent aux salariés l'exercice de leur droit syndical (art. 217) et interdit tout acte d'ingérence par des employeurs ou des organisations d'employeurs, directement ou indirectement, dans la formation de syndicats ou dans l'exercice de leurs droits (art. 218);
- La loi n° 62/2011 republiée (Loi sur le dialogue social) dispose que nul ne peut être contraint d'adhérer à un syndicat ou de quitter un syndicat (art. 3, par. 3), interdit tout acte d'ingérence des employeurs et de leurs organisations visant à limiter ou empêcher l'exercice du droit des syndicats d'organiser leur mode de gestion et d'activité (art. 7), et établit des sanctions spécifiques à cet égard (art. 21, par. 1, lettre a).

100. S'agissant des mesures garantissant la pleine protection contre les actes de discrimination fondée sur l'appartenance syndicale, la législation nationale prévoit également des dispositions à cet égard.

101. La loi n° 53/2003 republiée (Code du travail) interdit:

- Toute discrimination directe ou indirecte à l'encontre d'un salarié fondée sur l'affiliation ou l'activité syndicale (art. 5, par. 2);
- Tout licenciement fondé sur l'appartenance ou l'activité syndicale et l'exercice, conformément à la loi, des droits syndicaux (art. 59);
- Toute discrimination fondée sur l'affiliation ou l'activité syndicale dans la fixation de la rémunération (art. 159, par. 3).

102. L'Inspection du travail est l'organe chargé de faire appliquer la législation du travail et les inspecteurs du travail sont habilités à constater les infractions et imposer les sanctions s'y rapportant.

## **Article 9**

### **Droit à la sécurité sociale**

103. Compte tenu des pressions et des risques dus à la crise économique et de la nécessité de soutenir la croissance économique et réduire l'inflation, le Gouvernement roumain a

adopté une série de mesures immédiates visant à instaurer une protection sociale reposant sur le principe de contribution et de solidarité pour promouvoir le progrès social.

104. L'ordonnance d'urgence n° 28/2009 régissant les mesures de protection sociale a donc été adoptée.

105. Ces mesures s'adressent au groupe cible des personnes les plus affectées par les conséquences immédiates de la crise économique, celles qui ont perdu leur emploi ou celles qui risquent de le perdre.

106. C'est pourquoi, sans préjudice des dispositions du paragraphe 1 de l'article 39 de la loi n° 76/2002, telle que modifiée et complétée, l'ordonnance gouvernementale d'urgence n° 28/2009 dispose que pour les personnes dont les relations du travail ou de service prennent fin après l'entrée en vigueur de ladite ordonnance, mais au plus tard le 31 décembre 2009, la période de versement de l'allocation chômage sera prolongée de trois mois.

107. Cette mesure concerne également les chômeurs bénéficiant déjà de l'allocation chômage à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance, pour lesquels la période de versement de l'allocation est également prolongée de trois mois à compter de la date de fin de droits.

108. L'ordonnance prévoit par ailleurs que, en cas d'interruption temporaire de l'activité de l'employeur visée au paragraphe 1 de l'article 53 de la loi n° 53/2003 portant Code du travail, telle que modifiée et complétée, mais pendant une durée maximum de trois mois, l'employeur verse aux salariés une indemnité égale à 75 % au moins du salaire de base correspondant à leur emploi. Cette indemnité est exonérée du paiement des contributions sociales normalement dues par l'employeur et le salarié, sans que cela affecte le statut d'assuré du salarié.

109. De la même façon, l'indemnité versée aux salariés pendant une période maximum de trois mois, en vertu du paragraphe 1 de l'article 53 de la loi n° 53/2003 portant Code du travail, telle que modifiée et complétée, n'était pas imposable en 2009.

110. Compte tenu des effets positifs de la réduction temporaire du coût du travail pour les entreprises obligées de suspendre temporairement leur activité, à savoir le recul du taux de chômage en 2009, ainsi que de la demande des partenaires sociaux d'envoyer un signal positif pour que les employeurs maintiennent les emplois alors que les effets de la crise économique allaient selon toute probabilité se prolonger et pour éviter la perte de travailleurs qualifiés dans les secteurs à fort potentiel de développement/expansion après la relance économique, le Gouvernement roumain a reconduit une série de mesures de protection sociale, applicables à partir de février 2010. L'ordonnance d'urgence n° 4/2010 sur les mesures de protection pour 2010 a institué une exonération des contributions sociales pour les salariés dont le contrat a été suspendu et qui perçoivent une indemnité d'au moins 75 % du salaire de base correspondant à leur emploi, et pour leur employeur, conformément au paragraphe 1 de l'article 53 de la loi n° 53/2003, telle que modifiée et complétée, entre février 2010 et le 31 décembre 2010 au plus tard, pendant la suspension du contrat de travail individuel par l'employeur du fait d'une interruption d'activité visée au paragraphe 1 de l'article 52 de la loi n° 53/2003 portant Code du travail, telle que modifiée et complétée, mais pour une durée maximum de 90 jours. L'exonération d'impôt de l'indemnité égale à 75 % du salaire de base perçue par le salarié pendant la période d'interruption d'activité a également été maintenue.

111. Suite à l'adoption de cette loi, compte tenu des effets persistants de la crise économique et financière sur le marché de l'emploi en Roumanie et du risque de stagnation du taux de chômage et d'évolution vers le chômage de longue durée et l'inactivité, et suite aux recommandations de l'Union européenne, de l'Organisation internationale du Travail

(OIT) et d'autres organismes internationaux et européens élaborant et mettant en œuvre des mesures de promotion de l'emploi, le Gouvernement roumain a pris l'ordonnance d'urgence n° 13/2010 sur les mesures de promotion de la création d'emplois et de réduction du chômage en 2010.

112. Cette ordonnance dispose que les employeurs qui ont engagé des chômeurs en 2010 sont exonérés, pendant une période maximum de six mois, des contributions sociales dues pour ces salariés.

113. Toutefois, pour que lesdits salariés employés disposent d'un niveau de protection adéquat, la période d'exonération de cotisations sociales est validée comme période de cotisation.

114. Compte tenu de l'évolution de la crise économique en 2009 et de la persistance de cette crise dans les années à venir, la Roumanie a pris des mesures en 2009-2010 pour s'acquitter de ses obligations au titre des emprunts qu'elle a contractés auprès d'institutions financières internationales, qui étaient indispensables pour sa stabilité économique et pour atteindre en 2010 l'objectif de déficit pour son budget général consolidé.

115. Le régime public de retraite est l'un des domaines qu'il était primordial et prioritaire de réformer en 2009-2010. Les mesures suivantes ont été prises:

1. Établissement d'une pension sociale minimum garantie à partir d'avril 2009;
2. Gel, en 2009, de la contribution correspondant au 2<sup>e</sup> pilier de la pension;
3. Changement du mode de calcul des pensions de la fonction publique et du personnel militaire entre juillet et décembre 2010, et paiement de la pension révisée à partir de l'intégration de ces personnels dans le régime public de retraite, en janvier 2011;
4. Refus des demandes de retraite anticipée et de retraite anticipée partielle de juillet à décembre 2010;
5. Possibilité de paiement rétroactif des cotisations sociales pour les cinq années précédentes au maximum, entre novembre et décembre 2010;
6. Suppression des chèques vacances à partir de 2010;
7. Gel de la valeur du point de retraite à 732,8 lei d'octobre 2009 à décembre 2012;
8. La réforme du régime public de retraite par une nouvelle loi a établi un régime unique pour toutes les catégories d'assurés. Déposé en 2009-2010, le projet de loi a été adopté en décembre 2010 et la loi est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011. L'adoption de cette loi sur le régime public unique de retraite tenait à un certain nombre de facteurs macroéconomiques et sociaux, et a permis d'opérer des réformes dans les domaines suivants:
  - Uniformisation de l'âge normal de la retraite;
  - Augmentation de l'âge de départ à la retraite pour le personnel militaire en service actif, soldats et volontaires, les fonctionnaires de police et les agents de la fonction publique bénéficiant d'un statut spécial de l'administration pénitentiaire, de la défense nationale, de l'ordre public et de la sécurité nationale;
  - Intégration des personnes affiliées à un régime autre que le régime public de retraite (personnel militaire en service actif, soldats et volontaires, fonctionnaires de police et agents de la fonction publique bénéficiant d'un statut spécial de l'administration pénitentiaire, de la défense nationale, de

l'ordre public et de la sécurité nationale) dans le régime public unique de retraite;

- Établissement de procédures concernant la valeur du point de retraite;
- Augmentation du taux de réduction de la pension pour décourager les retraites anticipées partielles;
- Augmenter le nombre de cotisants au régime public unique de retraite en y incluant les professions libérales, les administrateurs et les personnes travaillant dans leur entreprise familiale;
- Introduction de critères plus stricts pour l'octroi de la pension d'invalidité et pour décourager les retraites pour invalidité non justifiées d'un point de vue médical.

116. En 2010, en vue de rétablir l'équilibre budgétaire, la loi n° 118/2010 sur les mesures nécessaires au rétablissement de l'équilibre budgétaire a été adoptée. Les mesures suivantes sont entrées en vigueur en juillet 2010:

- Réduction de 15 % de l'allocation d'éducation visée à l'article 1 de l'ordonnance gouvernementale d'urgence n° 148/2005 sur l'aide aux familles au titre de l'éducation des enfants. Cette réduction a été appliquée jusqu'à fin 2010;
- Réduction de 25 % des traitements/soldes des militaires/indemnités d'encadrement payés sur des fonds publics. Si, après application de la réduction, la rémunération est inférieure au salaire minimum brut garanti, elle est portée à 600 lei;
- Plusieurs lois ont été abrogées, dont celles portant sur les prestations sociales suivantes: aide financière pour fonder une famille, trousseau de naissance et allocation de naissance. Ces prestations ont été supprimées en juillet 2010.

117. Les mesures prises après la réduction de l'allocation d'éducation et des traitements/soldes des militaires/indemnités d'encadrement payés sur des fonds publics sont les suivantes:

1. Concernant l'allocation d'éducation, l'ordonnance gouvernementale d'urgence n° 124/2011 et la loi n° 166/2012 ont augmenté son montant comme suit:

- L'ordonnance gouvernementale d'urgence n° 124/2011, modifiant et complétant certaines lois sur les prestations sociales, a porté le montant de l'allocation à 75 % du revenu moyen des 12 derniers mois;
- Par conséquent, les parents dont l'enfant était né après le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et qui avaient perçu des revenus imposables pendant 12 mois avant la naissance de l'enfant pouvaient choisir, du 1<sup>er</sup> janvier au 30 septembre 2012, entre les droits suivants:

a) Congé parental pour les enfants âgés de moins de 1 an et allocation mensuelle de 75 % du revenu net moyen des 12 derniers mois. Cette dernière ne pouvait être inférieure à 600 lei ni supérieure à 3 400 lei. Les personnes pouvant prétendre à cette prestation jusqu'aux 12 mois de l'enfant devaient avoir perçu des revenus imposables d'une activité salariée, indépendante ou agricole et avoir droit à l'allocation mensuelle de retour au travail égale à 500 lei jusqu'aux 2 ans de l'enfant. Pour les personnes percevant l'allocation mensuelle qui avaient demandé l'allocation d'insertion, cette allocation était suspendue;

b) Congé parental pour les enfants de moins de 2 ans et allocation mensuelle de 75 % du revenu net moyen des 12 derniers mois. L'allocation ne pouvait être inférieure à 600 lei ni supérieure à 1 200 lei;

c) Pour les enfants handicapés, l'allocation était versée jusqu'aux 3 ans de l'enfant à hauteur de 75 % du revenu net moyen des 12 derniers mois et ne pouvait être inférieure à 600 lei ni supérieure à 3 400 lei. Les bénéficiaires de cette allocation avaient droit à l'allocation mensuelle de retour au travail;

- Suite à l'adoption de la loi n° 166/2012, à compter d'octobre 2012 l'allocation d'éducation est passée de 75 % à 85 % du revenu net moyen des 12 derniers mois.

2. Concernant la réduction de 25 % instaurée à partir d'octobre 2010 sur les traitements/soldes des militaires/indemnités d'encadrement payés sur des fonds publics par la loi n° 285/2010 sur la rémunération des fonctionnaires et agents publics, l'ensemble de ces rémunérations ont été ultérieurement augmentées de 15 %. En vertu de l'ordonnance gouvernementale d'urgence n° 19/2012, les traitements bruts de base/soldes de base des militaires/indemnités d'encadrement des fonctionnaires et agents publics ont été augmentés en deux étapes, soit:

a) De 8 % au 1<sup>er</sup> juin 2012, par rapport au montant de mai 2012;

b) De 7,4 % au 1<sup>er</sup> décembre 2012, par rapport au montant de novembre 2012.

Par ailleurs, le salaire minimum brut garanti a enregistré une hausse constante depuis 2010:

<i>Période</i>	<i>Salaire minimum brut (lei)</i>
2010	600
2011	670
2012	700
2013 Janvier	700
1 <sup>er</sup> février-30 juin	750
1 <sup>er</sup> juillet	800
2014 1 <sup>er</sup> janvier-30 juin	800
1 <sup>er</sup> juillet	900

Les principales aides aux personnes isolées et aux familles, soumises à conditions de ressources, sont les allocations de soutien familial, un complément de revenu garantissant un revenu minimum, et une aide au chauffage. Le montant de ces prestations est calculé en fonction des revenus et des biens mobiliers et immobiliers de la personne isolée ou de la famille, qui sont nécessaires pour satisfaire ses besoins de consommation.

La décision gouvernementale n° 778/2013 adoptée en octobre 2013 a modifié la législation sur les aides sociales susmentionnées aux fins d'établir un modèle unique de dépôt de demande et une enquête sociale. Avant l'adoption de ce texte, la législation ne prévoyait qu'une liste de biens dont la possession excluait le droit à l'aide sociale. Désormais, cette exclusion s'applique si la production annuelle nette des biens visés dans la loi (bâtiments et autres biens mobiliers, terres, animaux et oiseaux) est supérieure au montant cumulé de 1 000 euros pour une personne isolée et 2 500 euros par famille.

L'ordonnance gouvernementale d'urgence n° 42/2013 portant modification de la loi n° 416/2001 et de la loi n° 277/2010 a été adoptée en mai 2013. Cette ordonnance a relevé de 370 à 530 lei le plafond de revenus par membre de la famille pour avoir droit à l'allocation de soutien familial et modifié les deux tranches de revenus prises en compte: entre 0 et 200 lei par membre et entre 201 et 530 lei par membre. Le montant de l'allocation a par ailleurs été revalorisé de 30 % à compter de juillet 2013.

3. Le revenu minimum garanti est l'un des dispositifs les plus importants pour promouvoir l'inclusion sociale et lutter contre la pauvreté. Il est régi par la loi n° 416/2001 sur le salaire minimum, telle que modifiée et complétée. Cette loi garantit un revenu minimum au moyen d'une aide sociale mensuelle attribuée sur demande accompagnée d'une déclaration sur l'honneur et de justificatifs concernant la composition de la famille et les revenus de ses membres. La demande est enregistrée par le maire de la commune ou, le cas échéant, du secteur concerné de la municipalité de Bucarest. La loi n° 416/2001 a été modifiée en mai 2013 par l'ordonnance gouvernementale d'urgence n° 42/2013 portant hausse de 8,5 % du revenu minimum garanti à partir de juillet 2013 et de 4,5 % supplémentaires à partir de janvier 2014. Les personnes isolées/familles dont les droits étaient déjà établis en juillet 2013 ont bénéficié de mesures de transition pour le mois de décembre 2013 et perçu la différence entre le nouveau revenu minimum garanti et le précédent.

## **Article 10**

### **Protection de la famille, de la mère et de l'enfant**

118. Les familles et les personnes isolées à faible revenus peuvent prétendre à une aide au chauffage. Prévues par l'ordonnance gouvernementale d'urgence n° 5/2003, aujourd'hui abrogée, les aides pour le chauffage et autres équipements collectifs sont désormais régies par l'ordonnance gouvernementale d'urgence n° 70/2011 sur les mesures de protection sociale pendant la saison froide. Il s'agit d'une aide mensuelle couvrant une partie des dépenses de chauffage du domicile pendant la saison froide, ainsi que les factures et dépenses d'énergie thermique.

#### **1. Chauffage urbain**

119. Les usagers du chauffage urbain bénéficient mensuellement de la part de l'État, sur le budget du Ministère du travail et en fonction du revenu mensuel net moyen par membre de la famille, d'une allocation égale à un pourcentage de la facture de chauffage compris entre 10 % et 100 %. Les bénéficiaires d'autres aides sociales sont remboursés à 100 %.

#### **2. Chauffage au gaz naturel**

120. Pour les foyers chauffés au gaz naturel, la loi fixe l'indemnité versée par l'État à différents montants dépendant du revenu mensuel net par membre de la famille. Le minimum est de 19 lei et le maximum de 262 lei.

#### **3. Chauffage électrique**

121. Pour la saison froide, la législation a introduit des indemnités pour les personnes ne se chauffant qu'à l'électricité. Le plafond des revenus nets moyens par membre de la famille pour en bénéficier est de 615 lei.

**4. Chauffage au bois, au charbon ou au mazout**

122. L'indemnité de chauffage au bois, au charbon ou au mazout, également versée sur le budget de l'État, est comprise entre 16 et 54 lei selon les revenus. Le plafond des revenus nets moyens par membre de la famille pour en bénéficier est de 615 lei. Les bénéficiaires d'autres aides sociales perçoivent 58 lei.

## Annexes

### Annexe I

#### Mesures mises en œuvre par l'Agence nationale pour l'emploi pour promouvoir l'emploi

##### 1. Information et orientation professionnelles

1. L'information et l'orientation professionnelles consistent en un ensemble de services proposés gratuitement aux personnes en recherche d'emploi et destinés à:

- Fournir des informations sur le marché du travail et l'évolution de l'emploi;
- Évaluer et autoévaluer le profil de la personne pour l'orienter vers une profession;
- Développer les capacités et la confiance en soi des personnes en recherche d'emploi pour les aider à prendre une décision quant à leur future carrière;
- Former ces personnes aux méthodes et techniques de recherche d'emploi.

##### 2. Intermédiation professionnelle

2. L'intermédiation professionnelle consiste à mettre en relation des employeurs et des personnes en recherche d'emploi en vue d'établir entre eux des relations du travail.

##### 3. Formation professionnelle

3. Les programmes de formation professionnelle prévus par la loi portent sur l'initiation, la qualification, la reconversion, le perfectionnement et la spécialisation des personnes en recherche d'emploi.

4. Cette formation professionnelle est dispensée au moyen de cours, de stages (pratique et spécialisation) et d'autres moyens prévus par la loi. La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi est assurée par les agences pour l'emploi via leurs centres de formation et les centres régionaux de formation professionnelle de l'Agence nationale pour l'emploi, ainsi que par des prestataires publics ou privés, conformément à la législation en vigueur.

5. La modification de la loi n° 76/2013 par la loi n° 250/2013 a introduit l'évaluation et la validation des acquis non formels.

6. Concernant la validation des acquis non formels, les personnes inscrites dans une agence pour l'emploi peuvent bénéficier gratuitement d'une évaluation et d'une validation des compétences acquises hors du système formel, dont le financement est assuré par l'assurance chômage, à raison d'une fois par période de recherche d'emploi.

7. L'évaluation et la validation gratuites des compétences acquises hors du système formel assurées par les agences pour l'emploi ont lieu à l'issue des services d'information et d'orientation professionnelles (ou d'intermédiation) fournis aux personnes en recherche d'emploi. Elle se font lorsqu'il est constaté que la personne n'a pas de certificat de compétences professionnelles, de qualification ou de diplôme pour les unités de compétences, le poste ou la qualification pour laquelle l'évaluation est réalisée et qu'aucune contre-indication médicale ne s'y oppose.

**4. Orientation et aide à la création d'une activité indépendante ou d'une entreprise**

8. Des services d'orientation et d'aide à la création d'une activité indépendante ou d'une entreprise sont fournis, sur demande, aux personnes en recherche d'emploi. Ils portent sur les aspects juridiques, le marketing et les finances, ainsi que sur les techniques et méthodes de gestion efficaces, entre autres services d'orientation.

**5. Complément de salaire**

9. Les bénéficiaires d'allocations chômage qui, avant la fin de leurs droits, trouvent un nouvel emploi légal à temps complet, peuvent prétendre à une indemnité mensuelle non imposable servie par l'assurance chômage, d'un montant égal à 30 % de leur allocation chômage d'origine, le cas échéant revalorisée conformément à la législation en vigueur.

10. Les élèves sortant d'un établissement d'enseignement ou d'une école spéciale qui, âgés de 16 ans révolus et inscrits dans une agence pour l'emploi, travaillent à plein temps pendant une période supérieure à 12 mois perçoivent de l'assurance chômage une prime d'emploi égale au montant de l'indicateur social de référence en vigueur à la date d'embauche.

**6. Allocations pour les diplômés**

11. Les diplômés dont le droit à l'allocation chômage a été établi, conformément à la loi, dans une localité située à plus de 50 kilomètres de leur lieu de résidence, peuvent bénéficier de l'assurance chômage d'une allocation d'un montant égal à l'allocation chômage à laquelle ils ont droit, conformément à la loi, jusqu'à expiration de la période d'allocation déterminée, qu'ils aient ou non trouvé un emploi. Ce droit est acquis aux diplômés qui travaillent pendant une période d'au moins 12 mois.

**7. Promotion de la mobilité de la main-d'œuvre**

12. Les personnes qui, pendant la durée de versement de leur allocation chômage, trouvent un emploi à 50 kilomètres ou plus de leur lieu de résidence peuvent bénéficier d'une allocation servie par l'assurance chômage égale à deux fois la valeur de l'indicateur social de référence en vigueur à la date d'embauche.

13. Les personnes qui, pendant la durée de versement de leur allocation chômage, trouvent un emploi nécessitant leur déménagement ont droit à une prime d'installation servie par l'assurance chômage, d'un montant égal à sept fois la valeur de l'indicateur social de référence en vigueur à la date d'embauche.

14. Suite à la modification de la loi n° 76/2013 par la loi n° 250/2013, la prime d'emploi et la prime d'installation peuvent également être versées, sur demande, aux chômeurs de longue durée inscrits dans une agence pour l'emploi et ne bénéficiant pas de l'allocation chômage.

**8. Emplois subventionnés pour les diplômés**

15. Les employeurs qui embauchent des diplômés d'un établissement d'enseignement en contrat à durée indéterminée perçoivent chaque mois, pendant 12 mois, pour chaque diplômé:

a) Une somme égale à la valeur de l'indicateur social de référence en vigueur à la date d'embauche pour les chômeurs ayant achevé le premier cycle du secondaire ou les diplômés d'une école professionnelle;

b) Une somme égale à 1,2 fois la valeur de l'indicateur social de référence en vigueur à la date d'embauche pour les chômeurs ayant achevé l'enseignement secondaire de second cycle ou des postsecondaires;

c) Une somme égale à 1,5 fois la valeur de l'indicateur social de référence en vigueur à la date d'embauche pour les chômeurs ayant achevé des études supérieures;

d) Les employeurs qui embauchent des diplômés handicapés en contrat à durée indéterminée perçoivent, pour chacun d'eux, la même indemnité que pour les autres diplômés, en fonction du niveau d'études, mais pendant 18 mois.

16. L'employeur qui, du fait du nombre de ses salariés, n'est pas tenu par la loi d'employer des personnes handicapées mais choisit de le faire, en contrat à durée indéterminée, perçoit chaque mois pour chacun d'eux, pendant 12 mois, une indemnité égale à la valeur de l'indicateur social de référence en vigueur à la date d'embauche, à condition que les relations du travail durent au moins deux ans.

17. L'employeur qui opte pour la mesure susmentionnée est tenu de maintenir les relations du travail avec le diplômé handicapé pendant au moins 18 mois.

#### **9. Emplois subventionnés pour les chômeurs de plus de 45 ans ou les parents isolés au chômage**

18. Les employeurs qui engagent en contrat à durée indéterminée des chômeurs de plus de 45 ans ou des parents isolés au chômage perçoivent chaque mois pour chacun d'eux, pendant 12 mois, une indemnité égale à la valeur de l'indicateur social de référence en vigueur à la date d'embauche, à condition que les relations du travail durent au moins deux ans. Les employeurs qui engagent des personnes handicapées en contrat à durée indéterminée et maintiennent les relations du travail pendant au moins deux ans peuvent bénéficier de cette indemnité.

#### **10. Emplois subventionnés pour les chômeurs à cinq ans de l'âge de la retraite**

19. Les employeurs qui engagent, conformément à la loi, des chômeurs à cinq ans de l'âge de la retraite qui, au moment de leur embauche, remplissent les conditions prescrites par la loi pour prétendre à la pension de retraite anticipée partielle ou qui ont atteint l'âge de la retraite mais ne remplissent pas les conditions pour prétendre à la pension de retraite anticipée partielle, perçoivent de l'assurance chômage pendant la durée de l'emploi, jusqu'à ce que les chômeurs embauchés remplissent les conditions prescrites, une somme égale à la valeur de l'indicateur social de référence en vigueur à la date d'embauche.

#### **11. Prêts à des conditions avantageuses**

20. Pour faciliter la création de nouveaux emplois par la création ou le développement de petites et moyennes entreprises, d'unités coopératives, d'entreprises individuelles, d'entreprises familiales et d'activités indépendantes, l'assurance chômage peut octroyer des prêts à des conditions avantageuses.

#### **12. Allègements accordés aux employeurs**

21. Les employeurs qui engagent des chômeurs et maintiennent les relations du travail pendant au moins six mois bénéficient d'une réduction des contributions sociales dues à l'assurance chômage.

22. La réduction des contributions sociales s'applique à partir du début de l'exercice fiscal suivant, pour une période de six mois, et consiste en une diminution de 0,5 % des cotisations mensuelles dues par point de pourcentage du nombre de ces nouveaux salariés

sur le nombre moyens de personnes employées avec un contrat de travail individuel pour l'année concernée.

23. La modification de la loi n° 76/2013 a introduit une nouvelle section dans la loi n° 250/2013: Promotion de la participation au marché de l'emploi des jeunes en risque d'exclusion sociale.

24. L'employeur qui engage un jeune en contrat de solidarité, conformément aux dispositions de la loi n° 116/2002 sur l'action préventive et la lutte contre l'exclusion sociale, conclut une convention avec l'Agence nationale pour l'emploi, qui s'engage à rembourser à l'employeur le salaire mensuel déterminé au moment de l'embauche du jeune, à concurrence de 75 % du salaire net moyen national.

25. Si, au terme du contrat de solidarité, l'employeur embauche le jeune en contrat à durée indéterminée, il a droit, conformément à la convention susmentionnée, au remboursement d'une somme mensuelle égale à 50 % de l'allocation chômage que le jeune aurait perçue.

### **13. Apprentissage en entreprise**

26. L'apprentissage est une formation en entreprise fondée sur un contrat d'apprentissage et réglementée par la loi n° 279/2005 sur l'apprentissage en entreprise, complétée et republiée. Le programme de formation de l'apprenti fait partie intégrante du contrat d'apprentissage.

27. En vertu du paragraphe 2 de l'article 16 de la loi n° 279/2005, l'employeur qui conclut un contrat d'apprentissage perçoit de l'assurance chômage, sur demande, une somme mensuelle pour chaque apprenti égale à 60 % de la valeur de l'indicateur social de référence pour le chômage et la promotion de l'emploi pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, conformément à la loi n° 76/2002 sur le régime d'assurance chômage et la promotion de l'emploi, telle que modifiée et complétée. Pour y avoir droit, l'employeur doit avoir signé une convention avec l'agence pour l'emploi du comté ou de la municipalité de Bucarest dans un délai maximum de 30 jours ouvrés après expiration de la période d'essai stipulée dans le contrat d'apprentissage.

### **14. Promotion de l'emploi des élèves et des étudiants**

28. L'Agence nationale pour l'emploi applique les mesures prévues par la loi n° 72/2007 sur la promotion de l'emploi des élèves et des étudiants, qui encourage les employeurs à embaucher des élèves et des étudiants pendant les vacances scolaires/universitaires. L'Agence nationale pour l'emploi verse à l'employeur sur le budget de l'assurance chômage, par an et par élève/étudiant, une somme mensuelle égale à 50 % de la valeur de l'indicateur social de référence pendant une période maximum de 60 jours civils.

## Annexe II

## Nombre de chômeurs inscrits, à la fin de chaque mois, par sexe

		<i>Janvier</i>	<i>Février</i>	<i>Mars</i>	<i>Avril</i>	<i>Mai</i>	<i>Juin</i>	<i>Juillet</i>	<i>Août</i>	<i>Sept.</i>	<i>Oct.</i>	<i>Nov.</i>	<i>Déc.</i>
2009	Nombre total de chômeurs,	444 907	477 860	513 621	517 741	526 803	548 930	572 562	601 673	625 140	653 939	683 123	709 383
	dont nombre de femmes	198 013	207 574	221 366	224 291	229 184	240 224	252 043	265 945	276 444	288 556	298 091	302 124
2010	Nombre total de chômeurs,	740 982	762 375	765 285	738 187	701 854	680 782	679 495	675 790	670 247	645 453	633 476	626 960
	dont nombre de femmes	306 977	311 541	314 330	305 670	291 072	283 335	286 494	289 490	289 336	279 114	272 324	264 401
2011	Nombre total de chômeurs,	614 976	600 308	539 666	493 438	453 067	435 961	435 152	437 811	439 928	444 000	454 978	461 013
	dont nombre de femmes	255 395	247 591	223 365	207 062	193 370	188 400	192 270	198 327	201 371	202 710	205 992	203 677
2012	Nombre total de chômeurs,	473 569	473 866	454 541	425 841	409 938	404 114	429 043	441 220	442 196	456 148	476 321	493 775
	dont nombre de femmes	205 133	203 474	195 612	185 827	179 632	178 398	191 949	199 159	199 723	204 480	210 405	210 795
2013	Nombre total de chômeurs,	513 349	510 409	492 427	467 089	443 985	438 110	466 932	443 610	428 866	489 260	507 607	512 333
	dont nombre de femmes	212 943	209 764	203 423	193 791	184 193	182 917	198 292	191 198	187 511	212 291	219 288	215 781

## Annexe III

## Nombre total de chômeurs, à la fin de chaque mois, dont chômeurs du secteur privé, de 2009 à 2013

		<i>Janvier</i>	<i>Février</i>	<i>Mars</i>	<i>Avril</i>	<i>Mai</i>	<i>Juin</i>	<i>Juillet</i>	<i>Août</i>	<i>Sept.</i>	<i>Oct.</i>	<i>Nov.</i>	<i>Déc.</i>
2009	Nombre total de chômeurs,	444 907	477 860	513 621	517 741	526 803	548 930	572 562	601 673	625 140	653 939	683 123	709 383
	dont chômeurs du secteur privé	319 902	347 707	385 788	396 532	415 106	435 765	460 254	483 496	500 625	523 635	549 501	578 280
2010	Nombre total de chômeurs,	740 982	762 375	765 285	738 187	701 854	680 782	679 495	675 790	670 247	645 453	633 476	626 960
	dont chômeurs du secteur privé	605 371	622 765	623 518	601 507	571 559	551 916	547 266	528 595	527 105	503 128	492 843	486 483
2011	Nombre total de chômeurs,	614 976	600 308	539 666	493 438	453 067	435 961	435 152	437 811	439 928	444 000	454 978	461 013
	dont chômeurs du secteur privé	475 940	453 606	404 888	365 105	334 798	133 580	126 961	126 961	118 679	120 606	129 407	141 581
2012	Nombre total de chômeurs	473 569	473 866	454 541	425 841	409 938	404 114	429 043	441 220	442 196	456 148	476 321	493 775
	dont chômeurs du secteur privé	153 101	158 767	153 338	145 324	138 791	135 748	133 252	131 452	130 902	136 901	148 512	168 175
2013	Nombre total de chômeurs,	513 349	510 409	492 427	467 089	443 985	438 110	466 932	443 610	428 866	489 260	507 607	512 333
	dont chômeurs du secteur privé	186 969	190 405	183 516	174 475	162 230	156 018	153 538	149 144	146 924	152 684	160 295	173 772

## Annexe IV

## Nombre total de chômeurs inscrits, à la fin de chaque mois, par groupe d'âge, de 2009 à 2013

2009	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
Moins de 25 ans	70 634	69 354	68 347	63 663	62 609	64 616	77 451	94 357	104 919	109 857	110 661	109 928
Taux de chômage des jeunes sur le nombre total de chômeurs (%)	9,53	9,10	8,93	8,62	8,92	9,49	11,40	13,96	15,65	17,02	17,47	17,53
25-29 ans	38 497	41 693	46 097	46 681	46 876	49 086	50 593	52 322	54 059	56 986	60 395	61 826
30-39 ans	116 183	127 290	139 242	141 437	145 113	151 133	153 670	156 769	160 519	167 872	175 593	183 547
40-49 ans	116 370	128 004	140 050	142 821	146 846	154 109	158 148	162 328	166 329	174 214	183 619	193 897
50-55 ans	66 181	71 151	77 399	78 836	80 384	83 536	85 244	87 460	89 610	93 238	98 182	102 948
Plus de 55 ans	37 042	40 368	42 486	44 303	44 975	46 450	47 456	48 437	49 704	51 772	54 673	57 237
<b>Total</b>	<b>740 982</b>	<b>762 375</b>	<b>765 285</b>	<b>738 187</b>	<b>701 854</b>	<b>680 782</b>	<b>679 495</b>	<b>675 790</b>	<b>670 247</b>	<b>645 453</b>	<b>633 476</b>	<b>626 960</b>

2010	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
Moins de 25 ans	107 462	104 638	102 920	97 715	88 635	78 081	87 783	103 375	107 653	104 934	103 425	99 142
Taux de chômage des jeunes sur le nombre total de chômeurs (%)	14,50	13,73	13,45	13,24	12,63	11,47	12,92	15,30	16,06	16,26	16,33	15,81
25-29 ans	64 339	66 671	67 436	65 017	61 724	59 234	57 139	54 632	52 226	50 111	48 683	47 671
30-39 ans	194 160	201 227	201 200	192 580	184 202	181 718	176 787	169 829	164 602	156 921	153 161	151 632
40-49 ans	205 381	213 165	215 342	209 055	199 991	197 045	194 452	188 320	186 114	179 841	176 261	175 945
50-55 ans	108 412	112 603	113 432	110 286	105 340	103 473	102 179	99 397	98 643	94 484	92 286	91 814
Plus de 55 ans	61 228	64 071	64 955	63 534	61 962	61 231	61 155	60 237	61 009	59 162	59 660	60 756
<b>Total</b>	<b>740 982</b>	<b>762 375</b>	<b>765 285</b>	<b>738 187</b>	<b>701 854</b>	<b>680 782</b>	<b>679 495</b>	<b>675 790</b>	<b>670 247</b>	<b>645 453</b>	<b>633 476</b>	<b>626 960</b>

2011	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
Moins de 25 ans	92 038	82 223	61 888	52 758	43 034	40 455	56 875	72 124	79 979	79 677	84 002	81 911
Taux de chômage des jeunes sur le nombre total de chômeurs (%)	14,97	13,70	11,47	10,69	9,50	9,28	13,07	16,47	18,18	17,95	18,46	17,77
25-29 ans	47 256	47 233	42 652	38 234	33 956	31 829	30 531	30 613	31 335	33 434	34 748	35 494
30-39 ans	151 238	152 108	142 785	130 648	116 958	110 395	103 973	99 038	97 880	99 497	106 027	108 536
40-49 ans	172 715	169 325	154 387	141 707	131 297	126 264	121 192	116 840	114 010	114 951	117 045	119 909
50-55 ans	89 319	85 929	78 592	72 953	66 959	62 430	60 019	57 937	56 331	55 905	574 58	58 564
Plus de 55 ans	62 410	63 490	59 362	57 138	60 863	64 588	62 562	61 259	60 393	60 536	55 698	56 599
<b>Total</b>	<b>614 976</b>	<b>600 308</b>	<b>539 666</b>	<b>493 438</b>	<b>453 067</b>	<b>435 961</b>	<b>435 152</b>	<b>437 811</b>	<b>439 928</b>	<b>444 000</b>	<b>454 978</b>	<b>461 013</b>

2012	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
Moins de 25 ans	77 333	71 722	59 275	49 256	44 281	43 867	73 160	87 948	91 603	89 999	89 002	87 261
Taux de chômage des jeunes sur le nombre total de chômeurs (%)	16,33	15,14	13,04	11,57	10,80	10,86	17,05	19,93	20,72	19,73	18,69	17,67
25-29 ans	36 939	37 623	36 643	34 062	32 285	31 353	31 190	31 525	31 742	34 148	36 301	37 884
30-39 ans	113 601	115 714	113 266	106 835	103 025	101 005	99 016	97 608	96 471	100 899	106 974	112 124
40-49 ans	125 559	127 130	125 141	119 529	116 237	114 439	112 661	111 419	110 544	115 383	122 522	129 942
50-55 ans	60 970	61 534	60 255	57 809	56 282	55 530	54 918	54 417	53 661	55 384	58 034	60 688
Plus de 55 ans	59 167	60 143	59 961	58 350	57 828	57 920	58 098	58 303	58 175	60 335	63 488	65 876
<b>Total</b>	<b>473 569</b>	<b>473 866</b>	<b>454 541</b>	<b>425 841</b>	<b>409 938</b>	<b>404 114</b>	<b>429 043</b>	<b>441 220</b>	<b>442 196</b>	<b>456 148</b>	<b>476 321</b>	<b>493 775</b>

2013	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
Moins de 25 ans	81 533	71 614	60 360	49 889	44 320	5 939	81 571	88 926	94 231	9 428	93 639	90 151
Taux de chômage des jeunes sur le nombre total de chômeurs (%)	15,88	14,03	12,26	10,68	9,98	10,49	17,47	20,05	21,97	3,26	18,45	17,60
25-29 ans	40 212	40 793	39 144	36 739	34 089	33 111	32 831	31 074	30 467	35 697	37 504	38 086
30-39 ans	119 614	121 337	118 944	113 796	107 776	105 041	102 227	93 309	87 953	104 007	109 124	110 955
40-49 ans	138 793	141 173	139 002	134 422	129 156	126 701	124 633	114 763	108 313	127 006	133 392	137 337
50-55 ans	63 680	64 400	63 664	61 895	59 483	58 454	57 704	52 993	49 693	5 819	60 489	61 352
Plus de 55 ans	69 517	71 092	71 313	70 348	69 161	68 864	67 966	62 545	58 209	7 008	73 459	74 452
<b>Total</b>	<b>513 349</b>	<b>510 409</b>	<b>492 427</b>	<b>467 089</b>	<b>443 985</b>	<b>438 110</b>	<b>466 932</b>	<b>443 610</b>	<b>428 866</b>	<b>288 965</b>	<b>507 607</b>	<b>512 333</b>

## Annexe V

**Nombre total de chômeurs inscrits, à la fin de chaque année, ventilés par zone urbaine/rurale, de 2009 à 2013**

<i>2009</i>	<i>Nombre de chômeurs</i>	<i>dont nombre de femmes</i>
<b>Total en décembre 2009</b>	<b>709 383</b>	<b>302 124</b>
Zone urbaine	337 159	160 670
Zone rurale	372 224	141 454
<i>2010</i>	<i>Nombre de chômeurs</i>	<i>dont nombre de femmes</i>
<b>Total en décembre 2010</b>	<b>626 960</b>	<b>264 401</b>
Zone urbaine	274 901	130 124
Zone rurale	352 059	134 277
<i>2011</i>	<i>Nombre de chômeurs</i>	<i>dont nombre de femmes</i>
<b>Total en décembre 2011</b>	<b>461 013</b>	<b>203 677</b>
Zone urbaine	184 113	90 948
Zone rurale	276 900	112 729
<i>2012</i>	<i>Nombre de chômeurs</i>	<i>dont nombre de femmes</i>
<b>Total en décembre 2012</b>	<b>493 775</b>	<b>210 795</b>
Zone urbaine	188 858	91 992
Zone rurale	304 917	118 803
<i>2013</i>	<i>Nombre de chômeurs</i>	<i>dont nombre de femmes</i>
<b>Total en décembre 2013</b>	<b>512 333</b>	<b>215 781</b>
Zone urbaine	194 051	93 395
Zone rurale	318 282	122 386

## Annexe VI

## Nombre de contrats de travail individuels des citoyens roumains, pour l'ensemble de l'année

Année	Sexe	Groupe d'âge*	Durée de travail			Secteur			Zone**		
			Total	Temps partiel	Temps plein	Total	Public	Privé	Total	Urbaine	Rurale
2009	F	[15-24]	269 649	36 905	232 744	265 747	18 151	247 596	270 825	236 571	34 254
		[25-54]	2 007 008	220 255	1 786 753	1 947 659	494 728	1 452 931	2 009 850	1 710 887	298 963
		[55-64]	185 711	36 919	148 792	178 375	85 624	92 751	185 487	154 837	30 650
		[65-99]	21 120	9 303	11 817	20 351	8 362	11 989	21 323	17 669	3 654
	M	[15-24]	316 109	28 860	287 249	311 225	13 043	298 182	315 446	269 900	45 546
		[25-54]	2 127 392	161 561	1 965 831	2 047 905	315 867	1 732 038	2 125 653	1 809 148	316 505
		[55-64]	311 480	37 628	273 852	297 102	79 084	218 018	310 489	266 452	44 037
		[65-99]	38 596	14 968	23 628	37 374	9 826	27 548	37 992	32 881	5 111
	<b>Total</b>		<b>5 277 065</b>	<b>546 399</b>	<b>4 730 666</b>	<b>5 105 738</b>	<b>1 024 685</b>	<b>4 081 053</b>	<b>5 277 065</b>	<b>4 498 345</b>	<b>778 720</b>
	2010	F	[15-24]	411 891	69 598	342 293	403 966	30 195	373 771	411 579	358 164
[25-54]			2 478 061	302 505	2 175 556	2 397 056	613 369	1 783 687	2 486 743	2 118 618	368 125
[55-64]			201 593	43 791	157 802	193 375	97 513	95 862	202 123	168 586	33 537
[65-99]			22 754	10 133	12 621	21 888	9 060	12 828	23 068	19 092	3 976
M		[15-24]	446 619	52 502	394 117	438 512	19 596	418 916	443 782	378 047	65 735
		[25-54]	2 604 855	238 956	2 365 899	2 501 086	400 011	2 101 075	2 600 065	2 212 026	388 039
		[55-64]	345 660	48 011	297 649	329 933	94 016	235 917	344 589	295 826	48 763
		[65-99]	39 158	16 357	22 801	37 936	9 753	28 183	38 642	33 281	5 361
<b>Total</b>		<b>6 550 591</b>	<b>781 853</b>	<b>5 768 738</b>	<b>6 323 752</b>	<b>1 273 513</b>	<b>5 050 239</b>	<b>6 550 591</b>	<b>5 583 640</b>	<b>966 951</b>	
2011		F	[15-24]	360 006	83 925	276 081	353 766	24 732	329 034	356 698	305 552
	[25-54]		2 544 984	398 646	2 146 338	2 473 553	680 459	1 793 094	2 551 430	2 167 364	384 066
	[55-64]		235 344	59 588	175 756	227 501	111 874	115 627	236 150	201 790	34 360
	[65-99]		19 167	10 463	8 704	18 356	5 980	12 376	19 233	16 030	3 203
	M	[15-24]	415 274	74 989	340 285	408 726	14 037	394 689	410 630	342 007	68 623
		[25-54]	2 683 120	347 301	2 335 819	2 585 385	426 856	2 158 529	2 685 179	2 260 828	424 351
		[55-64]	424 440	73 058	351 382	405 445	117 519	287 926	423 305	365 358	57 947
		[65-99]	36 016	18 550	17 466	34 739	6 984	27 755	35 726	31 071	4 655
	<b>Total</b>		<b>6 718 351</b>	<b>1 066 520</b>	<b>5 651 831</b>	<b>6 507 471</b>	<b>1 388 441</b>	<b>5 119 030</b>	<b>6 718 351</b>	<b>5 690 000</b>	<b>1 028 351</b>

Année	Sexe	Groupe d'âge*	Durée de travail			Secteur			Zone**			
			Total	Temps partiel	Temps plein	Total	Public	Privé	Total	Urbaine	Rurale	
2012	F	[15-24]	<b>395 184</b>	106 527	288 657	<b>387 004</b>	22 490	364 514	<b>395 184</b>	337 993	57 191	
		[25-54]	<b>2 908 805</b>	518 902	2 389 903	<b>2 825 187</b>	712 484	2 112 703	<b>2 908 805</b>	2 460 645	448 160	
		[55-64]	<b>304 859</b>	81 173	223 686	<b>294 879</b>	135 981	158 898	<b>304 859</b>	260 747	44 112	
		[65-99]	<b>25 184</b>	14 442	10 742	<b>24 149</b>	8 286	15 863	<b>25 184</b>	21 121	4 063	
	M	[15-24]	<b>473 916</b>	98 767	375 149	<b>466 433</b>	14 363	452 070	<b>473 916</b>	392 858	81 058	
		[25-54]	<b>3 217 489</b>	483 416	2 734 073	<b>3 102 103</b>	454 061	2 648 042	<b>3 217 489</b>	2 686 382	531 107	
		[55-64]	<b>527 662</b>	94 082	433 580	<b>507 316</b>	133 603	373 713	<b>527 662</b>	453 424	74 238	
		[65-99]	<b>49 514</b>	25 470	24 044	<b>48 305</b>	12 023	36 282	<b>49 514</b>	42 702	6 812	
			<b>Total</b>	<b>7 902 613</b>	<b>1 422 779</b>	<b>6 479 834</b>	<b>7 655 376</b>	<b>1 493 291</b>	<b>6 162 085</b>	<b>7 902 613</b>	<b>6 655 872</b>	<b>1 246 741</b>
	2013	F	[15-24]	<b>362 999</b>	107 905	255 094	<b>353 876</b>	16 116	337 760	<b>362 999</b>	309 427	53 572
[25-54]			<b>2 906 639</b>	545 037	2 361 602	<b>2 816 664</b>	671 881	2 144 783	<b>2 906 639</b>	2 455 471	451 168	
[55-64]			<b>329 334</b>	87 274	242 060	<b>318 266</b>	140 287	177 979	<b>329 334</b>	281 150	48 184	
[65-99]			<b>28 288</b>	16 732	11 556	<b>27 020</b>	8 885	18 135	<b>28 288</b>	23 736	4 552	
M		[15-24]	<b>437 666</b>	98 823	338 843	<b>429 963</b>	12 125	417 838	<b>437 666</b>	360 794	76 872	
		[25-54]	<b>3 190 492</b>	520 509	2 669 983	<b>3 073 625</b>	417 979	2 655 646	<b>3 190 492</b>	2 650 037	540 455	
		[55-64]	<b>548 307</b>	99 373	448 934	<b>526 201</b>	135 774	390 427	<b>548 307</b>	469 975	78 332	
		[65-99]	<b>54 364</b>	27 060	27 304	<b>52 936</b>	13 303	39 633	<b>54 364</b>	46 452	7 912	
			<b>Total</b>	<b>7 858 089</b>	<b>1 502 713</b>	<b>6 355 376</b>	<b>7 598 551</b>	<b>1 416 350</b>	<b>6 182 201</b>	<b>7 858 089</b>	<b>6 597 042</b>	<b>1 261 047</b>