



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



Mars 2021

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2020

BOSNIE-HERZEGOVINE

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 Bosnie-Herzégovine, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 7 octobre 2008. L'échéance pour remettre le 10^{ème} rapport était fixée au 31 décembre 2019 et la Bosnie-Herzégovine l'a présenté le 11 août 2020.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à la Bosnie-Herzégovine 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 2016).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions 2016) 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 handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté (article 15) ;
- droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Etats parties (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 20) ;
- droit à la protection en cas de licenciement (article 24) ;
- droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur (article 25).

La Bosnie-Herzégovine a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf les articles 10, 15, 18, 24 et 25.

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

Les Conclusions relatives à la Bosnie-Herzégovine concernent 5 situations et sont les suivantes :

– 5 conclusions de non-conformité : articles 1§1, 1§2, 1§4, 9 et 20.

Le rapport suivant de la Bosnie-Herzégovine 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 23),
- droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale (article 30).

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 Bosnie-Herzégovine.

Le Comité rappelle qu'en 2016, il avait conclu que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'était pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi n'étaient pas suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois (Conclusions 2016).

Situation de l'emploi

Selon Eurostat, le taux de croissance du PIB était de 3,1 % en 2015 et de 3,7 % en 2018.

Selon le rapport, le taux d'emploi (personnes âgées 15 ans et plus) s'élevait à 31,9 % en 2015 et à 34,3 % en 2018. Ce taux était nettement plus élevé pour les hommes que pour les femmes : 44,1 % et 25 % respectivement en 2018. Le Comité note que le taux d'emploi a stagné depuis la période de référence précédente et reste faible.

Le taux de chômage (personnes âgées de 15 à 74 ans) s'élevait à 27,9 % en 2015 (25,9 % pour les hommes et 30,9 % pour les femmes), et est tombé à 18,5 % en 2018 (17,3 % pour les hommes et 20,5 % pour les femmes). Le Comité relève que malgré la forte baisse enregistrée au cours de la période de référence, le chômage reste élevé.

Le Comité prend également note des taux d'emploi et de chômage par entité (personnes âgées de 15 ans et plus). Dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, le taux d'emploi était de 30,2 % en 2015 et 31,9 % en 2018, et le taux de chômage s'élevait à 29,1 % en 2015 et 19,2 % en 2018. En ce qui concerne la Republika Srpska, le taux d'emploi était de 35,2 % en 2015 et 38,7 % en 2018, et le taux de chômage s'élevait à 25,2 % en 2015 et 17,2 % en 2018. Dans le district de Brčko, le taux d'emploi était de 27,6 % en 2015 et 31,5 % en 2018, et le taux de chômage s'élevait à 30,3 % en 2015 et 19,8 % en 2018.

Selon la base de données ILOSTAT, la part des jeunes de 15 à 24 ans « hors système » (sans emploi et ne suivant ni études ni formation ; *NEET*) a diminué de 28 % en 2015 à 22 % en 2018. Le Comité relève que ce taux est élevé.

Politique de l'emploi

Le Comité prend note de l'Agenda de réforme 2015-2018 qui définit un vaste ensemble de mesures concernant la politique de l'emploi et la lutte contre le chômage. Il note aussi que le Conseil des ministres de Bosnie-Herzégovine examine et adopte chaque année un Plan annuel sur les lignes directrices pour les politiques du marché du travail et les mesures actives pour l'emploi en Bosnie-Herzégovine. Ce Plan annuel est préparé par l'Agence pour le travail et l'emploi de Bosnie-Herzégovine en coopération avec le Service fédéral de l'emploi, le Bureau de l'emploi de la Republika Srpska et le Service de l'emploi du district de Brčko.

Fédération de Bosnie-Herzégovine

Selon le rapport, dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, les fonds pour les politiques actives en faveur de l'emploi sont principalement fournis par les services/bureaux publics de l'emploi, mais peuvent aussi provenir des budgets cantonaux ou de donateurs. Le Comité note que les montants des fonds consacrés aux mesures actives du marché du travail ont varié durant la période de référence. Il note également que le financement et le cofinancement total des programmes d'emploi est passé de 26,2 millions BAM en 2015 à 40,9 millions BAM en 2018.

Les politiques actives de l'emploi sont mises en œuvre conformément à la loi sur la médiation pour l'emploi et la sécurité sociale des chômeurs et à la Stratégie de renforcement de la médiation dans les services publics de l'emploi. Un soutien est apporté à divers groupes cibles, notamment les chômeurs qui ont été identifiés comme étant « plus difficiles à placer »,

et spécialement les jeunes et les femmes. Les mesures actives sont principalement axées sur la promotion de l'emploi auprès d'un employeur connu, le travail indépendant, la formation, la formation professionnelle et le perfectionnement, l'amélioration des compétences et le recyclage, la préparation des chômeurs au marché du travail et la création d'un accès égal au marché du travail pour tous.

Le rapport fournit des informations sur les mesures actives pour l'emploi mises en œuvre durant la période de référence, en particulier les formations pour les chômeurs. Le Comité note que 520 chômeurs ont été impliqués dans douze projets de formation, dont 438 ont obtenu un emploi en 2015. Il note également qu'en 2018, 13 748 chômeurs ont participé au programme de cofinancement pour l'emploi.

Le rapport indique qu'un nouveau règlement sur les registres de l'emploi a été adopté fin août 2018 ; ce dernier prévoit notamment la procédure et les délais d'enregistrement des chômeurs, les types de registres de l'emploi et d'autres questions relatives à la tenue des registres. Des registres spéciaux contiennent des informations sur les chômeurs qui recherchent activement un emploi mais ne bénéficient pas de services de conseil, sur les bénéficiaires d'allocations de chômage, sur les bénéficiaires de mesures financières et incitatives dans le cadre de la politique active de l'emploi, sur les personnes qui suivent une formation professionnelle sans se voir offrir un emploi, sur les personnes qui sont engagées dans une reconversion, une orientation professionnelle, une formation et une préparation à l'emploi. Le Comité demande si ce règlement contribue au suivi des politiques de l'emploi et à l'évaluation de leur efficacité.

Republika Srpska

Selon le rapport, en 2016, l'Assemblée nationale a adopté la Stratégie pour l'emploi de la Republika Srpska 2016-2020. Le Bureau de l'emploi prépare des projets pour l'emploi qui sont mis en œuvre au cours d'une année donnée conformément au Plan d'action. L'accent est mis sur la stimulation de l'emploi, la réduction de la période de chômage, l'amélioration de la compétitivité, l'amélioration de la qualité du travail et l'augmentation de la productivité globale. La stratégie pour l'emploi prévoit spécifiquement l'augmentation de l'emploi parmi les groupes de chômeurs les plus vulnérables : les jeunes, les enfants d'anciens combattants, les anciens combattants handicapés et d'autres personnes handicapées, les anciens combattants démobilisés, les minorités nationales, les femmes et les personnes âgées de plus de 50 ans.

Le Comité prend note des mesures et projets en matière d'emploi mis en œuvre en Republika Srpska pour différents groupes de personnes, comme les personnes de plus de 45 ans, les travailleurs non qualifiés et les Roms. Il relève que 2 731 personnes ont participé à ces projets en 2015, et 4 866 en 2018.

District de Brčko

Le district de Brčko a adopté la Stratégie de développement du district de Brčko pour la période 2008-2017 et la Politique générale du district de Brčko pour la période 2013-2016.

Selon le rapport, l'Institut de l'emploi du district de Brčko a mis en œuvre des mesures et des activités dans le cadre de ses attributions pour améliorer l'emploi et la protection sociale des chômeurs, ainsi que pour créer les conditions préalables à l'amélioration de la compétitivité de la main-d'œuvre, à la stimulation de la demande de main-d'œuvre, à l'acquisition de la confiance des partenaires du marché du travail et à l'établissement d'une coopération fructueuse avec eux. Le Comité note que cinq programmes pour l'emploi ont été mis en œuvre au cours de la période de référence par l'Institut : Orientation et conseil professionnels, Emploi des personnes « difficiles à placer » (travailleurs âgés, jeunes de moins de 30 ans, enfants de soldats décédés, anciens combattants handicapés et autres personnes handicapées), Emploi des Roms et Travail indépendant. Toutefois, le montant total des fonds alloués a diminué de 3,3 millions BAM en 2015 à 1,3 millions BAM en 2018.

En ce qui concerne la situation générale de l'emploi en Bosnie-Herzégovine, le Comité note que selon l'avis de la Commission européenne sur la demande d'adhésion de la Bosnie-et-Herzégovine à l'Union européenne (SWD(2019) 222 final, 29 mai 2019), les institutions du marché du travail en Bosnie-et-Herzégovine sont en cours de réforme dans le but de passer d'un travail essentiellement administratif à une approche axée sur le client et fondée sur des services consultatifs pour améliorer la médiation en matière d'emploi. Jusqu'à présent, leur travail a été caractérisé par la prédominance de politiques passives du marché du travail en raison du manque de capacités administratives et financières des services publics de l'emploi pour mettre en œuvre des politiques actives du marché du travail. Le manque de ressources humaines et le manque de financement empêchent les services publics de l'emploi de mettre en œuvre des politiques actives du marché du travail globales.

En ce qui concerne les dépenses totales globales des mesures de politique de l'emploi en Bosnie-et-Herzégovine, le Comité note que les dépenses consacrées aux mesures actives ont représenté 0,13 % du PIB en 2015 et 0,23 % en 2018. Le Comité relève qu'en dépit de la croissance économique, le taux d'emploi reste faible et le chômage élevé. Le Comité estime donc que la situation n'est pas conforme à l'article 1§1 de la Charte, car les efforts déployés dans le cadre de la politique de l'emploi n'ont pas été suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations concernant le contrôle de l'efficacité des mesures de politique active de l'emploi.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi ne sont pas suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois.

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 Bosnie-Herzégovine.

1. Interdiction de la discrimination dans l'emploi

L'article 1§2 de la Charte interdit toute forme 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 toute forme de discrimination dans l'emploi, en particulier celle fondée sur le sexe (si l'article 20 n'est pas 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'est pas accepté), ainsi que des informations sur les recours disponibles. Il leur a aussi demandé de faire état des éventuelles mesures visant spécifiquement à lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés en matière d'emploi.

Le Comité mettra donc principalement l'accent sur ces aspects. Il examinera aussi les réponses données à tous les constats de non-conformité ou décisions d'ajournement figurant dans sa conclusion précédente.

La Bosnie-Herzégovine ayant accepté l'article 20 de la Charte, elle n'était pas tenue d'aborder la question de l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe. Cet aspect sera examiné au titre de cette disposition.

Concernant la législation interdisant de manière générale toute forme de discrimination, le Comité a examiné dans le détail le cadre juridique applicable dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016). Il a relevé que les règles applicables au niveau de l'État et celles applicables aux niveaux infra-étatiques de gouvernement (Fédération de Bosnie-Herzégovine, Republika Srpska et District de Brčko) diffèrent. Il a toutefois observé qu'en 2010, la loi relative à l'interdiction de la discrimination adoptée au niveau de l'État, fixant le cadre nécessaire à la mise en œuvre de l'égalité des droits et des chances pour tous en Bosnie-Herzégovine, est devenue la pierre d'angle de la législation de lutte contre la discrimination et que l'ensemble des lois et règlements en vigueur en Bosnie-Herzégovine, à tous niveaux, seraient mis en conformité avec cette loi. Dans sa conclusion, le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif que la législation n'interdisait pas la discrimination fondée sur l'âge et le handicap (Conclusions 2016).

Le rapport indique qu'en 2016, la loi relative à l'interdiction de la discrimination en Bosnie-Herzégovine a été revue et que l'âge et le handicap ont été ajoutés à la liste des motifs de discrimination. Il confirme par ailleurs que la loi a été adoptée au niveau de l'État et qu'elle fixe le cadre nécessaire à la mise en œuvre de l'égalité des droits et des chances pour tous en Bosnie-Herzégovine. Elle s'applique aux actions de toutes les instances publiques au niveau de l'État et des entités, des institutions et organes municipaux, et aux actions de l'ensemble des personnes physiques ou morales, dans tous les domaines. Le Comité considère par conséquent que la situation est désormais conforme à la Charte sur ce point.

Le Comité note que, d'après le rapport de 2019 du réseau européen d'experts juridiques en matière d'égalité des sexes et de non-discrimination (*European Equality Law Network*) sur la Bosnie-Herzégovine, afin de remédier aux lacunes de la loi sur l'interdiction de la discrimination, une nouvelle loi sur la prévention et la protection contre la discrimination a été adoptée en mai 2019 (en dehors de la période de référence) et qu'elle remplacera la loi précédente, en vue de tenir compte des directives de l'UE dans le domaine de l'égalité des chances et de la non-discrimination. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse une description complète du cadre juridique modifié. Il demande également des informations sur la mise en œuvre de la nouvelle réglementation et, en particulier, si la législation nationale a été harmonisée sur le plan interne.

S'agissant de l'interdiction de la discrimination fondée sur le handicap, le rapport indique qu'en Fédération de Bosnie-Herzégovine a été créé le Fonds pour la réadaptation professionnelle et l'embauche des personnes handicapées, qui est une institution publique œuvrant dans le domaine de la protection sociale. Le Fonds met activement en œuvre des mesures et des actions impliquant un soutien financier immédiat pour les personnes handicapées, afin de leur permettre de bénéficier d'une reconversion, d'une formation complémentaire, d'une formation professionnelle, d'un emploi durable et d'un avancement professionnel, ainsi que des activités de promotion de l'égalité dans l'emploi. Le rapport indique par ailleurs qu'en Republika Srpska, il n'existe pas de données concernant la situation des personnes handicapées en matière d'emploi pour la période de référence, puisque de nombreux opérateurs économiques n'y respectent pas leurs obligations au regard de la loi sur la réadaptation professionnelle, la formation et l'emploi des personnes handicapées. Le Comité demande quelles mesures ont été prises pour remédier au non-respect de ces obligations et, de façon générale, comment la discrimination fondée sur le handicap est empêchée et combattue en Republika Srpska et dans le District de Brčko. Entre temps, il réserve sa position sur ce point.

Outre les questions relatives au cadre juridique, le Comité évalue, dans le cadre du présent cycle de contrôle, les lois et mesures concrètes, précises et ciblées portant spécifiquement sur la discrimination fondée sur l'origine ethnique ou raciale, l'âge, l'orientation sexuelle, les opinions politiques ou la religion. Le rapport ne répond pas à la demande du Comité. Le Comité a déjà demandé ces informations dans sa précédente conclusion, relevant que la discrimination fondée, entre autres, sur l'orientation sexuelle était chose commune et que la discrimination ethnique dans l'emploi constituait un problème (Conclusions 2016). Il demande à nouveau que le prochain rapport fournisse des informations complètes sur ce qui est fait pour empêcher et combattre la discrimination fondée sur ces motifs. Dans l'hypothèse où des informations complètes à ce sujet ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ces points.

Le Comité a précédemment demandé, concernant l'interdiction de la discrimination fondée sur la nationalité, quels étaient les types de restrictions, au niveau de l'État, des entités et des districts, qui empêchent des ressortissants étrangers d'avoir accès à certains emplois publics ou privés, tels que l'obligation d'avoir la nationalité bosnienne, et quelles sont ces catégories d'emplois/de fonctions. En réponse, le rapport indique que les postes de la fonction publique de Bosnie-Herzégovine sont réservés aux seuls citoyens bosniens, conformément à la réglementation de l'État et des entités. La disposition concernée est applicable en Fédération de Bosnie-Herzégovine, en Republika Srpska et dans le District de Brčko. Le Comité rappelle que les États parties peuvent subordonner l'accès des ressortissants étrangers à l'emploi sur leur territoire à la possession d'un permis de travail, mais ne peuvent interdire de manière générale aux ressortissants des États parties l'occupation d'emplois pour d'autres motifs que ceux visés à l'article G de la Charte. Dès lors, seuls les emplois intrinsèquement liés à la protection de l'ordre public ou de la sécurité nationale et impliquant l'exercice de la puissance publique peuvent être fermés aux étrangers. En conséquence, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte sur ce point.

Outre les questions relatives au cadre juridique, le Comité évalue, dans le cadre du présent cycle de contrôle, les mesures spécifiques visant à lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés en matière d'emploi. Le rapport ne donnant aucune information sur ce point, le Comité renouvelle sa demande.

Le Comité rappelle que des voies de recours adéquates et effectives doivent être prévues en cas d'allégation de discrimination. La notion de voies de recours effectives recouvre l'existence de procédures judiciaires ou administratives 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 spécifique et indépendant chargé de promouvoir l'égalité de traitement.

Le rapport ne contient pas d'informations détaillées sur les instances pouvant être saisies d'une demande d'indemnisation en cas d'allégation de discrimination. Le Comité relève, d'après le rapport 2020 de la Commission européenne sur la Bosnie-Herzégovine, le flou qui entoure les dépôts de plaintes pour discrimination. En particulier, le Réseau européen d'experts juridiques en matière d'égalité des genres et de non-discrimination (*European Equality Law Network / EELN*) relève le fait qu'un ensemble de lois prévoient des types de poursuites de nature différente pour traiter des cas similaires. Les poursuites peuvent en effet consister en une simple surveillance menée par les inspections du travail, ou se traduire par des procédures relatives à des délits mineurs, ou par des procédures administratives ou pénales. La Loi relative à la prohibition de la discrimination considère plusieurs options dans le domaine de la protection d'ordre procédural dans le cadre des procédures ci-dessus nommées. Le Comité demande que le prochain rapport contienne une description détaillée de la situation à cet égard.

Le rapport indique, en réponse aux questions du Comité concernant l'indemnisation accordée dans les affaires de discrimination (voir Conclusions 2016), que le montant des indemnités n'est pas plafonné. Conformément à la législation applicable, en Fédération de Bosnie-Herzégovine et en Republika Srpska, le montant de l'indemnisation est déterminé par les tribunaux statuant au cas par cas. D'après le rapport, il n'y a pas eu de litiges impliquant des allégations de discrimination dans le District de Brčko. Le Comité comprend que la législation ne prévoit pas de plafonnement du montant de l'indemnisation accordée dans le District de Brčko et demande que le prochain rapport confirme qu'il en est bien ainsi. Il souhaite également avoir des informations sur la pratique suivie par les tribunaux en matière de détermination de l'indemnisation.

Le rapport indique le nombre de requêtes portant sur des allégations de discrimination qui ont été traitées par le Médiateur de Bosnie-Herzégovine durant la période de référence. Toutefois, il signale en premier lieu que de nombreux Bosniais choisissent de ne pas engager de procédures devant les instances compétentes, et ne forment pas de recours en justice, de peur d'être licenciés, de sorte que les données fournies par le Médiateur pour les droits de l'homme de Bosnie-Herzégovine ne reflète pas la situation réelle de la société. Deuxièmement, le ministère des Droits de l'homme et des Réfugiés de Bosnie-Herzégovine ne connaît pas le nombre d'affaires de discrimination portées devant les tribunaux, bien qu'il ait adopté un manuel sur la manière de collecter ces données et qu'il ait lancé des activités visant à développer des outils informatiques adaptés à cette fin. Le Comité estime que des statistiques sur les affaires de discrimination sont très précieuses pour apprécier l'effectivité des voies de recours. Par ailleurs, le rapport ne précise pas quelles sanctions peuvent être prononcées contre les employeurs en cas de discrimination dans l'emploi, comment sont examinés les cas de non-respect des dispositions légales interdisant la discrimination au travail, s'il existe des sanctions adéquates et, dans l'affirmative, si elles sont effectivement appliquées par les inspecteurs du travail.

Le Comité note en outre que le Réseau européen d'experts juridiques en matière d'égalité des genres et de non-discrimination dans son rapport 2020 sur la Bosnie-Herzégovine, la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI), dans ses Conclusions 2020 sur la Bosnie-Herzégovine, et le Comité des droits de l'homme des Nations Unies, dans son rapport 2017 sur la Bosnie-Herzégovine, se sont inquiétés du sous-financement et des effectifs insuffisants des institutions des droits de l'homme, qui empêchent ces organismes d'exercer pleinement leur mandat et, en particulier, du manque d'autonomie financière et d'indépendance du bureau du Médiateur. Le Comité demande aux autorités de répondre à ces observations dans le prochain rapport.

Au regard des informations dont il dispose, le Comité considère ne pas pouvoir réaliser d'évaluation complète de tous les aspects pertinents relatifs à l'existence et au fonctionnement de voies de recours effectives en cas d'allégation de discrimination. Il demande une nouvelle fois que toutes les données nécessaires soient fournies dans le prochain rapport, assorties de commentaires sur les observations précitées, en particulier pour ce qui concerne les

affaires de discrimination dans l'emploi dont auraient été saisis les tribunaux et le Médiateur, en précisant la nature des faits et l'issue du recours, les sanctions prononcées contre les employeurs et les indemnités octroyées aux salariés. Il demande également si des activités de sensibilisation et de renforcement des capacités ont été organisées à l'intention du grand public ainsi que des juges et des procureurs, pour traiter le problème du faible exercice des voies de recours existantes, et sur les résultats obtenus. Il considère que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne seraient pas transmises, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 1§2 de la Charte sur ce point.

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 selon le présent rapport, aucun cas de travail forcé n'a été enregistré par les services compétents de l'Inspection du travail pendant la période de référence.

Le rapport ne répond pas aux questions ciblées posées au titre de cette disposition concernant le travail forcé (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 rapport national ne contenant aucune information sur ce point, le Comité renvoie au rapport de 2017 du GRETA en ce qui concerne le cadre législatif de la lutte contre la traite des êtres humains en Bosnie-Herzégovine (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 Bosnie-Herzégovine, deuxième cycle d'évaluation, GRETA (2017)15, 17 juillet 2017). Il note qu'une législation en la matière existe au niveau de l'État, des deux entités et du District de Brčko, dont quatre codes pénaux (CP). L'infraction pénale de traite a été intégrée au niveau des entités dans les CP de la Republika Srpska, de la Fédération de Bosnie-Herzégovine et du District de Brčko. Ainsi, en 2013, l'article 198a (« traite des êtres humains »), l'article 198b (« traite des enfants ») et l'article 198c (« organisation d'un groupe criminel ou d'une association de même type pour commettre les infractions de traite des êtres humains et de traite des enfants ») ont été introduits dans le CP de la Republika Srpska. La même année, l'article 207a (« traite des êtres humains ») et l'article 207b (« traite organisée des êtres humains ») ont été introduits dans le CP du District de Brčko. Dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, des modifications du CP ont été adoptées et publiées au Journal officiel le 15 juin 2016, notamment l'article 210a (« traite des êtres humains ») et l'article 210b (« traite organisée des êtres humains »).

La loi sur les modifications et les compléments du CP qui s'applique au niveau de l'État, introduisant les infractions pénales de traite transnationale des êtres humains (article 186), de traite transnationale organisée des êtres humains (article 186a) et de recrutement international aux fins de la prostitution (article 187) a été adoptée. En conséquence, la traite transnationale est poursuivie en vertu du CP de la Bosnie-Herzégovine tandis que la traite interne, c'est-à-dire commise au sein de la Bosnie-Herzégovine, est poursuivie en vertu des codes pénaux des entités ou du District de Brčko. Par ailleurs, un nouveau paragraphe 10 a été ajouté à l'article 186 du CP de l'État, en vertu duquel les victimes de la traite ne doivent pas être sanctionnées pour avoir pris part à des activités illégales lorsqu'elles y ont été forcées.

Cependant, le Comité note que dans son rapport, le GRETA a exhorté les autorités à compléter l'incrimination de la traite en Republika Srpska en insérant la « servitude » et « d'autres formes d'exploitation sexuelle » dans la liste des formes d'exploitation. Par ailleurs, en vue d'assurer une application cohérente dans l'ensemble du pays, les autorités de la Bosnie-Herzégovine doivent veiller à ce que tous les codes pénaux du pays prévoient la même peine minimale pour l'infraction de base de traite des êtres humains.

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 faire appliquer. À l'instar de la Cour européenne des droits de l'homme (*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 dans le rapport 2018 de la Commission européenne que la Bosnie-Herzégovine reste un pays d'origine, de transit et de destination des victimes de la traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail, d'exploitation sexuelle, de mendicité et de mariage forcé. La mendicité forcée, l'exploitation par le travail, les mariages forcés et l'exploitation sexuelle sont les principaux buts de la traite.

Selon le rapport 2018 du Département d'État des États-Unis, le Gouvernement n'a pas respecté les normes minimales dans plusieurs domaines clés liés à la traite des êtres humains.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur l'application du droit pénal lié au travail forcé. Le rapport devrait contenir des informations (y compris des statistiques et des exemples de jurisprudence) sur les poursuites engagées et les condamnations prononcées contre les exploitants pour esclavage, travail forcé et servitude pendant la prochaine période de référence, afin que le Comité puisse apprécier comment la législation est interprétée et appliquée en vue de lutter contre l'exploitation par le travail.

Prévention

Le Comité rappelle que les États parties devraient prendre des mesures préventives, comme la recherche et la collecte de données pour mesurer l'ampleur 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 du 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 de la main-d'œuvre. Les États parties devraient aussi encourager les secteurs public et privé à faire preuve de la diligence requise pour identifier et prévenir le travail forcé et l'exploitation dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Le Comité relève dans le rapport du GRETA que le nouveau Plan d'action 2016-2019 a été adopté le 31 décembre 2015. Ses objectifs stratégiques sont : i) renforcer le dispositif de lutte contre la traite, et notamment modifier le cadre juridique, renforcer les mécanismes de coordination, mettre à disposition les ressources nécessaires à la mise en œuvre du plan d'action, assurer le suivi de sa mise en œuvre et améliorer la collecte de données liées à la traite ; ii) mener des poursuites efficaces contre les affaires de traite et les infractions liées à la traite ; iii) prévenir la traite notamment en réduisant les risques ; iv) protéger et assister les victimes, et notamment améliorer l'identification des victimes, améliorer le cadre juridique relatif à l'assistance et garantir son application effective, garantir une assistance de bonne qualité, renforcer la capacité des prestataires de services, garantir un accès effectif à la justice et une assistance juridique appropriée aux victimes de la traite, et améliorer les mécanismes de protection de l'enfance ; et v) renforcer les partenariats et la coopération entre les acteurs de la lutte contre la traite.

En l'absence d'informations dans le rapport national, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la mise en œuvre des mesures prises et envisagées pour renforcer les capacités des inspecteurs du travail en matière de prévention du travail forcé et demande en particulier quelles ressources sont mises à leur disposition et quelles

sont les formations proposées à l'ensemble des organes concernés par la lutte contre le travail forcé, y compris aux juges et aux procureurs.

De plus, conformément aux obligations positives découlant de l'article 1§2 de la Charte, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures prises pour réglementer les entreprises et les autres activités économiques afin d'éviter le recours au travail forcé. Il convient également de préciser si la législation interne 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.

À cet égard, le Comité note que dans son rapport susmentionné, le GRETA a exhorté les autorités de Bosnie-Herzégovine à intensifier leurs efforts de prévention de la traite aux fins d'exploitation par le travail, et notamment à renforcer le contrôle des agences de recrutement et de travail temporaire et examiner le cadre législatif, notamment envisager de mettre en place des procédures d'accréditation.

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

Le rapport ne contient pas d'informations détaillées sur la protection des victimes du travail forcé ni sur leur accès à des voies de recours.

Le Comité relève dans le rapport établi en 2018 par la Commission européenne que le pays doit encore mettre en place une approche globale, multidisciplinaire et axée sur les victimes, et que l'identification et la protection des victimes doivent être améliorées. En 2017, 55 victimes potentielles de la traite des êtres humains ont été détectées, contre 47 en 2016. Plus de la moitié d'entre elles étaient mineures, et presque les trois quarts étaient des femmes. La traite avait principalement pour but la mendicité forcée, l'exploitation par le travail, les mariages forcés et l'exploitation sexuelle.

Selon le rapport 2018 du Département d'État des États-Unis, bien que la loi ne prévoit pas de sanctions pour les victimes ayant commis des infractions du fait de leur exploitation, les autorités poursuivent les victimes pour les actes illégaux qu'elles ont commis en conséquence directe de leur soumission à la traite, notamment en raison de pratiques inadéquates d'identification des victimes.

Le Comité considère que, dans ce contexte, les mesures de protection devraient prévoir une identification des victimes par des personnes qualifiées et une aide à la réinsertion sociale et au rétablissement physique et psychologique des victimes.

Il demande que le prochain rapport contienne des informations actualisées sur le nombre de victimes potentielles de l'exploitation par le travail, ainsi que sur le nombre de personnes ayant bénéficié de mesures de protection et d'accompagnement pendant la période de référence. Il demande également que le prochain rapport fournisse des informations générales sur le type d'assistance apportée (protection contre les représailles, hébergement sûr, soins de santé, aide matérielle, aide économique et sociale, conseils juridiques, traduction et interprétation, aide au retour volontaire, délivrance de titres de séjour aux migrants) et sur la durée pendant laquelle le soutien et l'assistance sont octroyés.

En ce qui concerne l'accès à des voies de recours et à une indemnisation, le Comité demande si le cadre juridique existant offre aux victimes de travail forcé et d'exploitation par le travail, y compris aux migrants en situation irrégulière, des voies des recours accessibles et efficaces (devant les juridictions pénales, civiles, du travail ou autres instances) en vue d'obtenir une indemnisation au titre de tous les préjudices connexes (notamment les salaires impayés et les cotisations sociales). Il demande des données chiffrées sur le nombre de victimes ayant obtenu une indemnisation et des exemples de montants octroyés.

Travail domestique

Le rapport ne contient pas d'informations sur le 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-I (2012), Introduction générale, Questions générales, et arrêt de la Cour dans l'affaire *Siliadin c. France*). Les États parties devraient adopter des dispositions législatives pour lutter contre le travail forcé dans le cadre domestique et protéger les travailleurs domestiques, et devraient prendre des mesures pour les mettre en œuvre (Conclusions 2008, Introduction générale, Question générale).

Il demande que le prochain rapport fournisse des informations sur ce point.

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

Le rapport ne contient pas d'information sur les travailleurs de l'« économie à la demande ».

Le Comité note que depuis la crise mondiale de 2008, l'« économie à la demande » se développe dans l'ensemble du pays et touche principalement les jeunes travailleurs. Il demande par conséquent que le prochain rapport contienne des informations sur les mesures concrètes qui ont été prises ou envisagées pour protéger les travailleurs de l'« économie à la demande » ou « économie des plateformes » contre toutes les formes d'abus et d'exploitation. Il demande quels sont les droits et le statut de ces travailleurs (salariés, indépendants ou catégorie intermédiaire, leurs droits en matière d'horaires de travail, de congés payés et de salaire minimum), si les services de l'inspection du travail sont mandatés pour prévenir l'exploitation et les abus dans ce secteur spécifique et si les travailleurs disposent de voies de recours, notamment pour contester leur statut professionnel.

3. Travail des détenu(e)s et autres aspects du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris

S'agissant du travail des détenu(e)s et des autres aspects du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris (durée minimale de service dans les forces armées, obligation d'accepter une offre d'emploi ou de formation et respect de la vie privée au travail), le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2016). Il prend note en particulier des informations fournies dans le rapport national concernant la formation du personnel militaire professionnel et la durée minimale du service.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte aux motifs que :

- les ressortissants des autres États Parties n'ont pas accès aux emplois de la fonction publique ;
- il n'est pas établi que les autorités nationales se sont acquittées de leurs obligations de prévenir le travail forcé et l'exploitation par le travail, de protéger les victimes, d'enquêter efficacement sur les infractions commises et de sanctionner les auteurs d'infractions de travail forcé.

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 3 - Services gratuits de placement

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 - Droit au travail

Paragraphe 4 - Orientation, formation et réadaptation professionnelles

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

Le Comité rappelle que dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019 (par laquelle le Comité demandait 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"), aucune information n'était demandée au titre de cette disposition, sauf si la conclusion précédente a consisté en un constat de non-conformité ou un ajournement.

L'article 1§4 garantit le droit des salariés et des chômeurs à l'orientation professionnelle et à la formation professionnelle continue, et celui des personnes handicapées à une orientation et à une formation spécialisées. Il est complété par les articles 9 (droit à l'orientation professionnelle), 10§3 (droit des travailleurs adultes à la formation professionnelle) et 15§1 (droit des personnes handicapées à l'orientation et à la formation professionnelles), qui énoncent des droits plus spécifiques à l'orientation et à la formation professionnelles.

Etant donné que la Bosnie-Herzégovine n'a pas accepté les articles 10§3 et 15§1, le Comité évalue à la lumière de l'article 1§4 la conformité de la situation relative au droit des travailleurs adultes à la formation professionnelle et au droit des personnes handicapées à l'orientation et à la formation professionnelle, si la conclusion précédente a consisté en un constat de non-conformité ou un ajournement.

Orientation professionnelle

En ce qui concerne les mesures relatives à l'orientation professionnelle, le Comité renvoie à son évaluation au titre de l'article 9, dans laquelle il considère que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif qu'il n'était pas établi que le droit à l'orientation professionnelle dans le système éducatif et sur le marché du travail soit garanti (Conclusions 2020). Le Comité considère par conséquent que la situation n'est pas conforme à l'article 1§4 au même motif.

Orientation et formation professionnelle des personnes handicapées

En ce qui concerne les mesures relatives à l'orientation professionnelle des personnes handicapées, dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif qu'il n'était pas établi que le droit à l'orientation professionnelle dans le système éducatif et sur le marché du travail était garanti.

Le Comité renvoie à son évaluation au titre de l'article 9 (Conclusions 2020), dans laquelle il considère qu'il n'était pas établi que le droit à l'orientation professionnelle est garanti aux personnes handicapées. Le Comité considère par conséquent que la situation n'est pas conforme à l'article 1§4 au même motif.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte aux motifs que :

- il n'est pas établi que le droit à l'orientation professionnelle dans le système éducatif et sur le marché du travail soit garanti ;
- il n'est pas établi que le droit à l'orientation professionnelle soit garanti aux personnes handicapées.

Article 9 - Droit à l'orientation professionnelle

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

Il ressort dudit rapport que les règles applicables au niveau étatique et celles applicables aux niveaux infra-étatiques de gouvernement, soit dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, en Republika Srpska et dans le District de Brčko, diffèrent.

Il rappelle avoir indiqué, dans sa lettre de demande de rapports nationaux, qu'aucune information n'était demandée au titre de cette disposition, sauf si la conclusion précédente a consisté en un constat de non-conformité ou un ajournement.

Le Comité a conclu dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016) que la situation n'était pas conforme à l'article 9 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que le droit à l'orientation professionnelle dans le système éducatif et sur le marché du travail fût garanti.

Le Comité a également demandé (Conclusions 2016) si les ressortissants étrangers et les apatrides jouissent d'une égalité de traitement en matière d'accès à l'orientation professionnelle dans le système éducatif et sur le marché du travail, et si cela vaut pour toutes les régions du pays. En réponse à la demande du Comité, le présent rapport indique que les ressortissants étrangers et les apatrides sont égaux aux citoyens de Bosnie-Herzégovine s'agissant de l'éducation (éducation supérieure et secondaire). En ce qui concerne l'égalité sur le marché du travail et dans les services de l'emploi, le rapport ne mentionne que la situation en Fédération de Bosnie-Herzégovine et dans le District de Brčko. Le Comité demande que le prochain rapport précise si les ressortissants des autres États parties et les apatrides jouissent d'un accès aux services d'orientation professionnelle en Republika Srpska.

La Bosnie-Herzégovine n'ayant pas accepté l'article 15 de la Charte, les mesures relatives à l'orientation professionnelle des personnes handicapées sont traitées dans le cadre de la présente disposition.

Orientation professionnelle dans le système éducatif

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016), le Comité a demandé que le prochain rapport contienne, outre des données à jour sur le nombre de collégiens et lycéens concernés, des informations sur les effectifs et les qualifications du personnel chargé de l'orientation professionnelle en milieu scolaire et sur le niveau des dépenses afférentes. Il a en outre demandé que le prochain rapport fournisse toute information, y compris des données chiffrées pertinentes le cas échéant, montrant que l'accès gratuit à l'orientation professionnelle dans le système éducatif est garanti aux personnes handicapées. Le Comité a souligné que les informations demandées devraient mettre l'accent sur les activités d'orientation, et non pas de formation, et couvrir chacune des régions du pays. Dans l'intervalle, il a considéré qu'il n'était pas établi que le droit à l'orientation professionnelle dans le système éducatif fût garanti.

Le Comité prend note des données figurant dans le présent rapport concernant le nombre d'élèves participant à des activités d'orientation professionnelle dans des établissements d'éducation de la Republika Srpska durant la période de référence. Il prend note également du nombre d'élèves (établissements primaires et secondaires) ayant assisté à des présentations de l'Institut pour l'emploi du District de Brčko sur l'orientation professionnelle durant la période 2017-2018, et du budget alloué à cet institut et à son « Programme d'orientation professionnelle et de conseil » en 2018 (100 000 BAM). Cela étant, aucune information n'est donnée concernant le nombre d'élèves ayant participé à des activités d'orientation professionnelle en Fédération de Bosnie-Herzégovine, ni sur les effectifs du personnel chargé de l'orientation professionnelle en milieu scolaire dans les trois entités infra-étatiques (Fédération de Bosnie-Herzégovine, Republika Srpska et District de Brčko). Des informations concernant les dépenses engagées pour ces activités ne sont fournies que pour le District de Brčko. En conséquence, le Comité réitère ses questions précédentes et souligne que les informations doivent couvrir chacune des régions du pays.

Le rapport ne contient aucune information particulière relative à l'orientation professionnelle des personnes handicapées dans le système éducatif. Les informations fournies dans le rapport concernent pour l'essentiel l'orientation professionnelle des chômeurs (voir plus loin) et l'emploi des professionnels travaillant pour des enfants handicapés dans des établissements d'enseignement (et seulement dans le cas de la Fédération de Bosnie-Herzégovine). Le Comité demande donc que le prochain rapport fournisse des informations précises sur les activités d'orientation professionnelle offertes aux personnes handicapées dans le système éducatif.

Entre-temps, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Orientation professionnelle sur le marché du travail

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016), le Comité s'est référé aux critères d'évaluation de la conformité avec l'article 9 de la Charte et a demandé que les rapports suivants contiennent systématiquement, pour chaque partie du pays, des données chiffrées à jour sur les moyens, effectifs et nombre de bénéficiaires des services d'orientation professionnelle sur le marché du travail, y compris en ce qui concerne les personnes handicapées. Des précisions sur les mesures prises pour assurer la diffusion des informations relatives à l'orientation professionnelle (sites internet et bases de données, brochures d'information et publications, entretiens individuels et collectifs, journées Carrière, etc.) devaient également être fournies. Entre-temps, en l'absence de ces informations, le Comité a considéré qu'il n'était pas établi que le droit à l'orientation professionnelle sur le marché du travail fût garanti.

Le Comité prend note des informations fournies dans le présent rapport en ce qui concerne le cadre juridique de l'orientation professionnelle des chômeurs dans les différentes entités infra-étatiques (Fédération de Bosnie-Herzégovine, Republika Srpska et District de Brčko).

S'agissant de la Fédération de Bosnie-Herzégovine, le présent rapport fournit des informations sur le nombre d'utilisateurs des « Clubs de recherche d'emploi » et des centres d'information, de conseil et de formation (centres CISO) pendant la période de référence. Les centres CISO et les clubs de recherche d'emploi ont pour mission de fournir des informations et des conseils personnalisés aux demandeurs d'emploi et aux chômeurs de longue durée, en particulier aux jeunes (voir également les Conclusions 2016). Le Comité relève dans le rapport que sur les 10 centres que compte la Fédération de Bosnie-Herzégovine, deux seulement sont restés opérationnels durant la période de référence. Le rapport reconnaît également qu'au vu du ratio entre le nombre total de chômeurs inscrits et le nombre de conseillers dans les services municipaux de l'emploi, il y a une disproportion persistante qui ne permet pas de prendre en charge un plus grand nombre de chômeurs. Le Comité note que ce problème a déjà été mentionné dans le précédent rapport et qu'il a demandé quelles mesures étaient prises pour améliorer cette situation et quel était le budget alloué aux activités d'orientation (Conclusion 2016). Le Comité demande de nouveau que le prochain rapport fournisse des informations sur l'allocation de ressources humains et financiers aux activités d'orientation professionnelle correspondantes en Fédération de Bosnie-Herzégovine.

En ce qui concerne la Republika Srpska, le présent rapport fournit des informations sur les activités menées par l'Institut pour l'emploi dans les domaines de l'orientation professionnelle et de la planification de carrière. Cela étant, il ne contient aucune information concernant le nombre de personnes (autres que des élèves) ayant assisté à des activités d'orientation professionnelle, les effectifs des conseillers professionnels et le niveau des dépenses des services. Le Comité demande que ces informations figurent dans le prochain rapport.

En ce qui concerne le District de Brčko, le rapport fournit des informations sur les activités menées par l'Institut pour l'emploi, notamment sur le « Programme d'orientation professionnelle et de conseil » et sur l'enveloppe budgétaire pour 2018-2019. Il ne donne pas d'informations sur le nombre de personnes ayant assisté à ces activités pendant la période de référence ni sur le nombre de conseillers professionnels.

En ce qui concerne l'accès des personnes handicapées à l'orientation professionnelle sur le marché du travail, le rapport mentionne la Caisse pour la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées (Fédération de Bosnie-Herzégovine) ainsi que d'autres projets d'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail (Fédération de Bosnie-Herzégovine, Republika Srpska et District de Brčko). Cela étant, il n'explique toujours pas clairement dans quelle mesure ces personnes ont accès à l'orientation professionnelle sur le marché du travail dans les différentes entités. Par conséquent, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations plus précises sur ce point, notamment sur le nombre de personnes handicapées qui assistent à des activités d'orientation professionnelle et sur le niveau de dépenses et les effectifs des services d'orientation professionnelle proposés à ces personnes.

Entre-temps, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 9 de la Charte aux motifs qu'il n'est pas établi que :

- le droit à l'orientation professionnelle soit garanti dans le système éducatif et sur le marché du travail ;
- le droit des personnes handicapées à l'orientation professionnelle soit garanti dans le système éducatif et sur le marché du travail.

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.

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

Bosnie-Herzégovine

Dans sa conclusion précédente relative à l'article 4§3 (Conclusions 2018), le Comité a noté que conformément aux dispositions de l'article 12 de la **loi de Bosnie-Herzégovine relative à l'égalité entre les femmes et les hommes**, toute discrimination fondée sur le sexe au travail et dans l'emploi était interdite. Était notamment qualifié comme telle le fait de ne pas octroyer la même rémunération et autres avantages pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations concernant la *notion de rémunération*, c'est-à-dire quels éléments sont considérés comme « rémunération » au sens de l'égalité salariale.

Fédération de Bosnie-Herzégovine

Dans sa conclusion précédente relative à l'article 4§3 (Conclusions 2018), le Comité a noté que l'article 77 du Code du travail de la **Fédération de Bosnie-Herzégovine** faisait obligation à l'employeur de verser à ses salariés une rémunération égale pour un travail de valeur égale, indépendamment des multiples motifs de non-discrimination, dont le sexe. Le Comité considère que l'obligation de reconnaître le droit à l'égalité de rémunération a été respectée dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine.

Quant à la *notion de rémunération*, le Comité note que la Commission d'Experts de l'OIT pour l'Application des Conventions et Recommandations (CEACR) a indiqué dans ses observations publiées en 2017 (106^{ème} session de la Conférence internationale du Travail) concernant la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération (1951) que, selon l'article 75(2) du Code du travail, « le salaire » comprend « le salaire de base, la partie du salaire liée aux résultats professionnels et l'augmentation de salaire à laquelle il est fait référence à l'article 76 de cette loi ». A cet égard, le Comité rappelle que la notion de rémunération doit couvrir tous les éléments de la rémunération, à savoir le salaire de base et tous les avantages directs ou indirects, en espèces ou en nature, versés par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. France, Réclamation n° 130/2016, décision sur le bien-fondé adoptée le 5 décembre 2019, §163). Par conséquent, il demande que le prochain rapport contienne des clarifications à ce sujet, notamment si tous les éléments de la "rémunération", y compris les avantages, sont couverts par le principe de l'égalité salariale pour un travail de valeur égale.

Republika Srpska

Dans sa conclusion précédente relative à l'article 4§3 (Conclusions 2018), le Comité a noté qu'une rémunération égale pour un même travail ou un travail de valeur égale était garantie aux salariés. Le Comité considère que l'obligation de reconnaître le droit à l'égalité de rémunération a été respectée dans la **Republika Srpska**.

S'agissant la *notion de rémunération*, le Comité note que la Commission d'Experts de l'OIT pour l'Application des Conventions et Recommandations (CEACR) a indiqué dans ses observations publiées en 2017 (106^{ème} session de la Conférence internationale du Travail) concernant la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération (1951) que l'article 121(1) du Code du travail définit « les salaires » comme comprenant « la portion des salaires pour le travail exercé et le temps passé au travail, l'augmentation de salaire prévue par la loi, par une législation générale ou par un contrat de travail et les autres gains résultant de la relation de travail, en application de la loi, de la législation générale ou d'un contrat de travail » ; en vertu de l'article 132, les « autres gains » comprennent les allocations de subsistance pour les voyages d'affaires, le remboursement des frais de transport, une augmentation pour frais de logement, le remboursement des dépenses pour de la nourriture chaude et pour l'utilisation de la voiture personnelle pour des activités officielles, des indemnités de licenciement ainsi que les autres gains prévus par les conventions collectives ou un contrat de travail. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des clarifications au sujet de la notion de rémunération utilisée dans la législation appliquée dans le contexte de l'égalité de rémunération.

District de Brčko

Dans sa conclusion précédente relative à l'article 4§3 (Conclusions 2018), le Comité a noté qu'une rémunération égale pour un même travail ou un « travail similaire » était garantie aux agents de la fonction publique du District de Brčko. Le Comité note que cette formulation est plus étroite que le principe de la Charte. Il rappelle qu'aux termes des articles 4§3 et 20 de la Charte (et de l'article 1 (c) du Protocole additionnel de 1988), le droit des femmes et des hommes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale doit être expressément prévu par un texte législatif. Le principe d'égalité de rémunération s'applique à la fois au travail égal et au travail de valeur égale (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. France, Réclamation n° 130/2016, décision sur le bien-fondé adoptée le 5 décembre 2019, §163). Le Comité se réfère également aux observations de la Commission d'Experts de l'OIT pour l'Application des Conventions et Recommandations (CEACR) à l'égard de différents Etats membres de l'OIT sur ce sujet dans le cadre de la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération (1951) où elle a rappelé que le concept de « travail de valeur égale » permet un large champ de comparaison et comprend le travail « égal », le « même » travail et le travail « similaire », mais va au-delà en englobant le travail de nature entièrement différente et néanmoins de valeur égale. Par conséquent, le Comité demande que le prochain rapport clarifie la définition utilisée dans la législation.

Le Comité demande également si la législation, en particulier, le Code du travail de District de Brčko, garantit expressément le principe de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale pour les salariés du secteur privé.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations concernant la *notion de rémunération* dans le **District de Brčko**.

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2016 et 2012), le Comité a noté qu'il est interdit d'employer des femmes pour des travaux souterrains dans les mines dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, ainsi qu'en Republika Srpska et dans le District de Brčko. Par conséquent, le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 20 de la Charte sur ce point. A cet égard, le rapport se réfère aux conventions de l'OIT et, en particulier, à la Convention n° 45 relative aux travaux souterrains (femmes) qui a cessé d'avoir effet en Bosnie-Herzégovine le 26 mars 2018. Par ailleurs, le même rapport indique, à nouveau, que

dans la **Fédération de Bosnie-Herzégovine**, il est interdit d'employer des femmes dans les mines, sauf à des postes administratifs, des postes de stagiaire et des postes qui ne demandent pas de travail physique. Le Comité rappelle ici qu'il a pour tâche non pas de juger de la conformité d'une situation au regard d'autres instruments internationaux, mais de déterminer si la situation de la **Bosnie-Herzégovine** respecte les dispositions de l'article 20 de la Charte. En attendant les clarifications sur ce sujet, le Comité estime que l'interdiction qu'il a jugée non conforme à la Charte existe toujours. Par conséquent, il maintient sa conclusion de non-conformité sur ce point.

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 Comité se réfère à ses conclusions précédentes relatives à l'article 4§3 et 20 (Conclusions 2018 et 2016) et constate que la situation concernant l'aménagement de la *charge de la preuve*, les *voies de recours* effectifs en cas de discrimination salariale en raison du sexe et l'*indemnisation* est conforme à la Charte. Le rapport confirme, tout en précisant les dispositions pertinentes de la législation de chaque entité de l'Etat, que tout salarié qui s'estime *victime d'une discrimination* peut saisir les juridictions compétentes, que la charge de la preuve incombe à l'employeur et que le montant de l'indemnité accordée à la victime n'est pas limité (le tribunal évalue dans chaque cas le préjudice matériel et moral).

Toutefois, le Comité demande que le prochain rapport indique comment le principe du renversement de la charge de la preuve est appliqué dans la pratique (au niveau de l'Etat Bosnie-Herzégovine, dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, la Republika Srpska et le District de Brčko), par exemple, s'il est systématiquement appliqué dans le cas de discrimination salariale. Il demande également si l'obligation de compenser la différence de salaire est limitée dans le temps ou est accordée pour toute la période de rémunération inégale (pour le niveau d'Etat, des entités et de District de Brčko).

Le Comité prend note des informations concernant le nombre d'affaires de discrimination. Selon le rapport, il existe peu de données officielles sur les pratiques discriminatoires car les personnes concernées choisissent rarement de recourir aux mécanismes de protection en vigueur par crainte de perdre leur emploi. Néanmoins, le Comité demande des informations

sur le nombre d'affaires portées devant les tribunaux liées spécifiquement à la discrimination salariale en raison du sexe, en précisant la décision à laquelle elles ont abouti et les sanctions prononcées contre les employeurs (pour le niveau d'Etat, des entités et de District de Brčko).

Le Comité demande que le prochain rapport indique quelles sont les règles applicables en matière du *licenciement par représailles* suite à une plainte portant sur l'égalité salariale (dans l'Etat Bosnie-Herzégovine, dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, la Republika Srpska et le District de Brčko).

Quant aux *sanctions infligées* en cas de violation du principe de non-discrimination, le rapport indique qu'une amende administrative peut être infligée à un employeur. Le Comité demande que le prochain rapport confirme si cette amende est également infligée à un employeur s'il n'a pas respecté les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale (pour le niveau d'Etat, des entités et de District de Brčko).

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 Etats 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 rapport indique qu'aucune stratégie ou mesure n'a été adoptée pour garantir la transparence salariale sur le marché du travail et qu'il n'y a pas de possibilité pour les travailleurs d'obtenir des informations sur les niveaux de rémunération d'autres travailleurs. Les salaires individuels sont confidentiels et non transparents ou accessibles au public. Cependant, le rapport indique qu'en 2019 (en dehors de la période de référence), dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, le canton de Sarajevo a publié le Registre des employés du secteur public du canton contenant des données sur les salaires nets de tous les salariés du secteur public dans le canton (dans le but de fournir au public un aperçu des dépenses des fonds publics). Au vu de ce qui précède, le Comité constate que la situation n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte sur ce point au motif que l'obligation d'assurer la transparence salariale n'est pas respectée.

S'agissant des *paramètres permettant d'établir la valeur égale du travail effectué*, le rapport indique qu'un travail de valeur égale s'entend d'un travail exigeant le même niveau d'éducation/qualifications, des connaissances, des capacités de travail et de responsabilités. Toutefois, le Comité a précédemment noté dans sa conclusion relative à l'article 4§3 (Conclusions 2018), que

- dans la **Fédération de Bosnie-Herzégovine**, la loi définit l'expression « travail de valeur égale » comme un travail qui nécessite le même niveau de qualifications

- professionnelles, de capacités de travail, responsabilités, travail physique et intellectuel, compétences, conditions de travail et résultats du travail ;
- dans la **Republika Srpska**, un travail de valeur égale s'entend d'un travail exigeant le même niveau de qualification, la même capacité de travail, le même niveau de responsabilité et le même degré d'effort physique et intellectuel. Cependant, le Comité observe que ladite Commission d'Experts de l'OIT dans ses observations susmentionnées a cité une définition légèrement différente. Selon ses observations, le Code du travail de la **Republika Srpska** prévoit qu'« un travail de même valeur implique 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 la même responsabilité ». A la lumière de ce qui précède, le Comité demande que le prochain rapport clarifie cette situation et, en particulier, la notion de « travail de valeur égale » utilisée dans la législation.
 - Le Comité demande à nouveau que le prochain rapport clarifie également les paramètres permettant d'établir la valeur égale du travail effectué dans le **District de Brčko**. Il souligne que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la **Bosnie-Herzégovine** soit conforme à l'article 20 de la Charte sur ce point.

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.*). Selon le rapport, bien que les agences et instituts statistiques au niveau de l'Etat et des entités collectent et traitent régulièrement des données sur les salaires, les comparaisons salariales effectuées entre les entreprises ne font pas partie des enquêtes statistiques régulières. Il existe des salaires moyens par entité et par secteur, mais ils ne sont pas ventilés par genre car, selon le rapport, l'inégalité entre les sexes est interdite. 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.

Le Comité demande également que le prochain rapport indique si un comparateur véritable et/ou hypothétique de rémunérations est requis par la législation pour établir ou prouver une différence de traitement.

Le rapport ne contient d'informations sur les systèmes de classement des emplois. Par conséquent, le Comité demande à nouveau que le prochain rapport fournisse ces informations.

Dans l'attente des informations demandées, le Comité réserve sa position sur ce point.

Contrôle de l'application

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des 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 (au niveau d'Etat, des entités et de District de Brčko).

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.*).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a observé de grandes différences entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes qui avaient un emploi ou faisaient partie de la population active. Il a également noté que le cadre juridique et le cadre institutionnel qui orientaient les pratiques en matière d'emploi en Bosnie-Herzégovine avaient été établis dans une large mesure, mais la législation n'était pas mise en œuvre de manière effective en pratique. Par conséquent, le Comité a conclu que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'était pas conforme à l'article 20 de la Charte au motif que le droit à l'égalité de chances en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur le sexe, n'était pas garanti en pratique.

Le Comité prend note des taux d'emploi des femmes et des hommes présentés dans le rapport qui s'élevaient respectivement à 25 % et à 44,1 % en 2018 (23,2 % pour les femmes et 40,9 % pour les hommes en 2015) dans la **Bosnie-Herzégovine** ; à 22,5 % et à 44,1 % en 2018 (21,4 % pour les femmes et 40,9 % pour les hommes en 2015) dans la **Fédération de Bosnie-Herzégovine** ; à 22,5 % et à 42 % en 2018 (21,4 % pour les femmes et 39,4 % pour les hommes en 2015) dans la **Republika Srpska** ; et à 29,7 % et à 47,7 % en 2018 (26,8 % pour les femmes et 44 % pour les hommes en 2015) dans le **District de Brčko**.

Le rapport indique que des plans d'action pour l'égalité des sexes, qui contiennent des mesures destinées à promouvoir l'égalité des hommes et des femmes et des mesures relatives à la représentation des femmes dans l'administration, ont été adoptés et mis en œuvre au niveau de l'État et des entités. En particulier, le plan d'action pour l'égalité des sexes pour la période 2018-2022 définit des objectifs et prévoit des programmes et des mesures visant à réaliser l'égalité des sexes dans tous les domaines de la vie sociale et professionnelle, aussi bien dans la sphère publique que dans la sphère privée. Un comité de coordination de la mise en œuvre de ce plan a été créé au niveau de la Republika Srpska.

Le rapport indique également qu'en mai 2015, l'Agence des statistiques de Bosnie-Herzégovine, les Bureaux des statistiques de la Fédération de Bosnie-Herzégovine et de la Republika Srpska ont mené, en partenariat avec la Banque mondiale, une étude sur les différences entre les sexes dans l'exercice des droits (voir également Conclusions 2018, l'article 4§3). L'étude a conclu à l'existence de différences visibles fondées sur le sexe en faveur des hommes, et ce à tous les niveaux d'éducation, dans toutes les tranches d'âge et dans tous les métiers et secteurs d'activité.

Les données provenant du Bureau des statistiques de la Republika Srpska montre également que le salaire moyen des hommes pour le travail égal ou de valeur égale est plus élevé que celui-ci des femmes dans cette entité.

Le Comité note que, d'après le document de travail des services de la Commission européenne (SWD(2019) 222 final, le 29 mai 2019), les estimations montrent que le salaire des femmes représente entre 78 % et 85 % du salaire masculin pour le même poste.

Le rapport indique que l'écart salarial entre les femmes et les hommes s'explique en partie par la ségrégation du marché du travail. Il ressort du rapport que la ségrégation entre les sexes dans l'emploi est encore flagrante, compte tenu de la tendance à la surreprésentation des femmes dans les secteurs des services et de la vente et des hommes dans les filières techniques, ainsi que dans l'artisanat, dans l'armée et à des postes de direction.

Le Comité prend également note d'information du document de travail précité, selon lequel, le niveau de l'économie informelle en Bosnie-Herzégovine est estimé à 25,5 % du PIB et qu'environ 30 % de tous les travailleurs ont un emploi informel.

Constatant que, malgré les mesures prises pour assurer l'égalité des sexes dans l'emploi, une ségrégation professionnelle fondée sur le sexe subsiste et que l'écart de rémunération entre hommes et femmes reste important, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 20 (c) 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 et ce, au niveau d'Etat, des entités et de District de Brčko.

Conclusion

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

- toutes les professions ne sont pas ouvertes aux femmes ce qui constitue une discrimination fondée sur le sexe ;
- l'obligation d'assurer la transparence salariale n'est pas respectée ;
- l'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas respectée.

