

Janvier 2026

Charte sociale européenne (révisée)

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2025

BOSNIE-HERZEGOVINE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer en droit sur la conformité des situations nationales 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.

Une présentation de ce traité ainsi que des observations interprétatives formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.¹

La Charte sociale européenne (révisée) a été ratifiée par la Bosnie-Herzégovine le 7 octobre 2008. Le délai pour la présentation au Conseil de l'Europe du 14e rapport sur l'application de ce traité était fixé au 31 décembre 2024 et la Bosnie-Herzégovine l'a présenté le 7 février 2025. Le 9 juillet 2025 et le 20 août 2025, des lettres ont été envoyées au Gouvernement lui demandant des informations supplémentaires sur les articles 2§1, 6§1, 6§2 et 6§4. Le Gouvernement a transmis sa réponse le 21 août 2025 et le 5 décembre 2025.

Le présent chapitre relatif à la Bosnie-Herzégovine concerne 7 situations et comporte :

- 0 conclusion de conformité
- 7 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 4§3, 5, 6§1, 6§2, 6§4, 20

Le prochain rapport de la Bosnie-Herzégovine devra être soumis le 31 décembre 2026.

¹Les conclusions ainsi que les rapports des Etats peuvent être consultés via le site internet du Conseil de l'Europe (www.coe.int/socialcharter/FR).

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Bosnie-Herzégovine.

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 2§1 de la Charte (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions relevant du groupe thématique n° 1).

Par conséquent, l'appréciation du Comité portera sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

Mesures visant à garantir des horaires de travail raisonnables

Dans la question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les éventuelles professions pour lesquelles la durée hebdomadaire de travail peut atteindre ou dépasser 60 heures, conformément à la loi, aux conventions collectives ou à d'autres moyens, notamment des informations sur le nombre exact d'heures hebdomadaires effectuées par les personnes concernées, ainsi que des informations sur toutes les mesures prévues pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs qui font plus de 60 heures.

En réponse, le rapport indique que le Code du travail en Bosnie-Herzégovine, Republika Srpska et du district de Brčko a fixé à la durée maximale hebdomadaire de travail à 40 heures. Dans certaines professions et industries, la durée du travail est plus longue (construction, agriculture, tourisme, soins de santé, transport et logistique, mines et énergie).

Le rapport indique également que dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, les heures supplémentaires sont autorisées à titre exceptionnel dans la limite maximale de 8 heures par semaine ou de 12 heures par semaine en cas de nécessité exceptionnelle. Les heures supplémentaires sur une base annuelle ne peuvent excéder 150 heures.

Le rapport indique qu'en Republika Srpska, une durée maximale de 10 heures supplémentaires par semaine est autorisée et que les heures supplémentaires annuelles ne peuvent excéder 180 heures. Dans certains cas exceptionnels, aux fins de la redistribution des heures de travail en raison de la nature du travail, la loi autorise une durée du travail hebdomadaire jusqu'à 60 heures pendant certaines périodes de l'année, avec une réduction proportionnelle des heures durant les autres périodes de l'année.

Le rapport indique que dans le district de Brčko, une durée maximale de 10 heures supplémentaires hebdomadaire est autorisée et que les heures supplémentaires annuelles ne peuvent excéder 180 heures.

Le rapport indique qu'en général, les heures supplémentaires doivent faire l'objet d'une inscription dans un registre et être déclarées aux autorités compétentes, que les travailleurs doivent bénéficier de pauses et de périodes de repos, à savoir 12 heures entre deux jours de travail et un repos hebdomadaire ininterrompu de 24 heures. En outre, les employeurs doivent procéder à une évaluation des risques.

Le Comité note que, dans certains secteurs et dans des circonstances exceptionnelles, les travailleurs exerçant des fonctions spécifiques peuvent être autorisés à dépasser la limite de 16 heures de travail journalières ou la limite de 60 heures de travail hebdomadaires pendant de brèves périodes, à condition toutefois que certaines garanties soient mises en place (Conclusions 2025, Observation interprétative de l'article 2§1 sur la durée maximale de travail).

Durée de travail des gens de mer

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur le nombre d'heures de travail hebdomadaires effectuées par les gens de mer.

Le rapport indique l'absence de personnel maritime en Bosnie-Herzégovine, qui n'est pas un pays maritime.

Le Comité note que la Bosnie-Herzégovine a ratifié la Convention du travail maritime de l'OIT. Le Comité note que, pour que la situation soit conforme à la Charte, les gens de mer peuvent être autorisés à travailler au maximum 14 heures sur une journée de 24 heures et 72 heures sur une période de sept jours. La période de référence maximale autorisée est d'un an. Des périodes de repos suffisantes doivent être prévues. Les employeurs tiennent des registres des heures travaillées par les gens de mer afin de permettre aux autorités compétentes de contrôler la durée du temps de travail (Conclusions 2025, Observation interprétative de l'article 2§1 sur la durée de travail des gens de mer).

Droit et pratique concernant les périodes d'astreinte

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la manière dont les périodes d'inactivité durant l'astreinte sont traitées en termes de temps de travail ou de repos, dans le droit et dans la pratique.

En réponse, le rapport indique que dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, le service d'astreinte n'est pas réglementé, mais que le Code du travail définit le concept d'astreinte comme le temps pendant lequel un travailleur est disponible pour répondre à l'appel de l'employeur afin d'effectuer un travail. La durée de l'astreinte et sa rémunération sont régies par les conventions collectives pertinentes, les règlements en matière de travail ou le contrat de travail applicables.

Il ressort en outre du rapport qu'en Republika Srpska, le droit du travail ne reconnaît pas non plus le concept de service d'astreinte, et que ce dernier est régi par des lois spéciales dans des secteurs spécifiques, dans lesquels le service d'astreinte est introduit en raison des besoins de l'activité professionnelle exercée.

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que, conformément à l'article 46, paragraphe 2, du Code de travail du district de Brčko, les périodes d'astreinte ne sont pas considérées comme du temps de travail. L'article 35 du Code du travail de la Fédération de Bosnie-Herzégovine prévoit que le temps d'astreinte n'est pas considéré comme du temps de travail. L'article 56, paragraphe 2, du Code du travail de la Republika Srpska prévoit que sont exclues du temps de travail les périodes durant lesquelles un travailleur est d'astreinte pour répondre à la demande de l'employeur d'effectuer des tâches en cas de nécessité, dès lors qu'il n'est pas présent sur le lieu de travail ou dans un autre lieu désigné par l'employeur.

Le Comité note qu'en ce qui concerne les périodes d'inactivité durant l'astreinte, pendant lesquelles aucun travail n'est effectué et où le travailleur reste à son domicile ou se trouve ailleurs que sur le lieu de travail, ces périodes ne doivent en aucun cas être considérées comme des périodes de repos dans leur totalité. Cependant, deux situations doivent être examinées. La première est celle d'un travailleur qui est d'astreinte ailleurs que sur le lieu de travail (à son domicile ou dans un autre lieu désigné par l'employeur) et qui doit intervenir immédiatement ou très rapidement et régulièrement au service de l'employeur, faute de quoi les conséquences seront graves. Ces périodes d'astreinte, y compris lorsqu'aucun travail effectif n'est accompli (période d'inactivité durant l'astreinte), doivent être qualifiées de temps de travail dans leur totalité et rémunérées en conséquence pour que la situation soit conforme à la Charte. La deuxième situation concerne un travailleur qui n'est pas présent sur le lieu de travail (à son domicile ou dans un autre lieu désigné par l'employeur) et qui dispose d'un certain degré de liberté pour organiser son temps libre et d'un certain laps de temps pour réagir en cas d'appel (c'est-à-dire qu'il n'est pas tenu d'intervenir immédiatement ou très rapidement ou régulièrement au service de l'employeur). Dans ces circonstances, les périodes d'inactivité durant l'astreinte ne constituent ni du temps de travail à part entière ni de véritables périodes de repos. Dans de tels cas, la situation peut être considérée comme étant conforme à la Charte si le travailleur touche une indemnité raisonnable. Le Comité appréciera

au cas par cas le caractère raisonnable de la nature et du niveau de cette indemnisation et tiendra compte de circonstances telles que la nature des tâches incombant au travailleur, le degré de restriction imposé et d'autres paramètres (Conclusions 2025, Observation interprétative de l'article 2§1 sur les périodes d'astreinte).

La Comité note qu'il ressort des informations complémentaires fournies par le Gouvernement, que les périodes d'astreinte inactives ne sont pas considérées comme du temps de travail. En l'absence d'autres éclaircissements, notamment sur la question de savoir si ces périodes sont rémunérées, le Comité considère que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi que les périodes d'astreinte inactives pendant lesquelles aucun travail effectif n'est effectué ne sont pas considérées comme des périodes de repos.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi que les périodes d'astreinte inactives pendant lesquelles aucun travail effectif n'est effectué ne sont pas considérées comme des périodes de repos.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 3 - Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Bosnie-Herzégovine.

Le Comité rappelle que, dans le cadre du présent cycle de suivi, les États ont été invités à répondre aux questions ciblées relatives à l'article 4, paragraphe 3, de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe thématique 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Notion de travail égal ou de valeur égale

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé si la notion de travail égal et de travail de valeur égale est définie par le droit interne ou la jurisprudence.

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 4, paragraphe 3, pour établir si un travail effectué est égal ou de valeur égale, il convient de tenir compte de facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, les exigences en matière d'éducation et de formation. Les structures de rémunération doivent permettre d'évaluer si les travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail. La valeur du travail, c'est-à-dire la valeur d'un emploi aux fins de la détermination de la rémunération, doit être évaluée sur la base de critères objectifs et non sexistes, notamment les exigences en matière d'éducation, de formation professionnelle et de formation, les compétences, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail, indépendamment des différences dans les modalités de travail. Ces critères doivent être définis et appliqués de manière objective et non sexiste, en excluant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

Le Comité considère que la notion de travail égal ou de valeur égale revêt une dimension qualitative et peut ne pas toujours être définie de façon satisfaisante, ce qui compromet la sécurité juridique. La notion de « travail de valeur égale » est au cœur du droit fondamental à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, car elle permet un large champ de comparaison et comprend le travail « égal », le « même » travail et le travail « similaire ». Elle englobe également le travail de nature différente et néanmoins de valeur égale.

Les États doivent donc s'efforcer de clarifier cette notion en droit interne si nécessaire, à travers la législation ou la jurisprudence (Pologne, article 4§3, Conclusions XV-2). Lorsque ni la loi ni la jurisprudence ne définissent ce qu'est un travail de valeur égale, il convient de prendre des mesures pour traduire le principe de l'égalité de rémunération en termes juridiques et lui donner pleinement effet en énonçant des critères qui permettent de donner une définition générale du travail de valeur égale.

Selon le rapport, les principes d'égalité et de non-discrimination sont reconnus dans la Constitution de la Bosnie-Herzégovine, la loi sur l'interdiction de la discrimination, la loi sur l'égalité de genre en Bosnie-Herzégovine, le droit du travail des Entités et la loi relative à l'emploi du District de Brčko. L'égalité de rémunération est garantie pour un travail identique ou de valeur égale, qui nécessite le même niveau de qualifications professionnelles, de responsabilités, de compétences et de performance.

En particulier, l'article 48 de la loi relative à l'emploi dans les institutions de Bosnie-Herzégovine dispose que « toute personne salariée a droit au salaire qui correspond au poste où elle est affectée, conformément au contrat de travail, et qui dépend de la complexité des tâches exécutées, du niveau de qualifications et de responsabilité pour l'exécution de ces tâches, ainsi que d'autres critères définis par la loi sur les traitements et indemnités dans les institutions de Bosnie-Herzégovine ou par le contrat de l'employeur ».

L'article 120 de la loi relative à l'emploi de la Republika Srpska garantit l'égalité de la rémunération versée par l'employeur pour un travail identique ou de valeur égale. Selon le

paragraphe 3 de cet article, un travail de valeur égale s'entend d'un travail pour lequel est exigé le même degré de qualifications professionnelles, c'est-à-dire d'instruction, de connaissances et de compétences, et pour lequel est apportée la même contribution professionnelle, avec une responsabilité égale. Toute décision de l'employeur ou tout accord avec une personne salariée qui ne serait pas conforme aux dispositions de ce paragraphe est nul et non avenue et, s'il est porté atteinte à ce droit, l'intéressé a le droit d'engager une action en réparation.

Le Comité relève en outre dans l'Observation (de la CEACR) concernant la Convention n°100 (2023) que les définitions du « travail de valeur égale » données dans l'article 77 (par. 1) de la loi relative à l'emploi de la Fédération de Bosnie-Herzégovine (FBiH) et dans l'article 120 (par. 2) et 3)) de la loi relative à l'emploi de la Republika Srpska limitent le concept de « travail de valeur égale » au même niveau de chacun des facteurs d'évaluation indiqués, comme les qualifications, la capacité de travail et la responsabilité, le travail physique et le travail intellectuel, les compétences, les conditions de travail et les résultats du travail. La CEACR a noté que la définition du « travail de valeur égale » donnée dans l'article 89 de la loi relative à l'emploi du District de Brčko n° 34/19, qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020, a un libellé semblable à celui de la loi relative à l'emploi de la Republika Srpska et, de ce fait, est trop restrictive pour donner pleinement effet au principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Dans ses Observations, la CEACR a souligné que la valeur relative des emplois à contenu variable doit être déterminée en procédant à une évaluation objective des emplois sur la base du travail effectué et qu'elle diffère de l'évaluation de la performance, qui vise à évaluer la manière dont un travailleur s'acquitte de sa tâche. L'évaluation objective des emplois consiste donc à évaluer non pas un travailleur, mais son emploi.

Le Comité considère que la définition du travail égal ou de valeur égale est trop générale et ne permet pas d'élargir le champ de comparaison en allant au-delà d'un travail « égal », d'un « même » travail ou d'un travail « similaire ». Il n'existe pas de jurisprudence sur l'égalité de rémunération. En conséquence, la situation n'est pas conforme à la Charte.

Systèmes de classification des emplois et de rémunération

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures existantes visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans un délai raisonnable.

Le Comité considère que la transparence salariale joue un rôle déterminant dans l'application effective du principe de l'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. À 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. De plus, ces systèmes doivent tenir compte des caractéristiques des postes en question plutôt que des caractéristiques personnelles des travailleurs (UWE c. Belgique, réclamation n° 124/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019). Lorsque des systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres du point de vue du genre sont utilisés, ils permettent d'établir de manière effective un système de rémunération transparent et constituent un outil essentiel pour garantir l'absence de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Ils identifient les discriminations salariales indirectes liées à la sous-évaluation de certains emplois typiquement féminins. À cette fin, ils mesurent et comparent des emplois dont le contenu est différent, mais de valeur égale, soutenant ainsi le principe de l'égalité de rémunération.

Le Comité considère que les États parties doivent prendre les mesures nécessaires pour garantir que des outils ou des méthodologies d'analyse sont disponibles et aisément accessibles pour soutenir et guider l'évaluation et la comparaison de la valeur du travail et

mettre en place des systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres du point de vue du genre.

Selon le rapport, le système de rémunération et de classification des emplois qui applique le principe de l'égalité de rémunération peut varier selon qu'il s'agit du secteur public ou du secteur privé. Il existe bien un cadre législatif qui encourage l'égalité de rémunération, mais l'application de ce principe peut différer dans la pratique, en particulier dans le secteur privé.

Dans le secteur public, les emplois sont généralement classés en catégories et échelons de rémunération auxquels s'appliquent des lois ou règlements spécifiques. Par exemple, les postes de la fonction publique sont classés selon le degré de complexité des tâches, les responsabilités et les qualifications requises. Ce système est conçu pour garantir l'équité et la transparence de la rémunération et il est généralement appliqué quels que soient le genre ou les autres caractéristiques des travailleurs.

Dans le secteur privé, les systèmes de rémunération et de classification des emplois peuvent être très variables selon les entreprises et les secteurs d'activité. Nombre d'employeurs utilisent des systèmes internes d'évaluation et de classification des emplois, qui peuvent inclure divers facteurs comme la complexité des tâches, les responsabilités, les compétences et l'expérience requises, ainsi que la situation du marché du travail et l'état des négociations entre l'employeur et les salariés.

Les inspections du travail contrôlent l'application des lois relatives à l'emploi des deux Entités et du District, notamment les dispositions relatives à l'égalité de rémunération. Les inspecteurs peuvent examiner les bulletins de paie pour s'assurer que les employeurs respectent bien les obligations légales.

Les syndicats jouent un rôle clé dans la protection des droits des travailleurs et la promotion du principe de l'égalité de rémunération. Ils peuvent négocier des conventions collectives qui comptent des dispositions sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Les travailleurs qui s'estiment victimes de discrimination salariale peuvent déposer des plaintes ou engager des procédures devant les institutions de protection des droits humains ou les tribunaux compétents.

Le Comité relève dans la demande directe de la CEACR (2023) concernant la Convention n° 100 l'absence d'informations sur l'élaboration et la promotion de méthodes objectives d'évaluation des emplois. La CEACR indique dans sa demande qu'il convient tout particulièrement de veiller à ce que l'évaluation des emplois soit dénuée de préjugés sexistes en s'assurant que le choix des facteurs retenus pour la comparaison et leur pondération, ainsi que la comparaison proprement dite, ne sont pas discriminatoires, que ce soit directement ou indirectement.

Le Comité considère que les informations figurant dans le rapport n'établissent pas l'utilisation dans les secteurs public et privé de systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres du point de vue du genre, qui permettraient de comparer des emplois dont le contenu peut être différent mais qui peuvent être néanmoins de valeur égale. En conséquence, la situation n'est pas conforme à la Charte.

Mesures visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Dans sa question ciblée, la commission a demandé des informations sur les systèmes de classification des emplois et de rémunération qui reflètent le principe d'égalité salariale, y compris dans le secteur privé.

Le Comité considère que les États ont l'obligation d'analyser les causes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en vue de concevoir des politiques efficaces visant à le réduire. Il rappelle ici sa précédente position selon laquelle la collecte de données en vue de l'adoption de mesures adéquates est essentielle pour promouvoir l'égalité des

chances. En effet, il considère que lorsqu'il est connu qu'une certaine catégorie de personnes fait ou pourrait faire l'objet d'une discrimination, il est du devoir des autorités nationales de recueillir des données pour mesurer l'ampleur du problème (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Grèce, réclamation n° 15/2003, décision sur le bien-fondé du 8 décembre 2004, §27). La collecte et l'analyse de telles données (dans le respect de la vie privée et sans commettre d'abus) sont indispensables à la formulation d'une politique rationnelle (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Italie, réclamation n° 27/2004, décision sur le bien-fondé du 7 décembre 2005, §23).

Le Comité considère 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 secteurs, par professions, par âge, par niveau d'éducation, etc. (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019, § 206).

Le Comité reconnaît que la mise en œuvre de l'obligation de prendre des mesures adéquates pour promouvoir l'égalité des chances est complexe, mais l'État partie doit prendre des mesures permettant d'atteindre les objectifs de la Charte à une échéance raisonnable, au prix de progrès mesurables, en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Autisme-Europe (AIAE) c. France, réclamation n° 13/2002, §53).

Le Comité estime que, lorsque les États n'ont pas démontré de progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la situation équivaut à une violation de la Charte (UWE c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte aux motifs que:

- la définition du travail égal n'est pas suffisamment large ;
- il n'a pas été établi que des systèmes de classification des emplois neutres du point de vue du genre aient été mis en place ;
- aucun progrès mesurable n'a été réalisé dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 - Droit syndical

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Bosnie-Herzégovine.

Il rappelle qu'aux fins du présent cycle de contrôle, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 5 de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions relevant du groupe thématique n° 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Liberté syndicale positive

Dans sa question ciblée a), le Comité a demandé quelles mesures avaient été prises pour encourager ou renforcer la liberté positive d'association des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs (par exemple, l'économie à la demande).

Le rapport indique que selon la législation interne, les travailleurs ou les employeurs ne peuvent être placés dans une position défavorable en raison de leur affiliation ou non-affiliation à un syndicat ou à une association patronale. Les activités licites d'un syndicat ou d'une organisation patronale ne peuvent être interdites, que ce soit de manière permanente ou temporaire. Il est interdit aux employeurs ou aux associations patronales d'intervenir dans la création, le fonctionnement ou la gestion d'un syndicat.

Le rapport ne fournit pas d'informations sur les mesures qui auraient été prises pour renforcer la liberté syndicale positive, notamment dans les secteurs qui présentent un faible taux de syndicalisation, tels que l'économie à la demande, le travail via une plateforme, le travail domestique ou le travail indépendant.

Le Comité relève dans une autre source (Fairwork, June 2023, Platform work in Bosnia and Herzegovina) que la précarité qui touche l'ensemble du marché du travail et son cadre institutionnel (législation en matière de protection de l'emploi, salaire minimum et syndicalisation des travailleurs) a des répercussions profondes sur les conditions de travail et la situation des travailleurs de plateforme de Bosnie-Herzégovine. En Bosnie-Herzégovine, les travailleurs de plateforme, qui sont souvent classés comme des entrepreneurs individuels, ne jouissent pas des garanties offertes aux salariés ordinaires, ce qui exacerbe encore leur précarité. Ainsi, ils ne sont pas admis au bénéfice de prestations telles que les indemnités de maladie ou les congés payés, et pourraient ne pas avoir de revenu minimum garanti. Selon cette source, même lorsque les travailleurs de plateforme obtiennent un statut officiel de salarié, certaines prestations sociales (telles que les pensions) sont réduites ou les travailleurs n'exercent pas leurs droits, par exemple en matière d'assurance maladie, d'assurance chômage ou de droits syndicaux, en raison de la pratique consistant à conclure un contrat de service plutôt qu'un contrat de travail.

Par ailleurs, dans ses observations 2023 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical (Convention n° 87), l'OIT a considéré que les principales lois (la loi sur le travail et la loi sur les associations et les fondations) régissant le droit de se syndiquer en Bosnie-Herzégovine avaient un champ d'application différent et que des catégories spécifiques de travailleurs n'étaient pas couvertes par toutes les garanties de la Convention n° 87. Elle a donc prié le gouvernement de réviser la législation afin que tous les travailleurs, notamment les travailleurs sans contrat de travail, les travailleurs domestiques, les travailleurs dans le secteur de l'agriculture, les travailleurs de l'économie informelle et les travailleurs indépendants jouissent, en droit et dans la pratique, de tous les droits garantis par cette convention.

Compte tenu de ce qui précède, le Comité conclut que des mesures n'ont pas été prises pour encourager ou renforcer la liberté syndicale positive des travailleurs, en particulier dans les

secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs.

Critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective

En réponse à la demande d'informations du Comité concernant les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective (question ciblée b)), le rapport indique que chaque organisation d'employeurs doit être légalement enregistrée conformément à la législation en vigueur dans l'État ou l'entité, et doit avoir un statut qui définit sa mission, ses objectifs et son mode de fonctionnement conformément à la loi. Le rapport explique que la participation des organisations d'employeurs au dialogue social consiste pour ces dernières à participer activement aux organes tripartites et à la négociation des conventions collectives, et que chaque organisation d'employeurs doit être en mesure de financer ses activités sans dépendance excessive à des sources externes.

Selon le rapport, en Fédération de Bosnie-Herzégovine (loi relative à la représentativité des syndicats et des associations d'employeurs), une association d'employeurs représentative est une association qui a été enregistrée auprès de l'autorité compétente conformément à la loi au moins 12 mois avant de soumettre une demande de représentativité, qui est principalement financée par les cotisations d'adhésion et par d'autres sources propres, et qui dispose du nombre de membres requis (soit au moins 15 % du nombre total de salariés du secteur d'activité dans la Fédération). Le rapport souligne que les associations d'employeurs dont la représentativité n'a pas été établie en vertu de la loi jouissent de la liberté d'association et de la liberté syndicale, et ont aussi tous les droits et obligations que la loi ne réserve pas exclusivement aux associations représentatives d'employeurs.

En Republika Srpska, le Code du travail dispose qu'une organisation d'employeurs représentative est une organisation inscrite au Registre des organisations syndicales et des associations d'employeurs qui compte parmi ses membres au moins 10 % des employeurs de la région, du secteur ou de la branche d'activité à l'échelle de la République, à condition que ces employeurs n'emploient pas moins de 10 % du nombre total de salariés de la région, du secteur ou de la branche d'activité à l'échelle de la République. S'il n'existe qu'une seule association d'employeurs à un niveau d'organisation donné, elle sera considérée comme représentative, quel que soit le nombre de salariés employés par ses membres.

En ce qui concerne le District de Brčko, le rapport indique que les employeurs jouissent de la liberté de constituer une association d'employeurs, d'y adhérer ou de la quitter conformément aux statuts ou au règlement de cette association. Ces associations peuvent être établies sans l'autorisation d'une autorité administrative. Le rapport n'indique pas d'autre critère juridique qui serait utilisé aux fins de la reconnaissance d'une organisation d'employeurs.

Critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective. Il a, en particulier, demandé des informations sur le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires, et sur l'existence d'autres structures de représentation au niveau de l'entreprise, tels que les représentants élus des travailleurs (question ciblée c)).

Selon le rapport, en Republika Srpska, le Code du travail dispose qu'un syndicat représentatif est un syndicat indépendant des autorités gouvernementales et des employeurs, qui est principalement financé par les cotisations d'adhésion, et qui, d'après les demandes d'adhésion, compte le nombre de membres requis, à savoir au moins 10 % du nombre total de salariés de la région, du secteur ou de la branche d'activité. Au niveau de l'entreprise, un

syndicat représentatif est un syndicat qui compte parmi ses membres au moins 5 % du nombre total de salariés de l'entreprise. S'il n'existe qu'un seul syndicat à un niveau d'organisation donné, il sera considéré comme représentatif, quel que soit le nombre de ses membres.

Le Comité note également que, d'après la loi relative à la représentativité des syndicats et des associations d'employeurs (article 5) de la Fédération de Bosnie-Herzégovine, un syndicat représentatif est un syndicat qui a été enregistré auprès de l'autorité compétente 12 mois avant de soumettre une demande de confirmation de sa représentativité, est principalement financé par les cotisations d'adhésion et dont les membres représentent au moins 15 % du nombre total de salariés de son secteur d'activité sur le territoire de la Fédération.

Le Comité note par ailleurs (ILO, Workers' representatives in Bosnia and Herzegovina, 2023) que dans le District de Brčko, un syndicat représentatif à l'échelle du district est un syndicat qui compte parmi ses membres au moins 30 % du nombre total de salariés du district dans au moins trois secteurs d'activité. Un syndicat représentatif dans un domaine, secteur ou branche est un syndicat qui compte parmi ses membres au moins 10 % du nombre total de salariés de ce domaine, secteur ou branche. Un syndicat représentatif à l'échelle d'un employeur ou d'une entreprise est un syndicat qui compte parmi ses membres au moins 20 % des salariés de cet employeur ou entreprise.

En outre, dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, en Republika Srpska et dans le district de Brčko, si aucun syndicat au niveau de l'entreprise, du secteur ou de l'employeur ne remplit les critères de représentativité, le syndicat qui compte le plus grand nombre de membres est considéré comme représentatif.

S'agissant des syndicats minoritaires, le rapport indique que ces derniers ont, en Bosnie-Herzégovine, un certain statut et certaines prérogatives, mais qu'ils n'ont souvent pas la même influence que les syndicats représentatifs. À l'instar des syndicats majoritaires, les syndicats minoritaires doivent être légalement enregistrés. Ils ont le droit de représenter les intérêts de leurs membres et de négocier avec les employeurs, mais leur influence dans la négociation collective peut être limitée s'ils ne remplissent pas les critères de représentativité. Bien que les syndicats minoritaires puissent prendre part au dialogue avec les employeurs, la participation officielle aux organes tripartites tels que les conseils économique et social est généralement réservée aux syndicats représentatifs. Les syndicats minoritaires peuvent avoir une influence locale et participer à la résolution de problèmes spécifiques au sein d'une entreprise. Ils peuvent aussi négocier des accords spéciaux en faveur de leurs membres, mais les conventions collectives qui s'appliquent à l'ensemble des travailleurs sont généralement le fruit de négociations conduites par les syndicats représentatifs.

Enfin, en ce qui concerne les représentants élus des travailleurs, le rapport indique qu'en outre les syndicats, les travailleurs de Bosnie-Herzégovine peuvent aussi être représentés au niveau de l'entreprise par le biais d'autres structures, telles que les comités d'entreprise. Selon les dispositions du droit interne, les travailleurs peuvent élire des comités d'entreprise dans les entreprises de plus de 30 salariés. Les comités d'entreprise ont le droit de participer à la prise de décision concernant les conditions de travail, la sécurité et la santé au travail, ainsi que l'organisation du travail. Dans les entreprises où aucun syndicat n'est présent ou le syndicat présent est faible, les travailleurs peuvent choisir leurs représentants pour défendre leurs intérêts auprès de l'employeur. Ces représentants ont des pouvoirs similaires à ceux dont jouissent les comités d'entreprise, mais leur mandat et leurs pouvoirs sont définis par les textes juridiques internes de l'entreprise.

Droit syndical de la police et des forces armées

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si et dans quelle mesure le droit syndical était garanti aux membres de la police et des forces armées (question ciblée d)).

Selon le rapport, en Bosnie-Herzégovine, les membres de la police jouissent du droit syndical, mais avec certaines restrictions, afin de veiller à ce que les activités syndicales ne compromettent pas la sécurité et le bon fonctionnement des services.

Le Comité note (OIT – CEACR, adoptée 2019, publiée 109^e session CIT (2021) Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981 – Bosnie-Herzégovine) que l'Association des syndicats des Autorités de police de Bosnie-Herzégovine a acquis le statut d'agent de négociation collective dans le registre des associations et des fondations. Le Comité rappelle qu'il examine le droit de négociation collective dans le cadre de l'article 6§4 de la Charte.

En ce qui concerne les forces armées, le rapport indique que les droits syndicaux de leurs membres sont limités en raison de la nature particulière de leur mission. La loi relative au service dans les forces armées de Bosnie-Herzégovine ne confère pas explicitement aux militaires de droit de constituer des syndicats, mais prévoit à la place des mécanismes spéciaux de règlement des conflits du travail et des problèmes relatifs aux conditions de travail dans les forces armées.

Le Comité note que selon l'article 26 de la loi relative au service dans les forces armées de Bosnie-Herzégovine, « les militaires de carrière ne sont pas autorisés à s'investir dans des syndicats ou la politique ». Il note également que les personnes employées dans les forces armées n'ont pas le droit de créer des comités d'entreprise (article 119 du Code du travail de la Fédération de Bosnie-Herzégovine, article 208 du Code du travail de la Republika Srpska, voir ILO, *Workers' representatives in Bosnia and Herzegovina*, 2023).

Compte tenu des informations ci-dessus, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 5, au motif qu'il n'est pas établi que le droit syndical des membres des forces armées soit garanti.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif que :

- aucune mesure n'a été prise pour encourager ou renforcer la liberté syndicale positive des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs ;
- il n'a pas été établi que le droit syndical des membres des forces armées soit garanti.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Bosnie-Herzégovine.

Le Comité rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 6§1 de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe 1).

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2022), le Comité a estimé que la situation en Bosnie-Herzégovine (à l'exception du district de Brčko) n'était pas conforme à l'article 6, paragraphe 1, de la Charte, au motif que la consultation paritaire n'était pas suffisamment favorisée.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées y compris la conclusion précédente de non-conformité relative aux questions ciblées.

Mesures visant à favoriser la consultation paritaire

Dans une question ciblée, le Comité a demandé quelles étaient les mesures prises par le gouvernement pour favoriser la consultation paritaire.

Selon le rapport, l'une des principales mesures prises pour favoriser les consultations paritaires en Bosnie-Herzégovine est la création de conseils économiques et sociaux (CES), qui se composent de représentants des gouvernements, des syndicats et des employeurs. Les lois sur le travail des deux entités et du district de Brčko réglementent les procédures de négociation collective et définissent les droits et obligations des employeurs et des syndicats. Ces lois permettent également de créer des comités d'entreprise et d'autres formes de représentation des travailleurs. Les conventions collectives sont régulièrement actualisées aux niveaux de l'entreprise, du secteur ou de l'Entité, en s'assurant notamment de leur conformité avec les normes internationales et la législation nationale. Les conventions collectives conclues aux différents niveaux définissent les droits et obligations des employeurs.

Le Comité rappelle que, selon l'article 6§1, la consultation paritaire doit avoir lieu aux niveaux national, régional ou sectoriel, et au niveau des entreprises (Conclusions 2010, Ukraine).

Le Comité note que le rapport fournit des informations générales sur le cadre juridique, le rôle général et le fonctionnement du CES pour le territoire de la Fédération de Bosnie-Herzégovine. Il rappelle également sa conclusion précédente (Conclusions 2022) selon laquelle, sur la base des informations détaillées concernant la structure, le mandat et le fonctionnement du CES fournies à ce moment-là, la situation du district de Brčko était conforme à l'article 6§1.

Toutefois, le Comité relève que le présent rapport ne contient aucune information sur la création et le fonctionnement effectif des CES au niveau de la Bosnie-Herzégovine ou de la Republika Srpska.

Le Comité note que le rapport national précédent (2022) donnait des informations sur la création d'un CES en Republika Srpska. Il constate toutefois l'absence d'informations sur l'efficacité du fonctionnement de cette instance.

Selon d'autres sources consultées par le Comité, le dialogue social en Bosnie-Herzégovine demeure fragmenté et insuffisant. Il n'existe pas de CES au niveau de la Bosnie-Herzégovine dans son ensemble, alors qu'un certain nombre de décisions importantes sont prises à ce niveau. Dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, le CES ne fonctionne pas correctement, ce qui tient principalement à une fracture déjà ancienne au sein de la Confédération des syndicats indépendants. En Republika Srpska, le CES tient bien des réunions officielles, mais

elles ne donnent pas de bons résultats, tandis que le dialogue bipartite entre les partenaires sociaux reste très lacunaire (Comité de suivi « Balkans occidentaux » du Comité économique et social européen, Rapport de la Conférence avec les partenaires sociaux et les organisations de la société civile de Bosnie-Herzégovine, 11 novembre 2024 ; OIT, L'OIT en Bosnie-Herzégovine, 14 mai 2024).

Au vu des constatations ci-dessus, le Comité considère que les informations fournies ne permettent pas de conclure que les consultations paritaires entre travailleurs et employeurs sont suffisamment favorisées à tous les niveaux et secteurs et sur l'ensemble du territoire de la Bosnie-Herzégovine, à l'exception du district de Brčko.

Questions d'intérêt commun ayant fait l'objet de consultations paritaires et d'accords

Dans une question ciblée, le Comité a demandé quelles questions d'intérêt commun avaient fait l'objet d'une consultation paritaire au cours des cinq dernières années, quels accords avaient été adoptés à la suite de ces discussions et de quelle manière ces accords avaient été mis en œuvre.

Le rapport indique que diverses questions ont fait l'objet d'une consultation paritaire ayant débouché sur des accords et des initiatives qui ont été mis en œuvre pour améliorer les conditions de travail, la sécurité sociale et la stabilité économique, à savoir le salaire minimum et son ajustement au coût de la vie et à l'inflation ; l'amélioration des conditions de travail et de la sécurité au travail ; la réforme du système des pensions et l'amélioration de la sécurité sociale ; le renforcement de la négociation collective et des droits syndicaux, notamment le droit syndical et le droit de grève.

Des consultations paritaires ont abouti à la signature, dans différents secteurs, de conventions collectives qui couvraient les salaires, les heures de travail, la sécurité au travail et d'autres droits des travailleurs, ainsi qu'à la réforme du système des pensions et à l'amélioration de l'inspection du travail et au renforcement du cadre juridique de la lutte contre le travail non déclaré. Les conventions sont souvent mises en œuvre par le biais de modifications de la législation aux échelons de l'Entité et de l'État, comme celles apportées du Code du travail et à la loi sur l'assurance retraite et invalidité. Des mesures de contrôle plus strictes et des sanctions plus lourdes ont été instaurées en ce qui concerne les employeurs qui ne respectent pas les droits des travailleurs. Des campagnes ont été lancées pour informer les travailleurs et les employeurs de leurs droits et obligations. De plus, une formation a été organisée à l'intention des représentants syndicaux et des employeurs.

Le Comité note que le rapport se réfère en termes généraux au fait que des consultations paritaires ont été menées sur diverses questions d'intérêt commun, sans préciser la forme que ces consultations ont prise. Le Comité note que le Gouvernement n'a pas soumis de réponse à la demande du Comité d'informations complémentaires à cet égard. En l'absence de CES fonctionnels à tous les niveaux et sur l'ensemble du territoire de la Bosnie-Herzégovine (voir plus haut), le Comité considère que le rapport ne fournit pas d'informations concrètes sur la portée et la couverture des consultations paritaires qui permettraient de conclure que les consultations paritaires entre employeurs et travailleurs ont été suffisamment favorisées.

Consultation paritaire sur la transition numérique et la transition verte

Dans une question ciblée, le Comité a demandé s'il y avait eu une consultation paritaire sur des sujets liés i) à la transition numérique ou ii) à la transition verte.

Selon le rapport, les consultations paritaires sur les questions liées à la transition numérique et à la transition verte prennent une importance croissante s'agissant d'adapter la situation économique et les conditions de travail aux mutations à l'échelle mondiale et aux normes de l'UE.

Transition numérique

En ce qui concerne la transformation numérique, le rapport indique que la Politique de développement de la société de l'information de la Bosnie-Herzégovine encourage la transformation numérique et comporte des mesures visant à améliorer les compétences numériques des travailleurs, à mettre en place des infrastructures informatiques et à soutenir la dématérialisation des processus opérationnels avec le soutien de projets financés par l'UE.

Transition verte

Selon le rapport, le Plan intégré sur l'énergie et le climat de la Bosnie- Herzégovine, qui fixe des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre, d'accroissement de l'efficacité énergétique et d'utilisation de sources d'énergie renouvelables, est conforme aux politiques de l'UE et prévoit une large consultation de toutes les parties prenantes concernées. Parmi les projets soutenus par des organisations internationales, on peut citer les consultations paritaires entre le gouvernement, le secteur privé et les ONG visant à favoriser l'économie verte et le développement durable. La Stratégie environnementale 2022-2032 de la Fédération de Bosnie-Herzégovine et la Stratégie environnementale de la Republika Srpska favorisent également la transition verte, en se concentrant sur l'utilisation durable des ressources naturelles et la réduction de la pollution.

Le Comité note que le rapport se réfère en termes généraux à des consultations paritaires et à des consultations des parties prenantes dans le contexte des projets de transition verte, sans qu'aucune information ne soit fournie sur les consultations paritaires menées dans le contexte de la transition numérique. Le gouvernement n'a pas transmis de réponse à la demande d'informations supplémentaires du Comité à cet égard.

Au vu des constatations ci-dessus, le Comité conclut qu'il n'est pas établi que des consultations paritaires ont été menées sur des questions liés à la transition numérique.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que :

- la consultation paritaire est suffisamment favorisée à tous les niveaux pertinents et sur l'ensemble du territoire à l'exception du district de Brčko ;
- des consultations paritaires ont été menées sur des questions liés à la transition numérique.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Bosnie-Herzégovine.

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 6§2 de la Charte (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe 1).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a jugé que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'était pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que la promotion de la négociation collective soit suffisante (Conclusions 2022). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées posées, y compris à la précédente conclusion de non-conformité dans le cadre des questions ciblées.

Coordination de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la manière dont la négociation collective était coordonnée entre les différents niveaux de négociation. L'objectif était d'obtenir des précisions sur des facteurs tels que les clauses *erga omnes* et d'autres mécanismes d'extension des conventions collectives, ainsi que sur le principe de faveur et sur la possibilité plus ou moins grande que des accords adoptés au niveau local ou par l'employeur dérogent à la législation ou aux conventions collectives conclues à un niveau supérieur.

En ce qui concerne les clauses *erga omnes* et les autres mécanismes d'extension, le rapport indique que la négociation collective est coordonnée par des cadres juridiques aux différents niveaux (État, Entité, canton, niveau local et entreprise). La loi permet l'utilisation de clauses *erga omnes*, ce qui signifie que les conventions collectives peuvent s'appliquer à tous les travailleurs et employeurs d'un secteur ou d'une branche d'activité donné, qu'ils en soient ou non signataires. Importantes pour assurer une application uniforme des droits liés au travail, ces clauses sont principalement mises en œuvre au niveau des Entités. Les conventions collectives peuvent aussi être étendues ou renouvelées par la négociation, le principe du statu quo s'appliquant à l'extension de la convention collective en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention.

S'agissant du principe de faveur, le rapport indique qu'en vertu du principe d'accord préférentiel, en cas de conflit entre des conventions conclues aux différents niveaux, les dispositions qui sont les plus favorables aux travailleurs s'appliquent. Quant aux dérogations, le rapport indique que les accords adoptés au niveau local et les accords adoptés par l'employeur ne peuvent déroger aux conventions conclues à un niveau supérieur que si elles offrent des conditions plus favorables que celles prescrites par la loi ou par les conventions collectives conclues à un niveau supérieur.

Le Comité fait observer que le principe de faveur établit une hiérarchie entre les normes juridiques et entre les conventions collectives conclues aux différents niveaux. En application de ce principe, il est généralement admis que les conventions collectives ne peuvent pas affaiblir la protection conférée par la législation et que les négociations collectives d'un niveau inférieur peuvent seulement améliorer les conditions énoncées dans les conventions collectives d'un niveau supérieur. Le principe de faveur a pour but de garantir un socle minimal de droits aux travailleurs.

Le Comité considère que le principe de faveur est un aspect essentiel du bon fonctionnement d'un système de négociation collective au sens de l'article 6§2 de la Charte, au même titre que d'autres caractéristiques présentes dans le droit et la pratique des États parties, comme le recours à des clauses *erga omnes* et à des mécanismes d'extension. Ces caractéristiques

sont généralement communes aux systèmes de négociation sectorielle étoffés, qui offrent une large couverture et sont souvent associés à une meilleure protection du travail.

Parallèlement, le Comité note que certains États parties prévoient la possibilité de s'écarter des conventions collectives de niveau supérieur en recourant à des clauses d'exclusion, de sauvegarde ou de dérogation. Il scrute de près ce type de clauses, en se fondant sur les exigences de l'article G de la Charte. Par principe, il estime que leur utilisation doit être strictement encadrée et librement acceptée et que les droits fondamentaux doivent toujours être protégés. En tout état de cause, les dérogations ne doivent pas devenir un moyen d'affaiblir systématiquement la protection du travail.

Promotion de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les obstacles qui entravent la négociation collective à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'économie (par exemple, la décentralisation de la négociation collective). Il a également demandé à être informé des mesures prises ou prévues pour surmonter ces obstacles, de leur calendrier et des résultats attendus ou obtenus.

Le rapport indique que la complexité de la structure administrative de la Bosnie-Herzégovine fait que la négociation collective est envisagée d'une manière fragmentaire et qu'il est difficile d'uniformiser l'application des conventions collectives. Leur négociation et leur application pâtissent notamment du manque de clarté des cadres juridiques, de l'absence de coordination entre les différents niveaux de l'administration et les syndicats, et de l'instabilité économique. Les taux de chômage élevés, les faibles taux de syndicalisation, l'importance du secteur non structuré de l'économie et la polarisation politique sont des obstacles supplémentaires. Certains secteurs, comme l'agriculture et le bâtiment et le génie civil, rencontrent des difficultés en raison du travail saisonnier et d'un taux élevé de rotation de la main-d'œuvre, tandis que les changements technologiques rapides observés dans des secteurs comme celui de l'informatique créent de nouvelles difficultés. Il est indiqué dans le rapport que des mesures législatives et économiques visant à renforcer le dialogue social sont en cours d'élaboration et que les inspections du travail ont reçu des ressources supplémentaires et bénéficié d'un complément de formation en vue de faire appliquer la législation du travail et d'en contrôler le respect.

Le Comité note que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'Organisation internationale du Travail (CEACR) a récemment exprimé une série de préoccupations quant à l'application de la Convention n° 98 en Bosnie-Herzégovine. Ces préoccupations concernent en particulier l'application dans la pratique des seuils de représentativité à atteindre pour participer à des négociations collectives, la participation des entités gouvernementales, cantonales ou municipales à la négociation collective aux niveaux sectoriel et national, et l'absence d'informations de base actualisées sur les indicateurs utilisés pour évaluer le respect des dispositions de la Convention n° 98 (Organisation internationale du Travail. (2024). *Demande directe (CEACR) – adoptée en 2023 et rendue publique lors de la 112^{ème} session de la CIT (2024). Convention sur le droit syndical et les négociations collectives, 1949 (n° 98) – Bosnie-Herzégovine (Ratification : 1993). NORMLEX.*)

Le Comité renvoie également à un rapport publié en 2024 par la Commission européenne, dans lequel il était indiqué qu'en Bosnie-Herzégovine, le dialogue social était fragile à tous les niveaux et n'avait donné lieu à aucune amélioration notable. Aucune convention collective générale n'avait été conclue ; il n'existait que quelques conventions collectives de branche et de secteur, principalement dans le secteur public. D'importantes lacunes subsistaient s'agissant de garantir la liberté d'association des syndicats et le droit de négociation collective (Commission européenne, *Document de travail des services de la Commission européenne : Rapport 2024 sur la Bosnie-Herzégovine qui accompagne la communication sur la politique d'élargissement de l'UE SWD(2024)*).

Le Comité rappelle qu'il a précédemment mis en évidence l'absence, dans les rapports de la Bosnie-Herzégovine, d'informations essentielles sur le fonctionnement des négociations collectives en droit et en pratique dans toutes les entités administratives du pays et à tous les niveaux de l'économie (niveaux de l'entreprise et de la branche, et niveau national) (Conclusions 2018 et 2022). Les informations figurant dans le présent rapport en réponse aux questions ciblées du Comité sont également insuffisantes. Il en conclut que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que la promotion de la négociation collective soit suffisante.

Travailleurs indépendants

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises ou prévues pour garantir le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier de ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés.

D'après le rapport, les réformes juridiques et institutionnelles visant à permettre aux travailleurs indépendants économiquement dépendants, dont la situation est analogue à celle des salariés, d'être couverts par les conventions collectives existantes sont en cours. Elles ont notamment pour but de soutenir les syndicats et de créer des associations pouvant représenter les intérêts des travailleurs indépendants.

Le Comité rappelle que les mutations rapides et profondes du monde du travail conduisent à une prolifération d'accords contractuels conçus pour éviter toute relation d'emploi et pour reporter le risque sur l'exécutant. Il en résulte qu'un nombre croissant de travailleurs qui dépendent de facto d'un ou de plusieurs employeurs de main-d'œuvre ne relèvent plus de la définition traditionnelle du salarié (*Irish Congress of Trade Unions (ICTU) c. Irlande, réclamation n° 123/2016*, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2018, §37). Pour déterminer le type de négociation collective protégé par la Charte, il ne suffit pas de s'appuyer sur la distinction entre salarié et travailleur indépendant, le critère décisif étant plutôt de savoir s'il existe un rapport de force déséquilibré entre le travailleur et la personne à qui il fournit son travail. Lorsque les fournisseurs de main-d'œuvre n'ont pas d'influence substantielle sur le contenu des conditions contractuelles, ils doivent avoir la possibilité d'améliorer ce déséquilibre par la négociation collective (*ICTU c. Irlande*, §38).

Le Comité conclut que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que l'exercice du droit à la négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier de ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés, soit suffisamment encouragé.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que :

- la promotion de la négociation collective soit suffisante ;
- l'exercice du droit à la négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier de ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés, soit suffisamment encouragé.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Bosnie-Herzégovine.

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 6§4 de la Charte (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe 1).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2022), le Comité avait considéré que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que, dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, la Republika Srpska et le district de Brčko, l'éventail des secteurs dans lesquels le droit de grève pouvait être limité était trop large et que les restrictions au droit de grève ne remplissaient pas les conditions énoncées à l'article G de la Charte. Son appréciation portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées, y compris à la précédente conclusion de non-conformité dans le cadre des questions ciblées.

Interdiction du droit de grève

Dans les questions ciblées, le Comité a demandé aux États parties d'indiquer les secteurs dans lesquels le droit de grève est interdit et de donner des détails sur les règles applicables, leur mise en œuvre pratique et la jurisprudence pertinente.

D'après le rapport, il n'y a aucune interdiction absolue du droit de grève.

Dans la réponse aux questions supplémentaires, il est indiqué que les militaires de carrière ne sont pas autorisés à adhérer à des syndicats et à des organisations politiques en vertu de l'article 26 de la loi relative au service dans les forces armées de Bosnie-Herzégovine et des dispositions du Règlement du service dans l'armée de Bosnie-Herzégovine. Les personnels militaires professionnels des forces armées ont le droit de formuler des réclamations, des recours, des requêtes et d'autres types de demandes qui sont toutes présentées par l'intermédiaire de la chaîne de commandement et de contrôle régulière. En outre, les membres des forces armées peuvent déposer des plaintes ou demander l'assistance de l'Inspecteur général de Bosnie-Herzégovine et du Commissaire militaire parlementaire de Bosnie-Herzégovine.

Le droit de grève des membres des forces armées peut être restreint dans les conditions énoncées à l'article G, à savoir que la restriction soit prescrite par la loi et qu'elle soit nécessaire dans une société démocratique pour garantir le respect des droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'intérêt public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs. Il faut aussi que la restriction soit proportionnée au but poursuivi. La marge d'appréciation accordée aux États au sujet du droit de grève des forces armées est plus importante que celle qui leur est laissée pour ce qui est de la police (Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, §§ 114-116).

Compte tenu de la spécificité des tâches réalisées par les membres des forces armées, du fait qu'ils doivent respecter la discipline militaire, et du fait que toute action collective perturbant des interventions pourrait compromettre la sécurité nationale, le Comité considère que l'imposition d'une interdiction absolue du droit de grève peut être justifiée en vertu de l'article G, sous réserve que les membres des forces armées disposent d'autres moyens de négocier effectivement les conditions d'emploi, y compris la rémunération (Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, § 117 ; Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italie, réclamation n° 140/2016, décision sur le bien-fondé du 22 janvier 2019, § 152 ; Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Portugal, réclamation n° 199/2021, décision sur le bien-fondé du 11 septembre 2024, § 100).

Le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à la Charte, au motif que les membres des forces armées n'ont pas le droit de grève et qu'il n'est pas établi qu'ils disposent d'autres moyens pour négocier effectivement les conditions d'emploi, y compris la rémunération.

Restrictions au droit de grève et obligation de service minimum

Dans les questions ciblées, le Comité a demandé aux États d'indiquer les secteurs pour lesquels il existe des restrictions au droit de grève et de donner des détails sur les règles applicables, leur mise en œuvre pratique et la jurisprudence pertinente.

Le rapport indique qu'en vertu de la loi sur la grève des agents des institutions de Bosnie-Herzégovine, le droit de grève ne peut être limité que par une loi spécifique. L'étendue du service minimum requis pour sauvegarder l'intérêt public et la sécurité des personnes et des biens, et pour garantir la liberté de circulation des personnes, des biens et des services, est établie par une décision du Conseil des ministres, sur la base d'une proposition soumise par l'employeur et le syndicat concernés.

De plus, conformément à la loi sur la grève de la Fédération de Bosnie-Herzégovine, l'employeur et le syndicat sont tenus de convenir de l'étendue du service minimum requis pour maintenir des conditions de vie et de travail répondant aux besoins essentiels, ainsi que pour préserver les biens, la vie et la santé. Cette exigence s'applique à différents secteurs tels que les soins de santé, les transports internationaux, les services postaux, la production d'électricité et l'approvisionnement en eau.

Selon la loi sur la grève de la Republika Srpska, le droit de grève dans les secteurs d'intérêt général ou dans les secteurs où une interruption des activités pourrait menacer la vie et la santé ou entraîner des dommages importants ne peut être exercé que si un niveau minimum de service est maintenu. Avant d'établir ce niveau minimum de service, l'employeur est tenu de demander l'avis du syndicat. En outre, le syndicat doit informer l'employeur de son intention d'organiser une grève au moins dix jours avant le début de la grève.

Le Comité observe que, dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine et en Republika Srpska, l'éventail des secteurs où le droit de grève est limité et où il existe une obligation de service minimum est étendu. En outre, le Comité n'a reçu aucune information lui permettant d'évaluer si tous ces secteurs peuvent être considérés comme des secteurs « essentiels ».

Le Comité rappelle que, dans sa conclusion précédente, il avait estimé que la situation de la Fédération de Bosnie-Herzégovine et de la Republika Srpska n'était pas conforme à l'article 6§4, au motif que l'éventail des secteurs dans lesquels le droit de grève pouvait être limité était trop large et que les restrictions au droit de grève des personnels assurant des services essentiels allaient au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte (Conclusions 2022).

En conséquence, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte.

Dans la réponse aux questions supplémentaires, il est indiqué qu'en vertu de la loi sur la grève de la Fédération de Bosnie-Herzégovine et de la convention collective des agents du ministère fédéral de l'Intérieur – ministère fédéral de l'Intérieur et Administration de la police fédérale, les agents de l'Administration de la police fédérale disposent du droit de grève sous réserve du maintien d'un service minimum pour la protection des biens et de l'absence de mise en péril de la sécurité des citoyens.

En outre, le rapport indique que les agents de police du district de Brčko ne peuvent pas légalement organiser une grève en raison de l'absence de règlement spécial ou de convention collective qui réglementerait les modalités de l'arrêt du travail et garantirait le maintien d'un service minimum. Dès lors, toutes les négociations relatives aux droits et aux intérêts sont menées par l'intermédiaire de représentants désignés par l'organe syndical supérieur. Le Comité estime que la situation n'est pas conforme sur ce point. Il rappelle que, concernant les policiers, une interdiction absolue du droit de grève ne peut être jugée conforme à l'article 6§4 que si des raisons impérieuses la justifient dans le contexte national spécifique et justifient

pourquoi l'imposition de restrictions relatives aux modalités et formes de la grève n'est pas suffisante pour atteindre le but légitime poursuivi (Confédération européenne de police (EuroCOP) c. Irlande, réclamation n° 83/2012, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 2 décembre 2013, § 211). Si les restrictions au droit de grève des policiers sont excessives au point de priver le droit de grève de son efficacité, elles seront considérées comme allant au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte (Confédération européenne de police (EuroCOP) c. Irlande, réclamation n° 83/2012, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 2 décembre 2013, § 211).

Interdiction d'une grève en demandant une injonction ou une autre mesure

Le Comité a demandé aux États parties d'indiquer s'il est possible d'interdire une grève en demandant une injonction ou une autre mesure auprès des tribunaux ou d'un autre organe compétent (organe administratif ou organe d'arbitrage) et, dans l'affirmative, de fournir des informations sur la portée et le nombre de décisions rendues au cours des 12 derniers mois.

Le rapport indique que, dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine et en Republika Srpska, il y a des cas où les tribunaux ont statué sur la légalité des grèves dans les secteurs de la santé, des transports publics et de l'énergie, ordonnant souvent le maintien d'un service minimum pour éviter la paralysie.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte même en tenant compte de la possibilité de soumettre le droit de mener des actions collectives à des restrictions au regard de l'article G, pour les motifs suivants :

- les membres des services de police n'ont pas le droit de grève ;
- l'éventail des secteurs dans lesquels le droit de grève peut être limité est excessivement large et les restrictions au droit de grève vont au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte ;
- les membres des forces armées n'ont pas le droit de grève et il n'est pas établi qu'ils disposent d'autres moyens pour négocier effectivement les conditions d'emploi, y compris la rémunération.

Article 20 - 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 Bosnie-Herzégovine.

Il rappelle qu'aux fins du présent cycle de contrôle, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 20 de la Charte (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique n° 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Le Comité rappelle que le droit à l'égalité salariale sans discrimination fondée sur le sexe est aussi garanti par l'article 4§3 et la question est donc également examinée sous cette disposition pour les États parties qui ont seulement accepté l'article 4§3.

Participation des femmes au marché du travail et mesures visant à lutter contre la ségrégation entre les sexes

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport contienne des informations sur les mesures prises pour promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail et pour réduire la ségrégation entre les sexes (horizontale et verticale), ainsi que des informations/données statistiques montrant l'impact de ces mesures et les progrès réalisés en termes de lutte contre la ségrégation entre les sexes et d'amélioration de la participation des femmes à un plus grand nombre d'emplois et de professions.

Conformément à l'article 20, les États parties devraient promouvoir activement l'égalité de chances des femmes en matière d'emploi, en prenant des mesures ciblées pour combler l'écart entre les femmes et les hommes dans la participation au marché du travail et dans l'emploi. Ils doivent prendre des mesures concrètes pour promouvoir l'égalité de chances en éliminant les inégalités de fait qui touchent les femmes et les hommes. La suppression de dispositions visant à protéger les femmes, mais pouvant se révéler discriminatoires, doit donc être menée en parallèle avec des actions visant à promouvoir un emploi de qualité pour les femmes.

Les États doivent prendre des mesures visant à lever les obstacles structurels et à promouvoir une égalité réelle sur le marché du travail. De plus, ils devraient démontrer que des progrès mesurables ont été obtenus dans la réduction de l'écart entre les sexes en matière d'emploi.

En ce qui concerne les mesures prises pour promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail, le rapport fait référence aux modifications apportées à la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes en Bosnie-Herzégovine. La loi interdit la discrimination fondée sur le sexe et promeut l'égalité en matière d'emploi, de rémunération, de conditions de travail et de promotion. Le droit du travail de l'entité assure une protection contre la discrimination à l'égard de tous les travailleurs et demandeurs d'emploi, en particulier au motif du sexe.

D'après le rapport, le Plan d'action 2023-2027 de la Bosnie-Herzégovine pour l'égalité entre les femmes et les hommes reconnaît la nécessité de prendre des mesures en faveur de l'égalité des chances pour favoriser le développement de l'entrepreneuriat féminin et masculin. Il s'agit notamment de procéder à une analyse de genre et à un traitement des données, classées par sexe, recueillies dans le domaine de l'emploi et de l'entrepreneuriat, d'adopter et de mettre en œuvre des plans d'action, de soutenir la recherche et les programmes visant à accroître la participation des femmes au marché du travail et à la diminution du chômage, de développer l'entrepreneuriat des femmes, ainsi que leur représentation dans la production agricole et le secteur informel, et d'autonomiser les femmes sur les plans économique et social.

Parmi les autres mesures prises figurent l'organisation de programmes de formation destinés, d'une part, à apprendre aux femmes à rechercher, à sélectionner et à obtenir un emploi adéquat, mais aussi à développer leur esprit d'entreprise et à encourager la création d'entreprise, et, d'autre part, à assurer le suivi des progrès accomplis et l'établissement de rapports concernant la représentation des femmes et des hommes dans les domaines du travail, de l'emploi et de l'accès aux ressources économiques, ainsi que de l'entrepreneuriat féminin.

D'après le rapport, en 2023, le taux d'emploi des femmes était d'environ 35 %, contre 50 % pour les hommes. Dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, 42 % seulement des femmes ayant des enfants de moins de six ans travaillent à temps plein. Le secteur de l'information et de la communication affiche un écart important entre les hommes et les femmes, avec un ratio d'emploi hommes/femmes de deux pour un. La disparité entre les sexes la plus marquée concerne les travailleurs âgés de 25 à 49 ans. Des mesures de soutien, telles que les horaires souples, l'amélioration des conditions de travail et le soutien à la parentalité ont une influence positive sur la participation des femmes au marché du travail. Le rapport mentionne la jurisprudence, qui a confirmé l'existence de cas de discrimination fondée sur le sexe. Les chiffres ci-dessus montrent que les garanties formelles ne se sont pas transformées, dans la pratique, en égalité réelle, comme l'exige l'article 20.

Les femmes tardent par ailleurs à entrer sur le marché du travail et sont alors confrontées à d'importantes difficultés pour trouver un emploi, souvent en raison de l'évolution des besoins du marché. On observe aussi un harcèlement sexuel et sexiste omniprésent sur le lieu de travail, une ségrégation professionnelle fondée sur les rôles traditionnels des hommes et des femmes et d'importantes disparités en matière de rémunération et de poste. Le rapport indique que malgré ces difficultés, la participation des femmes aux élections est le signe que des progrès ont été accomplis dans le domaine de l'égalité des sexes.

Le rapport mentionne les mesures que le ministère compétent et la Chambre de commerce ont prévu d'adopter afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les secteurs du travail, de l'emploi et de l'accès aux ressources. L'autonomisation économique des femmes des zones rurales, des entrepreneures et d'autres groupes marginalisés de femmes est une priorité constante du Centre pour l'égalité entre les femmes et les hommes de la Republika Srpska, qui œuvre en coopération avec le ministère de l'Agriculture, des Forêts et de la Gestion de l'eau, le ministère de l'Économie et de l'Entrepreneuriat, ainsi que les unités de l'autonomie locale et les partenaires non institutionnels, avec l'appui de fonds de donateurs d'ONU-Femmes.

Le Comité note également que le Plan d'action 2023-2027 de la Bosnie-Herzégovine pour l'égalité entre les femmes et les hommes donne la priorité à l'amélioration de l'égalité entre les sexes dans les domaines de l'emploi et de l'accès aux ressources économiques. Il prévoit des mesures visant à améliorer les cadres juridiques et stratégiques, à collecter des données ventilées par sexe, à soutenir la participation des femmes au marché du travail et à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans l'objectif de lutter contre la discrimination.

En Republika Srpska, des plans d'action spécifiques (2019-2020 et 2022-2024) visent à améliorer la situation des femmes des zones rurales. Dans le cadre du programme 2021-2025 pour l'autonomisation économique des femmes dans les zones rurales, un soutien financier à l'auto-emploi a été introduit en 2022.

Le Comité relève dans les données Eurostat que le taux d'emploi des femmes est passé de 41,3 % en 2023 à 43,9 % en 2025. S'agissant de l'écart entre les sexes en matière d'emploi, il a augmenté, puisqu'il est passé de 27,6 % en 2023 à 29,4 % en 2025. Le Comité considère que cet indicateur est considérablement supérieur à la moyenne de l'Union européenne et qu'aucun progrès mesurable n'a été observé dans sa réduction. Par conséquent, la situation n'est pas conforme à la Charte.

Parité effective aux postes de décision dans les secteurs public et privé

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport national fournisse des informations sur les mesures visant à promouvoir une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, sur la mise en œuvre de ces mesures et sur les progrès réalisés en termes de parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

L'article 20 de la Charte sociale européenne révisée garantit le droit à l'égalité de chances en matière d'avancement professionnel et de représentation aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Pour se conformer à cet article, les États parties devraient adopter des mesures ciblées pour instaurer la parité femmes-hommes dans les postes de décision. Ces mesures pourraient être des quotas imposés par la loi ou des lois sur la parité qui imposeraient une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les institutions publiques, sur les listes électorales ou dans l'administration publique.

Le Comité souligne que l'efficacité des mesures prises pour promouvoir la parité aux postes de décision dépend de leur impact réel sur la réduction de l'écart entre les hommes et les femmes aux postes de direction. Si les programmes de formation destinés aux cadres de l'administration publique et aux acteurs du secteur privé constituent des outils précieux pour sensibiliser les esprits, leur succès dépend de leur capacité d'induire des changements concrets dans les politiques mises en œuvre en matière de recrutement, de promotion et de travail. Les États doivent montrer qu'ils font des progrès mesurables en matière d'égalité entre les sexes en fournissant des données statistiques sur la proportion de femmes aux postes de décision.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine le pourcentage des femmes aux postes de décision et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans l'augmentation de la part qu'elles représentent. Le Comité constate que, d'après l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), 32,5 % des membres des parlements des 27 pays membres de l'Union européenne en 2023 et 32,8 % en 2025 étaient des femmes.

Le rapport fait référence à la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes, qui exige que tous les niveaux de gouvernement garantissent l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi et en matière de promotions, y compris en recourant à des quotas de représentation des femmes dans les institutions et les comités étatiques.

D'après l'Agence des statistiques de Bosnie-Herzégovine, les femmes représentent environ 35 % des postes de direction dans les institutions publiques. Ces statistiques couvrent une variété de fonctions, y compris celles de ministres, de directeurs d'établissements et d'autres postes de responsabilité. Certains ministères, comme le ministère des Droits humains et des Réfugiés, se caractérisent par une représentation féminine plus élevée aux plus hauts postes, à l'inverse d'autres secteurs comme les affaires civiles et la défense.

Selon le rapport, de nombreuses entreprises du secteur privé ont volontairement adopté des politiques internes visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit notamment de mettre en œuvre des mesures d'équité salariale, des initiatives de développement de carrière et des formations à l'exercice des responsabilités pour les femmes.

Le Comité constate que, selon le rapport, en Republika Srpska, les hommes sont toujours majoritaires aux fonctions d'encadrement et de direction. À l'Assemblée nationale, on compte environ trois fois plus d'hommes députés, et, si l'un des postes de vice-président est occupé par une femme, les postes de président et de secrétaire général restent exclusivement masculins. Dans les services administratifs, certains domaines, comme le service administratif principal, affiche une répartition par sexe plus équilibrée, mais dans d'autres domaines – le

Cabinet du Président, par exemple –, les hommes sont plus nombreux. Dans les comités et les commissions, les hommes occupent la majorité des plus hautes fonctions.

S'agissant du pouvoir judiciaire, les données fournies indiquent que les femmes occupent la majorité des postes à différents niveaux de juridiction. Elles président la Cour suprême et dirigent la plupart des tribunaux municipaux et des tribunaux commerciaux de district.

Dans la fonction publique, les femmes sont également majoritaires. Elles occupent une part importante des fonctions aux échelons supérieurs, comme ceux de cadres supérieurs et de chefs d'unités internes. Cependant, les hommes restent plus nombreux aux postes de direction, notamment en tant qu'inspecteurs, auditeurs internes ou adjoints ministériels.

Selon le rapport, en 2023, l'indice de la Bosnie-Herzégovine dans le sous-domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes était inférieur de 21,4 points à la moyenne de l'Union européenne, qui s'établissait à 82,3, montrant la persistance du plafond de verre et les difficultés rencontrées par les femmes pour accéder aux postes de décision les plus élevés. L'inégalité est particulièrement visible dans les structures de gestion des entreprises publiques, où les femmes n'occupent que 17,5 % des plus hauts postes, avec de légères variations entre la Fédération de Bosnie-Herzégovine (20 %) et la Republika Srpska (15 %). La proportion de femmes PDG n'est que de 5,55 % et les femmes ne représentent que 17 % des membres des conseils d'administration des 10 plus grandes entreprises cotées à la bourse de Bosnie-et-Herzégovine, une seule entreprise ayant une femme à sa tête. Cet écart témoigne des obstacles persistants auxquels les femmes sont confrontées pour accéder à des postes de décision de haut niveau.

Le Comité note que selon ONU-Femmes, bien que la Présidente et la Première ministre soient des femmes, elles ne sont que 19 % au parlement et seulement 11 % des ministres sont des femmes. Le Comité considère qu'en dépit des mesures prises, les progrès mesurables accomplis pour parvenir à une parité effective aux postes de décision sont insuffisants. Par conséquent, la situation n'est pas conforme à la Charte.

Représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse et dans les institutions publiques

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport national fournisse des données statistiques sur la proportion de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse et aux postes de direction des institutions publiques.

Le Comité considère que l'article 20 de la Charte impose aux États parties des obligations positives pour lutter contre la ségrégation verticale sur le marché du travail, notamment en favorisant l'avancement des femmes dans les conseils d'administration des entreprises. Les mesures visant à promouvoir l'égalité de chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail doivent inclure la promotion d'une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes décisionnels dans les secteurs public et privé (Conclusions 2016, article 20, Portugal). Les États doivent démontrer qu'ils ont accompli des progrès mesurables dans ce domaine.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine le pourcentage de femmes dans les conseils d'administration et aux postes de direction des plus grandes sociétés cotées en bourse et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans l'augmentation de la part qu'elles représentent. Le Comité note que, selon l'EIGE, les conseils d'administration des grandes sociétés cotées en bourse comptaient 33,2 % de femmes en 2023 et 35,1 % en 2025 dans les 27 pays membres de l'UE. En ce qui concerne les postes de cadre, les femmes en occupaient 22,2 % en 2023 et 23,7 % en 2025.

Selon le rapport, les femmes représentent 17,5 % des membres des structures de gestion des entreprises publiques en Bosnie-Herzégovine (20 % en Bosnie-Herzégovine et 15 % en Republika Srpska). En outre, seulement 5,55 % des PDG d'entreprises publiques sont des femmes. Le Comité note par ailleurs que 35,7 % des entreprises ne comptent toujours pas de

femmes parmi les membres de leurs conseils de surveillance et seulement 9 % des entreprises publiques ont une femme comme présidente. Le Comité note également qu'en Republika Srpska, la représentation des hommes et des femmes dans les institutions publiques varie considérablement, la parité étant plus forte dans certains secteurs. Cela étant, les femmes restent sous-représentées aux postes de direction. Selon le rapport, la Chambre des peuples est présidée par une femme et deux des trois postes de vice-présidence sont occupés par des femmes. Toutefois, les hommes restent majoritaires parmi les délégués et les commissions clés, telles que les commissions constitutionnelle et législative. Les femmes sont mieux représentées dans les fonctions administratives, notamment à tous les postes de secrétaires de commission.

Le Comité constate que les données fournies dans le rapport sont peu nombreuses et qu'elles ne permettent pas d'établir que des progrès mesurables ont été accomplis dans la promotion de la représentation des femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse ou aux postes de direction. Par conséquent, la situation n'est pas conforme à la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte aux motifs que:

- aucun progrès mesurable n'a été accompli dans la réduction de l'écart entre les sexes en matière d'emploi ;
- les progrès mesurables ayant été accomplis dans la promotion d'une parité effective entre les sexes aux postes de décision sont insuffisants ;
- Il n'a pas été établi qu'un progrès mesurable ait été réalisé en matière de promotion de la représentation des femmes au sein des conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse.