



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



Mars 2021

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions XXII-1 (2020)

REPUBLIQUE TCHEQUE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer sur la conformité des situations des Etats avec la Charte sociale européenne. Dans le cadre de la procédure de rapports nationaux, il adopte des conclusions et dans le cadre de la procédure de réclamations collectives, il adopte des décisions.

Des informations relatives à la Charte, les observations interprétatives et les questions générales formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.

Le présent chapitre concerne la République tchèque, qui a ratifié la Charte sociale européenne de 1961 le 3 novembre 1999. L'échéance pour remettre le 17^{ème} rapport était fixée au 31 décembre 2019 et la République tchèque l'a présenté le 6 janvier 2020.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à la République tchèque de répondre aux questions ciblées posées au titre de diverses dispositions (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur l'application des dispositions de la Charte). Le Comité s'est donc concentré sur ces aspects. Il a également examiné les réponses données à tous les constats de non-conformité ou décisions d'ajournement formulés dans ses conclusions précédentes (Conclusions XX-1 (2012)).

En outre, le Comité rappelle qu' aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012)) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196^e réunion des Délégués des Ministres des 2-3 avril 2014, le rapport concernait les dispositions du groupe thématique I « Emploi, formation et égalité des chances » :

- droit au travail (article 1) ;
- droit à l'orientation professionnelle (article 9) ;
- droit à la formation professionnelle (article 10) ;
- droit des personnes physiquement ou mentalement diminuées à la formation professionnelle et à la réadaptation professionnelle et sociale (article 15) ;
- droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres parties contractantes (article 18) ;
- droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe (article 1 du Protocole additionnel de 1988).

La République tchèque a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf les articles 1§4, 9, 10, 15§1, 18§1, 18§2 et 18§3.

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

Les Conclusions relatives à la République tchèque concernent 5 situations et sont les suivantes :

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

– 1 conclusion de non-conformité : article 1 du Protocole additionnel de 1988.

En ce qui concerne les 2 autres situations, régies par les articles 1§2 et 15§2, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation.

Le Comité considère que l'absence des informations demandées est incompatible avec l'obligation de la République tchèque de présenter des rapports en vertu de la Charte de 1961.

Le rapport suivant de la République tchèque traitera des dispositions du groupe thématique II « Santé, sécurité sociale et protection sociale » :

- droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail (article 3),
- droit à la protection de la santé (article 11),
- droit à la sécurité sociale (article 12),
- droit à l'assistance sociale et médicale (article 13),
- droit au bénéfice des services sociaux (article 14),

- droit des personnes âgées à une protection sociale (article 4 du Protocole additionnel).

L'échéance pour soumettre ce rapport était fixée au 31 décembre 2020.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sur www.coe.int/socialcharter.

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 1 - Politique de plein emploi

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République tchèque.

Le Comité rappelle qu'en 2012, il avait ajourné sa conclusion dans l'attente d'informations sur les mesures actives prévues en général pour les demandeurs d'emploi et le nombre de bénéficiaires des différents types de mesures ; sur les mesures particulières d'aide à l'emploi mises en place en faveur des femmes et des chômeurs de longue durée ; sur l'extension éventuelle des mesures actives afin qu'elles couvrent plus que les 9,7 % de chômeurs en ayant bénéficié en 2009 ; sur le suivi et l'évaluation de l'efficacité des politiques de l'emploi (Conclusions XX-1 (2012)).

Situation de l'emploi

Selon Eurostat, le taux de croissance du PIB a fluctué durant la période de référence, chutant de 5,4 % en 2015 à 2,5 % en 2016, avant d'augmenter fortement à 5,2 % en 2017 et de baisser à nouveau, passant à 3,2 % en 2018. Ce taux reste néanmoins supérieur à la moyenne des 28 pays de l'Union européenne (UE) en 2018 (2 %).

Le taux d'emploi global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a augmenté de 70,2 % en 2015 à 74,8 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (68,6 % en 2018).

Le taux d'emploi des hommes a augmenté de 77,9 % en 2015 à 81,8 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (73,8 % en 2018). Le taux d'emploi des femmes a augmenté de 62,4 % en 2015 à 67,6 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (63,3 % en 2018). Le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) a augmenté de 55,5 % en 2015 à 65,1 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (58,7 % en 2018). Le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) est resté stable, à 28,4 % en 2015 et 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (35,3 % en 2018).

Le chômage global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a fortement reculé, de 5,1 % en 2015 à 2,3 % en 2018, un taux nettement inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (7 % en 2018). Il en est allé de même des taux de chômage des catégories ci-dessous.

Le chômage des hommes a baissé de 4,3 % en 2015 à 1,8 % en 2018 (moyenne des 28 pays de l'UE en 2018 : 6,7 %). Le chômage des femmes a baissé de 6,2 % en 2015 à 2,8 % en 2018 (moyenne des 28 pays de l'UE en 2018 : 7,2 %). Le chômage des jeunes (15-24 ans) a baissé de 12,6 % en 2015 à 6,7 % en 2018 (moyenne des 28 pays de l'UE en 2018 : 15,2 %). Le chômage de longue durée (douze mois ou plus, en pourcentage du chômage total s'agissant des personnes âgées de 15 à 64 ans) a baissé de 47,4 % en 2015 à 30,6 % en 2018 (moyenne des 28 pays de l'UE en 2018 : 43,4 %).

La part des jeunes de 15 à 24 ans « hors système » (sans emploi et ne suivant ni études ni formation ; *NEET*) a baissé de 7,5 % en 2015 à 5,6 % en 2018 (en pourcentage de la population des 15-24 ans), un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (10,5 % en 2018).

Le Comité relève les performances du marché du travail en République tchèque, en comparaison avec les autres Etats parties. Il observe notamment qu'en 2018, le taux de chômage global était le taux le plus bas des 28 pays de l'UE ; en outre, le taux d'emploi global était parmi les plus élevés des 28 pays de l'UE, et en hausse. Cela étant, le taux d'emploi des jeunes était toujours inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE, et l'écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes restait important (14 points de pourcentage environ) en 2018.

Politique de l'emploi

Dans son rapport, le Gouvernement indique que les mesures en faveur de l'emploi mises en œuvre pour aider les groupes ou communautés qui se caractérisent par des niveaux

particuliers de sous-emploi ou de chômage sont régies par la loi sur l'emploi. Ces mesures incluent, entre autres, des contributions versées aux employeurs qui embauchent ou créent de nouveaux emplois (participation au paiement des salaires, etc.), des aides aux demandeurs d'emploi qui créent leur entreprise, le financement de formations et des contributions pour les frais opérationnels liés à l'embauche de personnes handicapées (cf. articles 104 et suivants de la loi n° 435/2004 sur l'emploi).

Avec ces mesures de politique active de l'emploi, l'Office du travail cible les demandeurs d'emploi les plus défavorisés sur le marché du travail, à savoir : les diplômés sans expérience professionnelle, les personnes âgées de moins de 30 ans ou de plus de 50 ans, les personnes ayant la garde d'enfants, les personnes handicapées, les personnes à risque d'exclusion sociale et les chômeurs de longue durée. Le Gouvernement précise que les migrants bénéficient pleinement des services fournis par l'Office du travail (cours de langue tchèque, formations professionnelles, accompagnement individuel dans les démarches administratives, etc.) dès qu'ils remplissent les conditions prévues par la loi sur l'emploi (e.g. accès au marché du travail six mois après la date du dépôt de la demande de protection internationale pour les demandeurs d'asile ; libre accès pour les personnes bénéficiant d'un statut de protection internationale).

Le Gouvernement ne fournit pas d'informations sur les mesures spécifiques d'aide à l'emploi mises en œuvre pour les femmes. A cet égard, le Comité relève que selon la Commission européenne (CE), la participation des femmes au marché du travail diminue après l'accouchement ; ainsi, en République tchèque en 2017, l'écart entre le taux d'emploi des femmes ayant un enfant de moins de six ans et celui des femmes sans enfant était le plus élevé au niveau de l'UE, en l'occurrence 48,3 points de pourcentage (document de travail des services de la Commission, rapport 2019 pour la République tchèque, SWD(2019) 1002 final, 27 février 2019). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les mesures spécifiques d'aide à l'emploi mises en œuvre pour les femmes (en particulier les femmes en charge d'enfants en bas âge) ainsi que pour les jeunes.

Selon les données de la CE, les dépenses publiques consacrées aux politiques du marché du travail (en pourcentage du PIB) ont baissé de 0,61 % en 2015 à 0,54 % en 2016 et 0,47 % en 2017 (dont environ 0,2 % pour les mesures actives en 2017).

Des données statistiques communiquées par le Gouvernement, il ressort notamment qu'en 2018, un peu plus de 45 600 personnes ont bénéficié de mesures de politique active de l'emploi, sur un nombre total de 121 600 chômeurs et 241 900 demandeurs d'emploi environ. La majorité de ces bénéficiaires étaient des travailleurs âgés de plus de 50 ans (environ 15 000) et des demandeurs d'emploi de longue durée (environ 12 800). Le Gouvernement ne fournit cependant pas d'informations complètes sur le nombre de bénéficiaires selon les différents types de mesures. Par conséquent, le Comité réitère sa demande sur ce point.

Enfin, le Comité rappelle que les mesures en faveur de l'emploi doivent être ciblées, pertinentes et faire l'objet d'un suivi régulier. Le Gouvernement n'ayant fourni aucune information à ce sujet, le Comité demande si les politiques de l'emploi font l'objet d'un suivi et comment est évaluée leur efficacité.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la République tchèque est conforme à l'article 1§1 de la Charte de 1961.

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 2 - Travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects)

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République tchèque.

1. Interdiction de la discrimination dans l'emploi

L'article 1§2 de la Charte interdit toutes les formes de discrimination dans l'emploi. Le Comité a demandé aux États parties de fournir pour ce cycle d'examen des informations à jour sur la législation interdisant toutes formes de discrimination dans l'emploi, en particulier celles fondées sur le genre (si l'article 1^{er} du Protocole additionnel n'a pas été accepté), la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, les opinions politiques ou le handicap (si l'article 15§2 n'a pas été accepté), ainsi que des informations sur les recours disponibles. Il a également demandé d'indiquer toute mesure visant spécifiquement à lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés dans le domaine de l'emploi.

Le Comité s'intéressera donc plus spécialement à ces aspects. Il examinera également les réponses aux constats de non-conformité et aux ajournements de ses précédentes conclusions.

La République tchèque ayant accepté l'article 15§2 de la Charte, ainsi que l'article 1^{er} du Protocole additionnel, elle n'était pas tenue d'établir un rapport sur l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe et le handicap, que le Comité examinera dans le cadre de ces dispositions.

Le Comité a évalué la législation interdisant la discrimination en général dans ses précédentes conclusions et a jugé ce cadre juridique conforme à la Charte (voir Conclusions XX-1 (2012)). Le rapport ne fournit aucune information nouvelle à cet égard. Le Comité note d'après le rapport 2019 sur la République tchèque du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité) que la loi sur la lutte contre la discrimination de 2009 a été modifiée en 2018 et qu'une référence au Règlement (UE) n° 492/2011 y a été insérée, de manière à ce que, dans les situations relevant de la libre circulation des travailleurs, la citoyenneté de l'UE soit également considérée comme un motif de discrimination. Au regard des informations dont il dispose, le Comité renouvelle sa conclusion positive, mais il demande néanmoins que le prochain rapport contienne des informations complètes et actualisées sur le cadre juridique applicable.

De la même manière, le rapport ne contient pas de réponse à la demande d'informations du Comité sur la législation visant à lutter contre la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques ou la religion. Le Comité note qu'il a examiné la législation pertinente ainsi que la situation dans la pratique et qu'il les a jugées conformes aux prescriptions de la Charte (voir notamment Conclusions XX-1 (2012), Conclusions XIX-1 (2008) et Conclusions XIII-1 (2006)). Compte tenu du fait que la dernière évaluation globale de nombre de ces aspects remonte à plus de dix ans, il renouvelle sa demande et souhaite que le prochain rapport fournisse une description complète et à jour de la situation. De plus, le Comité n'a pas encore eu la possibilité de réaliser une évaluation globale des mesures prises pour lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés dans le domaine de l'emploi et renouvelle donc également sa demande en la matière.

Le Comité rappelle par ailleurs que des voies de recours adéquates et efficaces doivent être prévues en cas d'allégation de discrimination. La notion de voies de recours efficaces recouvre l'existence de procédures judiciaires ou administratives accessibles en cas d'allégation de discrimination, permettant d'obtenir la réintégration et une indemnisation, l'application de sanctions adéquates dont l'exécution est effectivement assurée par l'Inspection du travail, un aménagement approprié de la charge de la preuve, qui ne devrait pas reposer entièrement sur le plaignant, et la création d'un organisme spécial et indépendant

chargé de promouvoir l'égalité de traitement. Le Comité a explicitement demandé que des informations sur ces aspects lui soient fournies pour le présent cycle de contrôle.

Le Comité a examiné de manière approfondie divers aspects des recours disponibles pour les victimes de discrimination dans ses précédentes conclusions et les a jugés conformes à la Charte (voir Conclusions XX-1 (2012) et XIX-1 (2008)). Le rapport n'aborde pas cette question. Le Comité note à cet égard que, dans ses Observations finales sur le rapport périodique 2019 sur la République tchèque, le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale s'est inquiété du fait que le bureau du Défenseur public des droits ne puisse pas représenter les victimes de discrimination raciale en justice. Le Comité demande que le prochain rapport réponde à cette observation. Compte tenu de l'importance de la question des recours en cas d'allégations de discrimination, il demande également une description complète et à jour de la situation en la matière ; la description devrait inclure des informations sur les procédures disponibles, la charge de la preuve, les sanctions, le niveau d'indemnisation, ainsi que des statistiques sur le nombre d'affaires de discrimination portées devant les différents tribunaux et/ou organismes de promotion de l'égalité, et celles dans lesquelles les plaignants ont obtenu gain de cause.

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation est conforme à la Charte en ce qui concerne l'interdiction de la discrimination dans l'emploi.

2. Travail forcé et exploitation par le travail

Le Comité rappelle que le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes doit être interdit. Il renvoie à la définition du travail forcé ou obligatoire énoncée dans la Convention n° 29 de l'OIT du 29 juin 1930 sur le travail forcé (article 2§1), et à l'interprétation de l'article 4§2 de la Convention européenne des droits de l'homme donnée par la Cour européenne des droits de l'homme (*Van der Musselle c. Belgique*, 23 novembre 1983, § 32, série A, n° 70 ; *Siliadin c. France*, n° 73316/01, §§ 115-116, CEDH 2005-VII ; *S.M. c. Croatie* [GC], n° 60561/14, §§ 281-285, 25 juin 2020). Le Comité se réfère aussi à l'interprétation par la Cour de la notion de « servitude », également prohibée par l'article 4§2 de la Convention (*Siliadin*, § 123 ; *C.N. et V. c. France*, § 91, 11 octobre 2012).

En se référant à l'arrêt rendu par la Cour dans l'affaire *Siliadin c. France*, le Comité a par le passé attiré l'attention des États sur les problèmes soulevés par le travail forcé et l'exploitation dans le cadre familial et sur les conditions de travail des employés de maison (Conclusions 2008, Introduction générale, Questions générales du Comité au titre de l'article 1§2 ; Conclusions 2012, Introduction générale, Questions générales du Comité au titre de l'article 1§2). Il considère que les États parties doivent adopter des dispositions juridiques pour lutter contre le travail forcé dans le cadre familial et protéger les travailleurs domestiques, ainsi que prendre des mesures pour les appliquer.

La Cour européenne des droits de l'homme a établi que les obligations positives nées de l'article 4 de la Convention imposent aux États d'adopter des dispositions en matière pénale qui sanctionnent les pratiques visées par l'article 4 (esclavage, servitude et travail forcé ou obligatoire) et de les appliquer concrètement (*Siliadin*, §§ 89 et 112). De plus, les obligations positives au titre de l'article 4 de la Convention doivent s'interpréter à la lumière de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains (ratifiée par la quasi-totalité des États membres du Conseil de l'Europe) (*Chowdury et autres c. Grèce*, § 104, 30 mars 2017). L'exploitation par le travail dans ce contexte constitue l'une des formes d'exploitation visées par la définition de la traite des êtres humains, ce qui met en évidence la relation intrinsèque entre le travail forcé ou obligatoire et la traite des êtres humains (voir aussi les paragraphes 85-86 et 89-90 du rapport explicatif de la convention précitée du Conseil de l'Europe, et *Chowdury et autres*, § 93). L'exploitation par le travail est appréhendée comme englobant, au minimum, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage et à la servitude (GRETA – Groupe d'experts sur la lutte contre la traite des êtres humains, *Traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail*,

Chapitre thématique du 7^e Rapport général sur les activités du GRETA (couvrant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017), p. 11).

Le Comité recourt à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et aux instruments juridiques internationaux susmentionnés pour l'interprétation de l'article 1§2 de la Charte, qui impose aux États parties l'obligation de protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris. Par conséquent, il considère que les États sont tenus de s'acquitter de leur obligation positive de mettre en place un cadre juridique et réglementaire permettant de prévenir le travail forcé et d'autres formes d'exploitation par le travail, de protéger les victimes et de mener des enquêtes sur les allégations relatives à ces pratiques, ainsi que d'ériger celles-ci en infraction et de mener des poursuites effectives contre tout acte tendant à maintenir une personne dans une situation d'exploitation grave par le travail. Dès lors, le Comité examine au titre de l'article 1§2 de la Charte si les États parties se sont acquittés de leurs obligations positives consistant à :

- incriminer les cas de travail forcé et d'autres formes graves d'exploitation par le travail et enquêter efficacement sur ces cas, mener des poursuites et prononcer des sanctions ;
- prévenir le travail forcé et d'autres formes d'exploitation par le travail ;
- protéger les victimes du travail forcé et d'autres formes d'exploitation par le travail et prévoir à leur intention des voies de recours accessibles, notamment pour obtenir une indemnisation.

Au cours du présent cycle de contrôle, le Comité va aussi examiner les mesures prises pour lutter contre le travail forcé et l'exploitation des travailleurs dans deux secteurs particuliers : le travail domestique et « l'économie à la demande » ou « économie des plateformes ».

Le Comité note que les autorités nationales n'ont répondu à aucune des questions ciblées se rapportant à cette disposition, concernant l'exploitation de la vulnérabilité, le travail forcé et l'esclavage moderne (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »).

Incrimination et poursuites effectives

Le Comité rappelle que les États parties doivent non seulement adopter des dispositions de droit pénal pour lutter contre le travail forcé et d'autres formes graves d'exploitation par le travail, mais encore prendre des mesures pour les appliquer. À l'instar de la Cour (*Chowdury et autres*, § 116), il considère que les autorités doivent agir d'office dès que la question a été portée à leur attention. L'obligation d'enquêter n'est pas subordonnée à une plainte officielle de la victime ou d'un proche ; elle lie les autorités de poursuite et les autorités judiciaires.

Le Comité relève que d'après le GRETA, l'infraction de traite des êtres humains a été introduite dans l'article 168 du nouveau Code pénal en 2009 (Rapport concernant la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains par la République tchèque, premier cycle d'évaluation, GRETA (2020)01, 11 février 2020). La liste des formes d'exploitation comprend l'esclavage, la servitude, le travail forcé ou d'autres formes d'exploitation ; le fait de profiter d'un tel comportement constitue également une infraction pénale. Le travail forcé n'est pas érigé en infraction pénale distincte, mais il est interprété par la Cour suprême au sens de l'article 2(1) de la Convention n° 29 de l'OIT. En 2010 a été introduite dans l'article 342 du Code pénal l'infraction d'« emploi non autorisé d'étrangers », qui fait référence à des « conditions de travail relevant de l'exploitation ». En 2018, le ministère de l'Intérieur, avec d'autres organismes, a publié une « position commune sur l'interprétation des termes liés à l'exploitation par le travail ». Ce document analyse les difficultés d'interprétation de la notion d'« exploitation par le travail », qui n'est pas définie par la loi mais qui peut être englobée dans l'« esclavage », la « servitude », le « travail forcé » et d'« autres formes d'exploitation » ainsi que dans les « conditions de travail relevant de l'exploitation » (article 342 du Code pénal). Dans une annexe à la position commune figure

une liste détaillée des indicateurs de la traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail.

Le Comité note par ailleurs que le GRETA a été informé qu'au total huit condamnations pour traite aux fins d'exploitation par le travail avaient été prononcées depuis 2010 et que la majorité des cas concernaient l'exploitation de ressortissants tchèques au Royaume-Uni. Toujours d'après le rapport du GRETA, la Cour constitutionnelle a rendu un arrêt, le 16 décembre 2015, dans une affaire d'exploitation par le travail présumée de centaines de travailleurs migrants attirés en République tchèque au moyen de promesses fallacieuses et exploités dans l'industrie forestière en 2009-2010 (« affaire des travailleurs forestiers »). À la suite d'un recours constitutionnel formé par 14 des travailleurs migrants concernés (de République slovaque et de Roumanie), la Cour constitutionnelle a jugé que la police avait agi illégalement et a annulé les décisions de cette dernière de mettre fin à la procédure pénale.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur l'application concrète de l'article 168 du Code pénal, notamment en ce qui concerne l'exploitation sous forme de travail forcé, d'esclavage ou de servitude, ainsi que de l'article 342 du Code pénal. Le rapport devrait contenir des informations (y compris des données statistiques et des exemples de jurisprudence et de sanctions infligées) sur les poursuites engagées et les condamnations prononcées contre les exploitateurs pendant la prochaine période de référence, afin que le Comité puisse notamment apprécier comment la législation nationale est interprétée et appliquée. En outre, le Comité souhaiterait être informé des nouveaux éléments dans l'« affaire des travailleurs forestiers » et savoir en particulier si l'enquête de la police a été rouverte et, dans ce cas, si elle a abouti à des poursuites ou des condamnations.

Prévention

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

Le Comité relève dans le rapport susmentionné du GRETA que le Gouvernement tchèque a adopté la Stratégie nationale de lutte contre la traite 2016-2019, qui établit à l'intention des pouvoirs publics un cadre de coordination de la prévention et de la répression de la traite. Le Comité demande à être informé, dans le prochain rapport, de la mise en œuvre de la Stratégie nationale 2016-2019 et de toute stratégie nationale ultérieure, ainsi qu'à être informé des mesures spécifiques visant à prévenir la traite aux fins d'exploitation par le travail (activités de sensibilisation, collecte de données, formation, identification des victimes, etc.) et des résultats obtenus dans ce domaine.

Le Comité relève également dans le rapport du GRETA que le Bureau de l'inspection nationale du travail (BINT) vérifie les conditions de travail et de rémunération, procède à des contrôles réguliers et inopinés et aide à détecter les éventuels cas de traite, même s'il n'est pas mandaté pour identifier les victimes. Le GRETA s'est inquiété du système actuel d'identification des victimes, qui risque d'exclure les personnes qui ne peuvent pas ou ne veulent pas coopérer avec les autorités dans le cadre d'une enquête pénale. Il a ainsi exhorté les autorités tchèques à prendre des mesures pour améliorer l'identification des victimes de la traite, et en particulier à mettre en place une procédure formalisée d'identification des victimes, à faire en sorte que l'identification d'une personne en tant que victime ne dépende pas de l'ouverture d'une procédure pénale et à améliorer l'identification proactive des victimes

de la traite aux fins d'exploitation par le travail. À la lumière des préoccupations et recommandations du GRETA, le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les mesures adoptées pour renforcer la capacité des inspecteurs du travail à prévenir et détecter efficacement le travail forcé et l'exploitation par le travail, notamment dans des secteurs économiques tels que l'agriculture, le bâtiment, l'hôtellerie, le tourisme et l'industrie manufacturière.

Le rapport ne précise pas si la législation tchèque oblige les entreprises à rendre compte des mesures prises pour enquêter sur le travail forcé et l'exploitation des travailleurs au sein de leurs chaînes d'approvisionnement et si elle exige que toutes les précautions soient prises lors de la passation de marchés publics afin de garantir que des fonds ne servent pas à soutenir involontairement différentes formes d'esclavage moderne. En conséquence, le Comité renouvelle sa demande sur ce point.

Protection des victimes et accès à des voies de recours, y compris à une indemnisation

Le Comité considère que les mesures de protection dans ce contexte devraient inclure l'identification des victimes par des personnes qualifiées et l'aide aux victimes en vue d'assurer leur rétablissement physique, psychologique et social et leur réadaptation.

Le Comité relève dans le rapport susmentionné du GRETA que l'assistance aux victimes adultes de la traite est fournie dans le cadre du programme de soutien et de protection des victimes de la traite, qui est financé par le ministère de l'Intérieur et mis en œuvre par l'ONG La Strada. Il prend également note de la préoccupation du Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale, qui s'inquiète de la très faible proportion des victimes qui bénéficient de ce programme tout en constatant que la grande majorité des victimes de traite sont des étrangers (Observations finales, 19 septembre 2019, hors période de référence, par. 29). Il demande en conséquence que le prochain rapport fournisse des informations sur le nombre de victimes identifiées de travail forcé ou d'exploitation par le travail, en précisant combien parmi elles bénéficient des mesures de protection et d'assistance fournies dans le cadre du programme susmentionné. Il demande aussi des informations générales sur le type d'assistance apportée (par exemple protection contre les représailles, hébergement sûr, soins de santé, aide matérielle, aide économique et sociale, aide juridique, traduction et interprétation, aide au retour volontaire, délivrance de titres de séjour aux migrants) et sur sa durée. À cet égard, le Comité note que le GRETA a observé avec préoccupation que la disponibilité de l'assistance à l'issue du délai de réflexion initial de 60 jours dépendait de la coopération de la victime avec les services de détection et de répression et des résultats de l'enquête (voir également la recommandation faite sur ce point par la Représentante spéciale et coordinatrice de l'OSCE pour la lutte contre la traite des êtres humains à la suite de sa visite officielle en République tchèque, 26-27 novembre 2015 et 21 janvier 2016, p. 12).

Le Comité note d'après le rapport susmentionné du GRETA que, si quelques demandes d'indemnisation au titre du préjudice moral ont été satisfaites dans des affaires de traite aux fins d'exploitation sexuelle, aucune ne l'a été dans des affaires de traite aux fins d'exploitation par le travail. À cet égard, il demande que le prochain rapport confirme que le cadre juridique existant offre aux victimes de travail forcé et d'exploitation par le travail, y compris aux migrants en situation irrégulière, un accès à des voies de recours effectives (devant les juridictions pénales ou civiles, les juridictions du travail ou d'autres mécanismes) leur permettant d'obtenir réparation pour tous les préjudices subis, dont les pertes de salaires et le non-versement des cotisations sociales. Il demande aussi des données statistiques sur le nombre de victimes indemnisées, ainsi que des exemples de sommes accordées. Dans ce contexte, il renvoie au Protocole de 2014 relatif à la Convention de l'OIT sur le travail forcé de 1930 (ratifié par la République tchèque le 9 juin 2016), selon lequel les États parties doivent veiller à ce que les victimes, indépendamment de leur présence ou de leur statut juridique sur le territoire national, aient effectivement accès à des mécanismes de recours et de réparation appropriés et efficaces, tels que l'indemnisation.

Travail domestique

Le Comité rappelle que le travail domestique peut déboucher sur des formes de travail forcé ou d'exploitation. Ce type de travail est souvent associé à des conditions de vie et de travail abusives, dégradantes et inhumaines pour les travailleurs domestiques concernés (voir Conclusions XX-1 (2012), Introduction générale, Questions générales, et arrêt de la Cour dans l'affaire *Siliadin c. France*). Les États Parties doivent adopter des dispositions juridiques pour lutter contre le travail forcé dans le contexte domestique et protéger les travailleurs domestiques, ainsi que prendre des mesures pour les appliquer (Conclusions XIX-1 (2008), Introduction générale, Question générale au titre de l'article 1§2). Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 3§2 de la Charte de 1961, les inspecteurs doivent être habilités à contrôler tous les lieux de travail, y compris les locaux habités, et ce dans l'ensemble des secteurs d'activité (Conclusions XVI-2 (2003), République tchèque, Observation interprétative de l'article 3§3 (i.e. de l'article 3§2 de la Charte de 1961). Il considère que de telles inspections doivent être clairement prévues par la loi et des garanties suffisantes doivent être mises en place pour prévenir tout risque d'atteinte illégale au droit au respect de la vie privée.

Faute de réponse aux questions ciblées et à la question soulevée dans sa précédente conclusion (Conclusions XX-1 (2012)) au sujet du travail domestique), le Comité relève dans le rapport susmentionné du GRETA un manque de données fiables sur la situation des employés de maison, qui constituent un secteur économique relativement informel. Le GRETA a noté à ce sujet que le travail des employés de maison ne relevait pas de la compétence de l'inspection du travail et que les domiciles privés ne faisaient pas l'objet d'inspections. Il a ainsi considéré que les autorités tchèques devraient prendre des mesures pour revoir les systèmes de réglementation concernant les migrants qui travaillent en tant qu'employés de maison et dans la prestation de soins à domicile et pour veiller à ce que des inspections puissent être effectuées dans les domiciles privés afin de prévenir les abus envers les employés de maison.

Le Comité demande que le prochain rapport indique si des mesures ont été prises pour veiller à ce que l'inspection du travail puisse effectuer des inspections dans les domiciles privés concernant le travail domestique, ou explique comment les employés de maison sont protégés contre l'exploitation par le travail et les abus, notamment sur les plans de la détection et de l'accès aux voies de recours.

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

Le Comité note que le rapport ne répond pas à sa demande d'informations sur les mesures prises pour protéger les travailleurs de l'« économie à la demande » ou de l'« économie des plateformes » contre l'exploitation.

Il renouvelle par conséquent sa requête et demande que le prochain rapport indique si les travailleurs de l'« économie des plateformes » ou de l'« économie à la demande » sont généralement considérés comme des salariés ou des travailleurs indépendants. Il demande également si les services d'inspection compétents ont vocation à prévenir l'exploitation et à empêcher que des conditions de travail inéquitables ne soient imposées aux travailleurs de ce secteur particulier (et, dans l'affirmative, combien d'inspections ont été effectuées). Enfin, il demande si les travailleurs de ce secteur ont accès à des voies de recours, notamment pour contester leur statut et/ou des pratiques inéquitables.

Entre-temps, dans l'attente des informations demandées au sujet de l'ensemble des points susmentionnés (incrimination, prévention, protection, travail domestique, économie à la demande), le Comité réserve sa position sur la question du travail forcé et de l'exploitation par le travail. Si ces informations ne figurent pas dans le prochain rapport, rien ne démontrera que la situation est conforme à l'article 1§2 sur ce point.

Conclusion

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

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 3 - Services gratuits de placement

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République tchèque.

L'article 1§3 consacre le droit à des services gratuits de placement. Dans sa précédente conclusion (Conclusions XX-1 (2012)), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme aux prescriptions de cette disposition, au motif qu'il n'était pas établi que les services de l'emploi fonctionnaient de manière efficace. En particulier, le Comité a observé que le rapport se limitait à donner des informations sur les agences de placement privées et ne fournissait aucune information sur les services publics de l'emploi (SPE), qui sont le principal objectif de cette disposition.

Il a demandé que le prochain rapport précise, pour chacune des années de la période de référence :

- le nombre d'emplois vacants notifiés aux SPE ;
- le nombre de placements effectués par les SPE (et le taux de placement, exprimé en pourcentage du nombre total d'emplois vacants notifiés) ;
- le nombre de placements effectués par les SPE par rapport au nombre total d'embauches sur le marché du travail.

Le Comité a également demandé une nouvelle fois quel était le nombre de conseillers affectés aux activités de placement dans les SPE, et le ratio entre le nombre de conseillers et le nombre de demandeurs d'emploi inscrits.

Enfin, le Comité a invité le gouvernement à répondre aux observations de la Commission européenne selon lesquelles la capacité des services publics de l'emploi devait être renforcée pour améliorer la qualité et l'efficacité de la formation, de l'aide à la recherche d'emploi et des services personnalisés.

En réponse, le rapport indique que le taux de chômage en République tchèque est le plus faible de l'UE et que le nombre de demandeurs d'emploi n'a cessé de baisser durant la période de référence (197 289 en 2019). Les taux des placements effectués par le Service de l'emploi se sont échelonnés entre 21,3 % (2015) et 15,6 % (2018), auxquels s'ajoutent des taux allant de 56,2 % (2015) à 47,6 % (2018) de placements « d'une autre manière » : conseil, orientation vers un emploi approprié, requalification ou amélioration des compétences dans le cadre d'un parcours d'épanouissement et de développement, reconversion organisée par le ministère du Travail et des Affaires sociales.

Le rapport fournit également des statistiques indiquant que, bien que le nombre total de demandeurs d'emploi ait baissé durant la période de référence, le nombre de participants aux activités de conseil a augmenté (particulièrement en 2018). Le Comité demande une nouvelle fois quel est le nombre exact de conseillers affectés aux activités de placement dans les SPE, de façon à pouvoir déterminer le ratio entre le nombre de conseillers et le nombre de demandeurs d'emploi inscrits.

En outre, le rapport indique que les SPE ne proposent pas seulement leurs services aux demandeurs d'emploi, mais aussi aux employeurs, en menant des entretiens avec les candidats, en assurant un suivi régulier, notamment une recherche active des postes vacants, en coopérant avec les pouvoirs locaux et d'autres institutions concernées pour proposer des orientations, des services de conseil et des conseils juridiques, etc. Il renvoie à deux programmes actuellement en cours, lancés par les SPE : « Compétence 4.0 » visant à encourager la coopération entre les entreprises et les écoles, et « Favoriser la formation professionnelle des salariés » pour améliorer la participation des catégories défavorisées à l'apprentissage tout au long de la vie. Le Comité comprend que ces programmes sont en cours et qu'ils se poursuivront au-delà de la période de référence. Il demande que le prochain

rapport fasse état de tout fait nouveau en la matière, en particulier des résultats et de l'impact de ces programmes.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la République tchèque est conforme à l'article 1§3 de la Charte de 1961.

Article 15 - Droit des personnes handicapées à la formation professionnelle, à la réadaptation et à l'intégration sociale

Paragraphe 2 - Emploi des personnes handicapées

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République tchèque.

Le Comité note que le présent rapport a été demandé pour répondre aux questions spécifiques ciblées posées aux États pour cette disposition (questions incluses dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe thématique "Emploi, formation et égalité des chances").

Le Comité a précédemment ajourné sa conclusion (Conclusions XXI-1, 2016).

Cadre juridique

Le Comité rappelle avoir indiqué dans ses conclusions précédentes que la loi de 2009 relative à l'égalité de traitement et à la protection juridique contre la discrimination, ainsi que le code du travail prévoient une protection contre la discrimination à raison notamment du handicap, et imposaient aux employeurs l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables (Conclusions 2012). Il a en outre relevé qu'aux termes de la loi n° 434/2004 relative à l'emploi, les entreprises de plus de 25 salariés devaient compter au moins 4 % de personnes handicapées dans leurs effectifs.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations relatives à la définition du handicap dans la législation tchèque

Accès des personnes handicapées à l'emploi

D'après le rapport, la situation des personnes handicapées au regard de l'emploi s'est améliorée en République tchèque ces dernières années, grâce à la conjoncture économique favorable et aux mesures adoptées en la matière. On estime que la République tchèque compte 123 500 personnes handicapées occupant un emploi. Le nombre de demandeurs d'emploi handicapés a diminué de près de 25 000 personnes depuis 2015, soit une baisse de 44 % (32 464 en 2019, contre 57 030 en 2015).

Le rapport ajoute que, durant la même période, le nombre de personnes handicapées employées dans un atelier protégé est passé de 51 877 en 2015 à 55 661 en 2019, soit 4 000 de plus. Il précise cependant que, selon les chiffres, la plupart des personnes handicapées sortent du chômage pour travailler en milieu ouvert.

Le Comité relève dans le rapport de l'ANED (Réseau d'études européen d'experts dans le domaine du handicap) établi à titre de contribution au Semestre européen (publié en 2019, mais avec des données de 2016-2017 ou antérieures), que le taux d'emploi des personnes handicapées (43,99 %) est inférieur à la moyenne de l'Union européenne (48,1 %) et que le taux de chômage est plus élevé (25 % en République tchèque, contre 19,66 % en moyenne pour l'UE).

Le Comité note à cet égard que, dans ses Observations finales concernant le rapport initial de la République tchèque (CRPD/C/CZE/Co/1, mai 2015), le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies s'est déclaré préoccupé par le taux de chômage élevé des personnes handicapées. Ce même organe a par ailleurs constaté que près d'un tiers des personnes handicapées employées travaillaient en dehors du marché de l'emploi normal. Le Comité demande au Gouvernement ses commentaires à ce sujet.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des données à jour relatives au nombre total de personnes handicapées en âge de travailler durant la période de référence, et précise combien d'entre elles occupaient un emploi (dans le secteur public ou dans le secteur privé, et en milieu ouvert ou en milieu protégé) et combien étaient au chômage. Dans l'hypothèse où ces informations ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte.

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

Selon le rapport, un certain nombre de mesures ont été adoptées depuis 2017 pour soutenir l'emploi des personnes handicapées comme, par exemple, le programme intitulé « Mise en place de dispositifs d'aide à l'emploi des personnes handicapées ». Financé par le Fonds social européen depuis le 6 juin 2017, et mis en œuvre par les services pour l'emploi, ce programme a pour but de permettre à un plus grand nombre de personnes handicapées de trouver un emploi, en particulier sur le marché du travail ordinaire, et d'amener les pouvoirs publics à améliorer les moyens, la diversité et la qualité des services qu'ils proposent. Les services pour l'emploi ont recruté 99 agents qui s'occupent exclusivement de l'emploi des personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire.

Le rapport indique que, depuis 2017, le pourcentage d'employeurs qui respectent le système de quotas (voir ci-dessus) et embauchent des personnes handicapées a augmenté par rapport à celui des employeurs qui préfèrent, pour s'acquitter de leur obligation, verser une contribution ou acheter des biens et services auprès de structures d'emploi protégé ou de personnes handicapées travaillant à leur compte.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les mesures visant à favoriser et à soutenir l'emploi des personnes handicapées, ainsi que sur le nombre de personnes qui en bénéficient.

La Comité a précédemment relevé dans une source extérieure que les employeurs étaient tenus de procéder à des aménagements raisonnables à leurs frais, et a demandé au Gouvernement de confirmer si tel était bien le cas ; il a également demandé que le rapport suivant rende compte de la mise en œuvre de cette obligation dans la pratique et indique en particulier le nombre d'employeurs qui s'y conforment (Conclusions 2012). Le rapport donne des informations sur l'article 78a de la loi relative à l'emploi qui autorise les entreprises à verser des contributions pour soutenir l'emploi de personnes handicapées en atelier protégé. Ces contributions couvrent les coûts liés à l'aménagement du lieu de travail, comme l'achat de logiciels informatiques, l'adaptation et l'acquisition d'accessoires technologiques, l'achat d'aides à la communication et à l'orientation ou encore l'adaptation des conditions de travail à divers égards (hygiène, chaleur, luminosité, bruit). Le rapport ajoute que les entreprises qui comptent plus de 50 % de personnes handicapées dans leurs effectifs, peuvent obtenir des services pour l'emploi le remboursement des frais qu'elles pourraient engager pour des achats de même nature.

Le Comité demande si seules les structures de travail protégé ou les entreprises qui emploient plus de 50 % de personnes handicapées ont droit au remboursement des frais liés à la réalisation d'aménagements raisonnables.

Voies de recours

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

Conclusion

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

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

Paragraphe 4 - Droit de sortie des nationaux

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

Article 1 du Protocole additionnel de 1988 - Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République tchèque.

Le Comité note que le présent rapport répond aux questions ciblées portant sur cette disposition, qui concernent spécifiquement l'égalité salariale (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »). Le Comité mettra donc principalement l'accent sur cet aspect. Il examinera aussi les réponses données à tous les constats de non-conformité ou décisions d'ajournement formulés dans sa conclusion précédente.

Obligations de garantir le droit à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale

Cadre juridique

Le rapport rappelle que l'article 110 du Code du travail dispose que tous les salariés ont droit à un salaire égal pour un travail identique ou de valeur égale. Selon le rapport, cette notion s'entend d'un travail présentant un niveau de complexité, de responsabilité et d'exigence identique ou comparable, accompli dans des conditions identiques ou comparables, d'une efficacité identique ou comparable et produisant des résultats identiques ou comparables. En vertu de l'article 16 du Code du travail, tout employeur a l'obligation d'assurer l'égalité de traitement de tous les salariés en ce qui concerne les conditions de travail et la rémunération, toute discrimination étant proscrite.

Le Comité se réfère à sa décision sur le bien-fondé adoptée le 5 décembre 2019 (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. la République tchèque, Réclamation n° 128/2016, §146) dans laquelle il a noté que l'article 5§1 de la loi anti-discrimination précise la notion d'égalité de salaire – le terme ici utilisé étant « rémunération » – qui « désigne toute rétribution, qu'elle soit pécuniaire ou non pécuniaire, récurrente ou ponctuelle, accordée directement ou indirectement à un individu exerçant un emploi rémunéré ».

Le Comité considère que l'obligation de reconnaître le droit à l'égalité de rémunération est respectée.

Recours effectifs

Le Comité rappelle que le droit interne doit prévoir des voies de recours adéquates et effectives en cas d'allégation de discrimination salariale. Tout(e) salarié(e) qui s'estime victime d'une discrimination doit pouvoir saisir une juridiction. L'accès effectif aux tribunaux doit être garanti aux victimes de discrimination salariale. Par conséquent, les procédures doivent avoir des coûts et des délais raisonnables. Toute victime d'une discrimination salariale fondée sur le sexe doit pouvoir bénéficier d'une réparation adéquate, c'est-à-dire d'une indemnisation suffisante pour réparer le préjudice subi par la victime et avoir un effet dissuasif. Tout plafonnement qui aurait pour effet que les indemnités octroyées ne soient pas proportionnées au préjudice subi et ne soient pas suffisamment dissuasives est contraire à la Charte. La charge de la preuve doit être aménagée. L'aménagement de la charge de la preuve consiste à assurer que, lorsqu'une personne estime avoir été victime d'une discrimination fondée sur le sexe et qu'elle établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de non-discrimination (Conclusions XIII-5, Observation interprétative de l'article 1 du Protocole additionnel de 1988). Le licenciement à titre de représailles en cas de discrimination salariale doit être interdit. Lorsque le licenciement fait suite à une réclamation du travailleur concernant l'égalité salariale, l'employé peut porter plainte pour licenciement abusif. Dans ce cas,

l'employeur doit lui proposer d'être réintégré dans les mêmes fonctions ou dans des fonctions analogues. Si cette réintégration est impossible, il doit lui verser une indemnité compensatrice suffisamment dissuasive pour l'employeur et réparatrice pour l'employé (c'est-à-dire, une réparation qui couvre le dommage matériel et moral) (voir à cet égard les réclamations collectives n^{os} 124 à 138, Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Slovénie et Suède, 5-6 décembre 2019).

Le rapport ne contient pas d'information sur les recours effectifs disponibles aux victimes de discrimination salariale.

A cet égard, le Comité se réfère à sa décision sur le bien-fondé adoptée le 5 décembre 2019 (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. la République tchèque, Réclamation n^o 128/2016, §§154-155) dans laquelle il a noté que la loi anti-discrimination prévoit l'aménagement de la charge de la preuve et que les victimes de discrimination peuvent demander réparation, tant pour le préjudice matériel que pour le préjudice moral, pour lesquels la législation ne fixe aucun plafond (article 10). De plus, l'article 346b§4 du Code du travail interdit toute action de représailles contre un travailleur qui aurait revendiqué ses droits. Le Comité demande si l'obligation de compenser la différence de salaire est limitée dans le temps ou est accordée pour toute la période de rémunération inégale

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur la jurisprudence nationale qui existe en cas de violation du principe de l'égalité salariale. Il demande également si des sanctions sont infligées aux employeurs en cas de discrimination salariale fondée sur le sexe et comment le principe du renversement de la charge de la preuve est appliqué dans la pratique, par exemple, s'il est systématiquement appliqué dans le cas de discrimination salariale.

Transparence salariale et comparaison des emplois

Le Comité rappelle que la transparence salariale joue un rôle déterminant dans l'application effective du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La transparence contribue à identifier les préjugés et la discrimination fondés sur le sexe et facilite la prise de mesures correctives tant par les travailleurs que par les employeurs et leurs organisations, ainsi que par les autorités compétentes. Les États doivent prendre des mesures conformes à leurs situations nationales et leurs traditions afin d'assurer le respect de la transparence salariale dans la pratique, incluant les mesures telles que celles soulignées dans la Recommandation de la Commission européenne du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité de rémunération des femmes et des hommes grâce à la transparence, notamment les obligations imposées aux employeurs de faire régulièrement rapport sur les salaires et de produire des données ventilées par genre. Le Comité considère ces mesures comme des indicateurs de conformité à la Charte à cet égard. Le Comité rappelle également qu'afin d'établir si le travail effectué est égal ou de valeur égale, il faut prendre en compte des facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, ainsi que les exigences en matière d'éducation et de formation. Les États doivent s'efforcer de clarifier cette notion en droit interne si nécessaire, à travers la législation ou la jurisprudence. A cet égard, les systèmes de classification et d'évaluation des emplois doivent être encouragés et, lorsqu'ils sont utilisés, ils doivent s'appuyer sur des critères neutres en matière de genre n'entraînant aucune discrimination indirecte (voir à cet égard les réclamations n^{os} 124 à 138, UWE, *op. cit.*).

En ce qui concerne la *transparence salariale*, le Comité relève dans le rapport établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (2018) que la jurisprudence nationale n'a jamais abordé la question de la transparence des rémunérations et que les mesures nécessaires pour garantir l'application de la Recommandation de la Commission européenne du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité de rémunération des femmes et des hommes grâce à la transparence, notamment les obligations imposées aux employeurs de faire régulièrement

rapport sur les salaires et de produire des données ventilées par genre, n'ont pas encore été prises.

En ce qui concerne la *disponibilité d'informations sur les niveaux de rémunération*, le rapport indique que les données relatives à la rémunération sont considérées comme des données personnelles qui, à ce titre, ne peuvent être divulguées sans autorisation en vertu des garanties constitutionnelles énoncées à l'article 10 de la Charte des libertés et droits fondamentaux. Les employeurs n'ont donc pas le droit de publier les données salariales individuelles des travailleurs, sauf celles recueillies à des fins statistiques.

Le Comité rappelle qu'il examine le droit à l'égalité de rémunération sous l'angle des articles 20 et 4§3 de la Charte et qu'il y procède de ce fait tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »). En vertu des articles 20 et 4§3 de la Charte, il doit être possible de procéder à des comparaisons de rémunérations entre les entreprises (voir à cet égard les réclamations n^{os} 124 à 138, UWE, *op. cit.*).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012)), le Comité a constaté que la situation n'était pas conforme à l'article 1 du Protocole additionnel de la Charte de 1961, au motif que la législation ne permettait les comparaisons de rémunérations qu'entre salariés de la même entreprise ou du même établissement. Il rappelle également que dans ses précédentes conclusions relatives à l'article 4§3 (Conclusions XX-1 (2012) et XX-3 (2014)) il a noté que, dans les litiges relatifs à l'égalité salariale, la législation ne permettait les comparaisons de rémunérations qu'entre salariés de la même entreprise ou du même établissement.

Le rapport affirme que le principe des comparaisons de rémunérations en dehors de l'entreprise ne peut s'appliquer dans les faits, et ce pour plusieurs raisons. Le Comité se réfère à sa conclusion relative à l'article 4§3 (Conclusions XX-3 (2014)) pour la description de ces raisons. Il relève que le rapport demande des éclaircissements sur la signification et l'application du principe de comparaison de rémunérations. A cet égard, le Comité se réfère à sa décision sur le bien-fondé adoptée le 5 décembre 2019 (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. la République tchèque, Réclamation n^o 128/2016, §§157-171). Le Comité demande s'il est possible de comparer les rémunérations entre les entreprises dans les litiges relatifs à l'égalité de rémunération. Afin de clarifier ce point, le Comité considère qu'il convient de prévoir le droit de contester les inégalités de rémunération résultant de la réglementation juridique et des conventions collectives. En outre, il devrait également être possible de contester les inégalités de rémunération résultant d'un système de rémunération interne au sein d'une société ou d'un holding, lorsque la rémunération est arrêtée au niveau central pour plusieurs sociétés au sein de ce holding.

Etant donné ce qui précède, le Comité ajourne sa conclusion sur ce point.

Contrôle de l'application

En ce qui concerne les services d'inspection du travail, le rapport indique que le contrôle du respect des mesures visant à promouvoir l'égalité et la non-discrimination est effectué par l'Office national d'inspection du travail et ses inspections régionales (« SLIO »). En 2018, l'Inspection du travail a constaté 45 violations de l'article 110 du Code du travail (l'égalité salariale).

En ce qui concerne le rôle des organes d'égalité pour garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité salariale, le Comité se réfère à sa décision sur le bien-fondé adoptée le 5 décembre 2019 (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. la République tchèque, Réclamation n^o 128/2016, §§176-180).

Le Comité demande que le prochain rapport contienne davantage d'informations sur la façon dont l'égalité de rémunération est garantie, et notamment sur les activités de contrôle menées à cet égard par les services d'inspection du travail et les autres organismes compétents.

Obligations de promouvoir le droit à l'égalité salariale

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

Le Comité note que, selon les données Eurostat, la différence de rémunération entre hommes et femmes était de 22,5 % en 2015, 21,5 % en 2016, 21,1 % en 2017 et 20,1 % en 2018 (comparé à 26,2 % en 2008 et à 21,6 % en 2010). Il constate que cet écart était plus que la moyenne des 28 pays de l'Union européenne, à savoir 15 % en 2018 (données en date du 29 octobre 2020).

Le Comité observe que l'écart salarial a diminué de 2,4 % pendant la période de référence et qu'il se réduit régulièrement, bien qu'à un rythme très lent. Toutefois, en termes relatifs, il est élevé car il est supérieur à la moyenne de l'Union européenne. A la lumière de ce qui précède, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte au motif que l'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas respectée.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les mesures concrètes et les activités qui ont été engagées en vue de promouvoir l'égalité des sexes, de lutter contre la ségrégation sur le marché du travail et de réduire les écarts de salaire entre les hommes et les femmes, ainsi que sur les résultats obtenus. Il demande également que le prochain rapport contienne des informations sur le taux d'emploi, ventilé par sexe, et sur l'écart salarial pour chaque année de la période de référence.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République tchèque n'est pas conforme à l'article 1 du Protocole additionnel à la Charte de 1961 au motif que l'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas respectée.

