



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



Mars 2021

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2020

SERBIE

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 Serbie, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 14 septembre 2009. L'échéance pour remettre le 9^{ème} rapport était fixée au 31 décembre 2019 et la Serbie l'a présenté le 27 avril 2020.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à la Serbie 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 Serbie a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf l'article 10§5.

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

Les Conclusions relatives à la Serbie concernent 14 situations et sont les suivantes :

– 8 conclusions de non-conformité : articles 1§2, 1§4, 9, 10§3, 15§1, 15§2, 15§3 et 20.

En ce qui concerne les 6 autres situations, régies par les articles 1§1, 10§1, 10§4, 18§2, 18§4 et 24, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation.

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

Le rapport suivant de la Serbie 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 Serbie.

Le Comité rappelle qu'en 2016, il avait conclu que la situation de la Serbie n'était pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi étaient 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 a fluctué durant la période de référence, augmentant de 1,8 % en 2015 à 3,3 % en 2016, puis chutant à 2,1 % en 2017 et augmentant à 4,5 % en 2018. Le rapport indique que ce taux a été négativement affecté en 2017 par des conditions climatiques défavorables qui ont eu un impact sur le secteur de la construction et l'agriculture.

Toujours selon Eurostat, le taux d'emploi global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a augmenté de 52,1 % en 2015 à 58,8 % en 2018.

Le taux d'emploi des hommes a augmenté de 59,3 % en 2015 à 65,7 % en 2018, et celui des femmes de 45 % en 2015 à 52 % en 2018. Le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) a augmenté de 37,4 % en 2015 à 46,5 % en 2018. Le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) a augmenté de 16,7 % en 2015 à 21,1 % en 2018.

Le taux de chômage global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a considérablement diminué, passant de 18,2 % en 2015 à 13,3 % en 2018.

Le taux de chômage des hommes a diminué de 17,4 % en 2015 à 12,5 % en 2018, et celui des femmes de 19,2 % en 2015 à 14,2 % en 2018. Le chômage des jeunes (15-24 ans) a diminué de 43,2 % en 2015 à 29,7 % en 2018. Le chômage de longue durée (douze mois ou plus, en pourcentage du chômage total s'agissant des personnes âgées de 15 à 64 ans) a diminué de 59,7 % en 2015 à 50,5 % en 2018.

La part des jeunes de 15 à 24 ans « hors système » (sans emploi et ne suivant ni études ni formation ; *NEET*) a baissé de 20,1 % en 2015 à 16,5 % en 2018 (en pourcentage de la population des 15-24 ans).

Le Comité note la tendance positive des indicateurs sur l'emploi et le chômage durant la période de référence (augmentation des taux d'emploi et recul du chômage). Toutefois, en 2018, les taux de chômage étaient toujours élevés, et le taux d'emploi des jeunes est resté faible ; de plus, l'écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes est demeuré important (environ 14 points de pourcentage en 2018).

Politique de l'emploi

Dans son rapport, le Gouvernement rappelle que la loi sur l'emploi et l'assurance chômage régit les mesures du marché du travail mises en œuvre pour aider les personnes « plus difficiles à placer ». Ces personnes sont celles qui ont des difficultés à trouver un emploi en raison de leur état de santé, d'un niveau d'éducation insuffisant ou inadéquat, de caractéristiques sociales et démographiques, d'un décalage régional ou professionnel entre l'offre et la demande sur le marché du travail ou en raison d'autres circonstances personnelles. Le rapport précise que tous les chômeurs inscrits auprès du Service public de l'emploi ont accès à ses services et aux mesures actives de l'emploi, dont la mise en œuvre est prioritaire pour les groupes « plus difficiles à placer », comme le prévoit le plan d'action national annuel pour l'emploi.

En réponse à la question du Comité sur les mesures en faveur de l'emploi déployées dans le but d'aider des groupes ou communautés spécifiques, le Gouvernement mentionne des

mesures et des programmes visant à améliorer l'employabilité des Roms. Il indique qu'entre 2015 et 2018, 20 200 Roms ont participé à des mesures actives de l'emploi, principalement à des programmes de recherche active d'emploi et d'éducation primaire fonctionnelle pour adultes (acquisition des contenus de l'enseignement primaire et de compétences pour des emplois simples). Selon le rapport, le nombre de Roms au chômage inscrits auprès du Service public de l'emploi s'élevait à 25 126 en 2016 et à 26 099 en 2018, soit 3,5 % (en 2016) et 4,5 % (en 2018) du nombre total des chômeurs inscrits. A cet égard, le Comité relève que selon la Commission européenne, l'accès au marché du travail reste particulièrement difficile pour les Roms (document de travail des services de la Commission, rapport 2019 pour la Serbie, SWD(2019) 219 final, 29 mai 2019). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des commentaires sur ce point.

Le Gouvernement ajoute que dans le cadre du projet « Promotion de l'emploi des jeunes », des services d'orientation professionnelle, des conseils et des formations ont été proposés à 944 jeunes Roms en 2017 et à 1 476 jeunes Roms en 2018. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur le nombre total de jeunes ayant participé au projet « Promotion de l'emploi des jeunes » et sur les résultats du projet.

Le Comité note que le paquet de services spéciaux pour la jeunesse (voir les conclusions 2016) a continué de s'appliquer aux jeunes âgés de 15 à 29 ans.

Le rapport ne contient aucune information sur les mesures en faveur de l'emploi déployées dans le but précis d'aider les femmes et les travailleurs âgés. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations à cet égard.

Le Comité relève que dans le cadre du projet « IPA 2012 Améliorer l'efficacité des politiques de l'emploi pour les groupes vulnérables », 60 « clubs de l'emploi » et 20 centres d'orientation professionnelle ont été inaugurés en 2016 dans le but d'encourager les chômeurs non-inscrits à s'enregistrer auprès du Service public de l'emploi et, ainsi, augmenter l'activation des chômeurs.

Selon le rapport, le taux d'activation a augmenté de 20,8 % en 2015 à 28,4 % en 2018 (i.e. sur 552 513 chômeurs inscrits, 156 992 ont bénéficié de mesures actives de l'emploi en 2018).

Le Gouvernement indique en outre que les dépenses publiques consacrées aux politiques du marché du travail (en pourcentage du PIB) ont légèrement augmenté, de 0,07 % en 2016 et 2017 à 0,08 % en 2018, et reconnaît que ces pourcentages ne sont pas conformes à l'objectif défini dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'emploi 2011-2020.

Le Comité souligne que le Gouvernement n'a fourni des informations que sur un nombre limité de programmes pour l'emploi. Il n'a pas donné d'informations complètes sur les mesures actives prises ni sur le nombre de participants (données ventilées par type de mesure et par année). Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à cet égard.

Conclusion

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

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 Serbie.

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 de contrôle 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'a pas été accepté), l'origine raciale ou ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, les opinions politiques ou le handicap (si l'article 15§2 n'a pas été accepté), ainsi que des informations sur les recours disponibles. Il a aussi demandé s'il existait des mesures visant spécifiquement à lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés en matière d'emploi.

Le Comité s'intéressera donc plus spécialement à 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 Serbie ayant accepté les articles 15§2 et 20 de la Charte, elle n'était pas tenue d'établir un rapport sur l'interdiction de la discrimination fondée sur le handicap et le sexe, que le Comité examinera dans le cadre de ces dispositions.

En ce qui concerne la législation interdisant la discrimination de manière générale, le Comité a examiné de façon approfondie le cadre juridique, dont la pierre angulaire est la loi complète de 2009 relative à la lutte contre la discrimination, dans sa précédente conclusion (voir Conclusions 2016). Le Comité note que, dans leur évaluation des dispositions applicables en matière de lutte contre la discrimination, le Réseau européen sur l'égalité en droit (dans son rapport 2020 sur la Serbie) et le Comité des droits de l'homme des Nations Unies (observations finales 2017 sur la Serbie) ont identifié des manquements concernant la définition de la discrimination indirecte en tant que forme de discrimination. Il demande que le prochain rapport réponde à cette observation.

Outre des informations générales relatives au cadre juridique interdisant la discrimination, le Comité a également demandé des informations sur 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 n'aborde pas ces points. À cet égard, le Comité note en particulier les inquiétudes concernant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle exprimées par le Comité des droits de l'homme des Nations Unies dans les observations finales susmentionnées. Il note également que, s'agissant de la discrimination fondée sur l'origine ethnique et raciale, dans ses conclusions 2020 sur la Serbie, la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) a attiré l'attention sur le nombre non proportionné de Roms et de membres d'autres minorités employés dans le secteur public et sur les conditions de travail discriminatoires auxquelles ils étaient soumis par rapport aux autres fonctionnaires. Le Comité demande de nouveau des informations détaillées sur la manière dont la discrimination fondée sur les motifs susmentionnés est prévenue et combattue. Dans l'hypothèse où des informations exhaustives à cet égard ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir l'existence d'une protection suffisante contre la discrimination dans l'emploi fondée sur ces motifs.

En ce qui concerne l'interdiction de la discrimination fondée sur la nationalité, le Comité a précédemment demandé si des catégories d'emplois étaient fermées aux étrangers et, si oui, lesquelles (Conclusions 2016). Le rapport indique que, conformément à la loi sur la fonction publique, les postes de fonctionnaires ne sont accessibles qu'aux ressortissants serbes ayant atteint l'âge de la majorité. Toutefois, les emplois d'agents de la fonction publique sont ouverts aux non-ressortissants dans le cadre d'un contrat de travail régi par le Code du travail. Le

Comité demande comment ces dispositions sont mises en œuvre. Le rapport indique en outre que le personnel employé dans les administrations régionales et locales est soumis à la loi relative aux emplois dans l'administration, conformément à laquelle l'une des exigences pour travailler dans l'administration régionale ou locale est que le candidat soit un ressortissant serbe ayant atteint l'âge de la majorité. Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 1§2 de la Charte, si les États peuvent subordonner l'accès des ressortissants étrangers à l'emploi sur leur territoire à la possession d'un permis de travail, ils ne peuvent interdire de manière générale aux ressortissants des États parties l'occupation d'emplois pour d'autres motifs que ceux mentionnés par l'article G. Cette disposition prévoit que les restrictions des droits garantis par la Charte ne sont admises que si elles sont prescrites par la loi, poursuivent un but légitime et sont nécessaires dans une société démocratique pour garantir le respect des droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs. 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. Le Comité conclut donc que le fait que les ressortissants d'autres États parties à la Charte soient exclus des emplois dans l'administration régionale et locale n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte.

Outre les questions relatives au cadre juridique, le Comité évalue, dans le cadre du présent cycle de contrôle, les mesures visant spécifiquement à lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés en matière d'emploi. Le rapport ne contient pas d'informations relatives à la prévention de ce type de discrimination. Le Comité réitère donc sa demande et considère que, dans l'hypothèse où des informations exhaustives ne seraient pas fournies dans le prochain rapport, rien ne lui permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

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 indique que, depuis 2008, l'Ombudsman est chargé, dans le cadre de son mandat, « de s'assurer de l'exécution de la loi et du maintien de l'ordre, de l'exercice des droits et des libertés des citoyens, ainsi que de la prévention de la discrimination ». Le Comité demande que le prochain rapport explique de façon détaillée comment l'Ombudsman exerce ses pouvoirs, et précise s'il dispose de l'indépendance et des ressources requises pour lui permettre un fonctionnement effectif.

Le rapport indique également que le Commissaire à la protection de l'égalité a qualité pour agir en cas de violation de droits reconnus par la loi, avec l'accord et au nom de la victime présumée de discrimination. Durant la période de référence, le Commissaire a initié 17 procédures, dont sept se sont soldées par une décision favorable à la victime. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des éléments expliquant le faible nombre d'affaires dans lesquelles le Commissaire a agi et indique si des mesures de sensibilisation ont été adoptées ou sont envisagées pour traiter cette anomalie. Il demande également si le Commissaire est habilité à examiner les plaintes et à adopter des décisions et, dans l'affirmative, quelles sanctions il peut imposer.

Le rapport ne contient pas d'informations détaillées sur les instances légales, judiciaires ou administratives, pouvant être saisies en cas d'allégation de discrimination au travail. Il ne contient pas de statistiques détaillées sur les affaires de discrimination portées devant les tribunaux ou d'autres organismes de promotion de l'égalité. En particulier, le rapport ne précise pas quels sont les motifs de discrimination analysés, comment sont examinées les

violations des dispositions légales interdisant la discrimination au travail, s'il existe des sanctions adéquates dont l'exécution est effectivement assurée par l'inspection du travail, ou encore si une indemnisation suffisante est octroyée aux victimes de discrimination. Il contient, par exemple, des données brutes sur le nombre d'inspections menées, sans préciser leur nature et leur issue. Le Comité note à cet égard les inquiétudes exprimées par le Réseau européen sur l'égalité en droit dans le rapport susmentionné, concernant le fait que les sanctions ne sont toujours pas effectives, proportionnées et dissuasives. De plus, le Comité prend note des recommandations relatives aux voies de recours disponibles en cas de discrimination, formulées par le Comité des droits de l'homme des Nations Unies dans ses observations finales susmentionnées, demandant d'accroître la capacité du Commissaire à la protection de l'égalité de former des recours au titre de la loi relative à la lutte contre la discrimination et de renforcer la mise en œuvre de cette loi sur le plan judiciaire par le biais de procédures pénales et civiles, notamment en formant les juges, les agents des services répressifs et les avocats à la lutte contre la discrimination. Le Comité demande que le prochain rapport réponde à ces observations.

Concernant les voies de recours, le Comité a également demandé à plusieurs reprises si la législation prévoyait un aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination (voir Conclusions 2012 et 2016). Le rapport ne contient pas d'informations sur ce point. Le Comité note à cet égard que, dans son rapport 2020 sur la Serbie, le Réseau européen sur l'égalité en droit s'est inquiété du fait que le cadre juridique de la lutte contre la discrimination ne contienne pas de disposition sur le renversement de la charge de la preuve. Au vu du manque persistant d'information à ce sujet, le Comité conclut qu'il n'est pas établi que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

Compte tenu des informations dont il dispose, le Comité considère ne pas être en mesure de procéder à une évaluation complète de tous les aspects démontrant l'existence et le fonctionnement de voies de recours effectives en cas d'allégation de discrimination. Il demande une nouvelle fois que le prochain rapport contienne toutes les informations pertinentes, ainsi qu'une description exhaustive de l'ensemble des aspects susmentionnés. Il considère que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne seraient pas fournies, rien ne lui 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 le présent 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 Comité note qu'en ce qui concerne l'exploitation de la vulnérabilité et le travail forcé, l'article 388 du Code pénal érige la traite aux fins d'exploitation par le travail en infraction, pour laquelle il prévoit des sanctions comprises entre deux et douze ans d'emprisonnement. Cet article dispose en particulier que quiconque, par le recours à la force, à la menace, à la tromperie, au maintien de la tromperie, à l'abus de pouvoir ou de confiance, par l'exploitation d'une relation de dépendance ou d'une situation difficile, par la rétention de documents d'identité, ou par l'offre ou l'acceptation d'argent ou d'autres avantages, recrute, transporte, déplace, vend ou achète une autre personne, intervient en qualité d'intermédiaire dans la vente d'une autre personne, ou cache ou détient une autre personne, en vue de l'exploiter par le travail, le travail forcé, la commission d'infractions, la prostitution, la mendicité, la pornographie, le prélèvement d'organes ou d'autres parties du corps, ou le service dans des conflits armés, est passible d'une peine d'emprisonnement pouvant aller de trois à douze ans.

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.

À cet égard, le Comité relève dans le rapport 2018 du GRETA que la Serbie demeure principalement un pays d'origine des victimes de la traite des êtres humains et qu'elle est très touchée par la traite interne (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 Serbie, deuxième cycle d'évaluation, GRETA (2017)37, 29 janvier 2018). Le GRETA a donc exhorté les autorités serbes à prendre des mesures pour s'assurer que les affaires de traite fassent l'objet d'enquêtes proactives et de poursuites efficaces aboutissant à des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives.

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.

Selon le rapport établi en 2019 par la Commission européenne, le nombre de condamnations prononcées en Serbie pour traite des êtres humains est faible (23 personnes ont été condamnées, mais aucune ne l'a été pour avoir commis une infraction de traite dans le cadre de la criminalité organisée). Toutefois, en 2018, la Serbie a appliqué la disposition sur les « victimes particulièrement vulnérables » à dix-huit d'entre elles (contre dix en 2017), assurant ainsi une meilleure protection des victimes et la conduite d'enquêtes de meilleure qualité. La révision des procédures opérationnelles standard (le document qui définit les rôles et les responsabilités de l'ensemble des principaux acteurs de la lutte contre la traite en matière d'identification, d'assistance et de traitement des dossiers) est en cours. La Serbie commence à développer une démarche plus préventive dans le domaine de la détection, de l'identification et de la protection des victimes de la traite des êtres humains. Des équipes d'enquête spécialisées ont été créées au sein de 27 unités de la police judiciaire sur l'ensemble du territoire serbe.

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 en matière 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 de 2018 du GRETA que le cadre institutionnel de la lutte contre la traite a connu des changements, avec notamment la création du Bureau de coordination de la lutte contre la traite des êtres humains, dirigé par le coordonnateur national de la lutte contre la traite.

D'après ce rapport, la Serbie a récemment adopté une nouvelle stratégie de prévention et d'éradication de la traite, en particulier la traite des femmes et des enfants, et de protection des victimes (2017-2022), ainsi qu'un plan d'action correspondant pour la période 2017-2018 ; ce programme, dont le financement est inscrit dans le budget de l'État, offre de bonnes conditions pour relancer la lutte contre la traite en Serbie et renforcer les partenariats stratégiques avec la société civile. La Stratégie d'inclusion sociale des femmes et hommes roms en Serbie pour la période 2016-2025 prévoit aussi des mesures visant à prévenir la traite des êtres humains, ainsi que des mesures de protection, d'assistance et de réinsertion des victimes.

En l'absence d'informations dans le rapport, le Comité demande aux autorités d'indiquer quelles mesures ont été prises ou sont envisagées pour renforcer les capacités des inspecteurs du travail en matière de prévention du travail forcé, et 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.

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 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.

Dans son rapport sur la Serbie établi en 2018, la Commission européenne indique que le pays met actuellement en œuvre sa stratégie et son plan d'action 2017-2022 pour la prévention et l'éradication de la traite des êtres humains. Les capacités du Centre de protection des victimes de la traite des êtres humains doivent cependant être renforcées. Un fonds de soutien aux victimes devrait être créé et le mécanisme d'indemnisation dans les procédures civiles doit être amélioré. Une attention particulière doit être accordée aux mesures visant à faciliter la réinsertion sociale des victimes.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations 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 législatif 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 statistiques 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.

Selon le rapport de 2018 du GRETA, en 2015, l'Inspection du travail (qui relève du ministère du Travail, de l'Emploi, des Vétérans et des Affaires sociales) a été habilitée à inspecter les employeurs (inscrits ou non) dans tout secteur de l'économie serbe. Toutefois, les ménages, qui sont susceptibles d'employer du personnel de maison, ne peuvent pas être inspectés.

Les visites d'inspection régulières doivent être annoncées trois jours au préalable, mais si l'Inspection reçoit des informations relatives à un emploi illégal, elle peut se déplacer sans préavis. D'après les autorités, jusqu'en mars 2017, les inspections ont permis de mettre au jour 813 personnes employées en violation de la législation. Cependant, aucune de ces personnes n'a été orientée pour être identifiée comme victime de la traite. Le GRETA a noté qu'en matière de détection des cas de traite en Serbie, la capacité des inspecteurs du travail demeurerait limitée. D'après le GRETA, le nombre d'inspecteurs du travail (238) n'est pas à la mesure du nombre d'entreprises à contrôler (356 000).

Le Comité rappelle à cet égard 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). Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 3§3 de la Charte, les inspecteurs doivent être habilités à contrôler tous les lieux de travail, y compris les locaux d'habitation, et ce dans l'ensemble des secteurs d'activité (Conclusions XVI-2 (2003), République tchèque, Conclusions 2013, Observation interprétative relative à l'article 3§3 (c'est-à-dire à l'article 3§2 de la Charte de 1961). De l'avis du Comité, ces inspections doivent être clairement prévues par la loi et des garanties suffisantes doivent être mises en place pour prévenir tout risque d'ingérence illégale dans le droit au respect de la vie privée.

Le Comité 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 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 (salarié, indépendant ou catégorie intermédiaire, 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.

Conclusion

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

- la restriction d'accès des ressortissants des autres États Parties aux emplois dans les administrations régionales et locales est excessive, ce qui constitue une discrimination fondée sur la nationalité ;
- il n'est pas établi que la législation prévoit un aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination ;
- il n'est pas établi que les autorités nationales se sont acquittées de leurs obligations positives 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 Serbie.

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.

La Serbie ayant accepté les articles 9, 10§3 et 15§1 de la Charte, les mesures relatives à l'orientation professionnelle, la formation et la rééducation professionnelles des travailleurs, ainsi que l'orientation et la formation professionnelles des personnes handicapées sont traitées dans le cadre de ces dispositions.

Le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à la Charte aux motifs suivants :

- il n'est pas établi que le droit à l'orientation professionnelle dans le système éducatif soit garanti (article 9) (Conclusions 2020) ;
- il n'est pas établi que le droit à un congé individuel de formation soit garanti aux travailleurs (article 10§3) (Conclusions 2020) ;
- il n'est pas établi que le droit à la formation professionnelle soit effectivement garanti aux personnes handicapées (article 15§1) (Conclusions 2020).

Le Comité considère par conséquent que la situation n'est pas conforme à l'article 1§4 aux mêmes motifs.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Serbie 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 soit garanti ;
- il n'est pas établi que le droit à un congé individuel de formation soit garanti aux travailleurs ;
- il n'est pas établi que le droit à la formation professionnelle soit effectivement garanti aux personnes handicapées.

Article 9 - Droit à l'orientation professionnelle

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

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

le Comité demande que le prochain rapport indique si les ressortissants étrangers peuvent avoir accès aux services d'orientation professionnelle.

Orientation professionnelle dans le système éducatif

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a noté que le rapport ne contenait pas d'informations sur la manière dont l'orientation professionnelle était organisée dans le système éducatif, sur les effectifs du personnel affecté à ces services et ses qualifications, sur le nombre de bénéficiaires (élèves/étudiants), ni sur les ressources financières qui y étaient allouées et a, par conséquent, demandé qu'elles figurent dans le prochain rapport. Il a conclu entre-temps que la situation de la Serbie 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 soit garanti.

Le rapport fournit des informations sur le nombre de personnes ayant directement bénéficié de conseils sur les carrières au sein des centres d'information et d'orientation professionnelle du Service public de l'emploi. Le Comité comprend que ces chiffres incluent les élèves et les étudiants.

Le Comité prend note en particulier des données concernant l'année 2018. À cet égard, le rapport précise que 6 744 personnes ont bénéficié des services des centres d'information et d'orientation professionnelle. La même année, 54 358 visiteurs ont consulté le guide électronique sur le choix d'un métier, afin d'assurer leur orientation professionnelle à l'issue de l'enseignement primaire (disponible à l'adresse : www.vodiczaosnovce.nsz.gov.rs). De plus, en coopération avec les établissements scolaires et d'autres acteurs régionaux de l'emploi, le Service public de l'emploi a organisé 32 salons et d'autres manifestations en lien avec l'orientation professionnelle et y est intervenu en tant que participant. Le Service public de l'emploi a aussi organisé, en collaboration avec les partenaires locaux (Chambre de commerce de Serbie, Bureau de la jeunesse, collectivités locales), 28 forums/ateliers/conférences destinés aux jeunes de Serbie sur l'orientation professionnelle et les compétences en matière de gestion de carrières, et y a pris part. Selon le rapport, 10 177 personnes ont bénéficié de ces services.

Le rapport précise qu'un programme d'orientation professionnelle est en place dans les établissements scolaires. Dans le cadre de ce programme, des informations et des conseils sont fournis sur les différents métiers et sur les études à suivre pour exercer la profession choisie, les élèves sont orientés vers des carrières et bénéficient d'un suivi. À cette fin, des évaluations psychologiques et de nombreuses activités, telles que des formations, cours, activités bénévoles et exercices pratiques, sont proposées pour préparer les élèves du secondaire à prendre une décision concernant leur avenir professionnel.

Ayant pris note des informations ci-dessus, le Comité constate que le présent rapport ne contient pas d'informations sur les effectifs du personnel assurant l'orientation professionnelle dans le système éducatif ni sur ses qualifications, sur le nombre d'élèves/étudiants ayant bénéficié de ces services ni sur les ressources financières qui leur ont été allouées. Il demande par conséquent que le prochain rapport fournisse ces informations. Entre-temps, il réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Orientation professionnelle sur le marché du travail

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a pris note de l'organisation des services d'orientation professionnelle sur le marché du travail, des effectifs du personnel de ces services et de ses qualifications, ainsi que du nombre de bénéficiaires pendant la période de référence. Il a demandé que le prochain rapport indique quelle part du budget du Service national de l'emploi est consacrée à l'orientation professionnelle sur le marché du travail.

Le rapport précise que les conseillers d'orientation professionnelle exercent leurs activités de conseil sur les carrières dans le cadre des missions correspondant habituellement à leur poste ; en d'autres termes, ces activités ne bénéficient pas d'un budget distinct de celui alloué aux politiques actives du marché de l'emploi. Le Comité demande que le prochain rapport précise quelle part du budget du Service national de l'emploi est consacrée à l'orientation professionnelle sur le marché du travail et comment a évolué ce budget au cours de la période de référence. Entre-temps, il réserve sa position sur ce point. 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 soit conforme à l'article 9 de la Charte à cet égard.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 9 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit à l'orientation professionnelle dans le système éducatif soit garanti.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 1 - Formation technique et professionnelle ; accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire

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

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes pour une description de la situation qu'il a considérée conforme à la Charte (voir Conclusions 2016).

Mesures adoptées pour que les compétences correspondent aux exigences du marché de l'emploi

Le Cadre national des certifications de Serbie sert de fondement au système éducatif formel et aux services d'éducation non formels pour faire correspondre les enseignements aux exigences du marché du travail (analyse des besoins sur le marché du travail et des employeurs).

Il ressort du rapport que les autorités accordent une priorité aux jeunes (15 – 29 ans), et en particulier les jeunes dit « NEET », en mettant à leur disposition des programmes de formation professionnelle dédiés et individualisés, selon qu'ils aient une qualification préalable ou non. Pour chaque jeune qui s'inscrit à l'Agence pour l'Emploi, un « pack de services sur mesure » est mis en œuvre pour lui permettre d'actualiser ses compétences et d'être compétitif sur le marché du travail.

Les autorités indiquent au titre de l'article 1§4 que le système éducatif propose également des programmes de formation continue et de formation avancée pour répondre à la demande du marché du travail.

Mesures adoptées pour intégrer les migrants et les réfugiés

Le Comité note que les autorités serbes n'ont communiqué aucune information relative à cette problématique. Par conséquent, considérant qu'il n'est pas en mesure d'évaluer si les mesures déployées en vue d'intégrer les migrants et les réfugiés dans les filières d'éducation et de formation professionnelles sont conformes à l'article 10§1, le Comité réserve sa position et demande aux autorités de lui fournir de telles informations.

Conclusion

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

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 2 - Apprentissage

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 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 3 - Formation et rééducation professionnelles des travailleurs adultes

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

Il a précédemment conclu (Conclusions 2016) que la situation de la Serbie n'était pas conforme à l'article 10§3 de la Charte.

Le Comité note qu'il a été demandé à la Serbie de répondre aux questions ciblées posées au titre de cette disposition (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 »).

En réponse à la précédente conclusion de non-conformité du Comité, selon laquelle il n'était pas établi que le droit à un congé individuel de formation était garanti aux personnes occupant un emploi, le rapport précise qu'en vertu de l'article 49 du Code du travail, l'employeur doit permettre à ses salariés de suivre des cours, une formation professionnelle ou une formation de perfectionnement lorsque les activités de l'entreprise l'exigent ou lorsque de nouvelles méthodes de travail ou une nouvelle organisation vont être introduites. Le coût de ces cours et formations est à la charge de l'employeur et peut également être financé par d'autres sources. Le rapport fournit d'autres informations sur la prise en charge de la formation et les règles prévues par cette disposition du Code du travail. Cependant, il n'indique pas explicitement si le droit des travailleurs à un congé individuel de formation est garanti. Par conséquent, le Comité réitère sa précédente conclusion.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), le Comité a demandé des informations actualisées sur la proportion de personnes occupant un emploi qui ont bénéficié de mesures de formation. En ce qui concerne les personnes au chômage, il a demandé des informations sur le taux d'activation. En l'absence d'informations sur ces points, le Comité renouvelle ses précédentes questions. Dans l'hypothèse où les précisions demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

En ce qui concerne la question ciblée adressée à la Serbie dans la lettre du 27 mai 2019, le Comité relève dans la partie du rapport consacrée à l'article 10§1 que le programme de formation continue mis en place par le Service public de l'emploi à l'intention des chômeurs et des salariés qui ne parviennent pas à trouver ou à conserver un emploi satisfaisant est conçu sur la base d'analyses des besoins du marché du travail et en fonction des connaissances et compétences recherchées par les employeurs. Parmi les programmes de formation spécifiques mentionnés dans le rapport, on peut citer le programme « Se former en fonction des exigences du marché du travail » et « Formations spécialisées dans les technologies de l'information adaptées aux besoins du marché du travail ». Le Comité prend note de ces informations et demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les stratégies et mesures (cadre juridique, réglementaire et administratif, modes de financement et modalités pratiques) mises en place pour offrir des possibilités de qualification et de recyclage dans toute la gamme de compétences (habileté numérique, nouvelles technologies, interaction homme-machine, nouveaux environnements de travail, utilisation et fonctionnement de nouveaux types d'outils et machines) dont les travailleurs ont besoin pour être compétitifs sur les nouveaux marchés du travail.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 10§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit à un congé individuel de formation soit garanti aux personnes occupant un emploi.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 4 - Chômeurs de longue durée

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

Le Comité note que qu'il a été demandé à la Serbie de répondre aux questions ciblées spécifiques relatives à cette disposition (questions incluses dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019 dans laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte concernant les dispositions du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »).

Le Comité avait précédemment conclu que la situation en Serbie n'était pas conforme à l'article 10§4 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi que des mesures spéciales de reconversion et de réinsertion des chômeurs de longue durée ont été effectivement prévues ou encouragées (Conclusions 2016).

Selon le rapport, le nombre de chômeurs de longue durée inscrits a diminué comme suit au cours de la période de référence : 484.566 personnes en 2015, 470.474 personnes en 2016, 428.194 personnes en 2017 et 372.259 personnes en 2018. En outre, le rapport indique, conformément à l'article 1.1, que le taux de chômage de longue durée, qui était de 7,9 % en 2018, a diminué de 2,5 points de pourcentage au cours de la période 2016-2018. En comparaison avec les pays de l'UE, le taux de chômage de longue durée en Serbie est deux fois plus élevé que la moyenne de l'UE (3,1 %),

Le Comité note dans le rapport que les chômeurs de longue durée sont prioritaires dans les politiques actives du marché du travail (PAMT). Selon les données disponibles auprès du service public de l'emploi, en 2018, la participation des chômeurs de longue durée était de 68 %.

Selon le rapport, les chômeurs de longue durée bénéficient d'un ensemble de services qui comprend les éléments suivants

- 1) l'évaluation de leur employabilité ;
- 2) élaboration d'un plan pour l'emploi sur mesure et de mesures d'activation et d'amélioration de l'employabilité ;
- 3) l'inclusion dans des mesures actives de recherche d'emploi (formation à l'autonomie pour les chômeurs de longue durée qualifiés et formations de motivation et d'activation pour les personnes non qualifiées et peu qualifiées) ;
- 4) l'inclusion dans des programmes d'éducation et de formation complémentaires (programme d'éducation primaire fonctionnelle pour adultes, programme d'acquisition de connaissances pratiques pour les personnes non qualifiées, les travailleurs licenciés et les chômeurs de longue durée, etc. ;
- 5) l'inclusion dans le programme d'emploi subventionné.

Toutefois, le Comité n'a pas trouvé dans le rapport les informations spécifiques demandées sur le nombre ou le taux de jeunes chômeurs de longue durée et leur participation à des mesures spéciales de reconversion et de réinsertion. En attendant de recevoir ces informations, le Comité reporte sa conclusion sur ce point.

En outre, le rapport ne contient aucune information sur la possibilité et les conditions pour les chômeurs de longue durée non nationaux de bénéficier de l'égalité de traitement avec les ressortissants serbes en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle. Le Comité réitère sa demande d'informations et reporte sa conclusion sur ce point.

Le Comité estime que si les informations demandées ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte.

Conclusion

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

Article 15 - Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté

Paragraphe 1 - Formation professionnelle des personnes handicapées

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

Le Comité a précédemment conclu que la situation de la Serbie n'était pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que le droit des personnes handicapées à l'éducation et à la formation professionnelle en milieu ordinaire soit effectivement garanti (Conclusions 2016).

Le Comité note qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de cette disposition (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 »). Les questions posées dans le cadre du présent cycle de contrôle portaient exclusivement sur l'éducation des enfants handicapés.

Le Comité rappelle néanmoins qu'en vertu de l'article 15, toutes les personnes handicapées, quels que soient leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, ont droit à une orientation, une éducation et une formation professionnelle dans le cadre du droit commun chaque fois que possible ou, si tel n'est pas le cas, par le biais d'institutions spécialisées publiques ou privées.

Par conséquent, lors du prochain cycle de contrôle, le Comité examinera les questions relatives à l'article 15§1 en prenant en considération l'ensemble des personnes handicapées (et non plus seulement les enfants handicapés).

Cadre juridique

D'après le rapport, la loi relative aux fondements du système éducatif et de l'enseignement garantit une éducation de qualité à tous les enfants, indépendamment, entre autres, du handicap. Elle dispose que les personnes handicapées ont droit à un enseignement prenant en considération leurs besoins éducatifs, en milieu ordinaire avec un soutien complémentaire individuel ou collectif, ou dans un groupe ou une école maternelle séparée. La discrimination dans l'éducation est interdite.

D'après d'autres sources [Réseau d'études européen des experts dans le domaine du handicap (ANED)], la loi relative aux fondements du système éducatif et de l'enseignement (Journal officiel de la République de Serbie n^{os} 88/2017 et 27/2018) a été modifiée en 2018 et prévoit l'inscription obligatoire de tous les enfants dans des écoles primaires ordinaires (selon leur lieu de résidence). Le transfert d'un enfant handicapé dans une école spécialisée ne peut être recommandé qu'après plusieurs mois de scolarisation dans une école ordinaire et la mise en œuvre de toutes les mesures de soutien disponibles (dans le cadre d'un projet éducatif personnalisé). Une commission interdépartementale mise en place par l'administration locale formule ces recommandations de transfert d'un enfant dans une école spécialisée, mais la décision finale revient aux parents ou au tuteur légal.

La loi relative à la prévention de la discrimination des personnes handicapées définit les obligations générales de l'administration de l'État, des provinces autonomes et des collectivités locales chargées de l'éducation, et leur impose de prendre des mesures pour veiller à ce que les personnes handicapées bénéficient d'une éducation inclusive (article 36 – Mesures visant à assurer l'égalité dans le domaine de l'éducation).

Le Comité rappelle également que l'éducation inclusive exige de fournir aux personnes handicapées l'accompagnement et les aménagements raisonnables qu'elles sont en droit d'attendre pour pouvoir accéder effectivement aux établissements. De tels aménagements raisonnables se rapportent à l'individu et aident à corriger des inégalités factuelles (*MDAC c. Belgique*, réclamation n^o 109/2014, décision sur la recevabilité et le bien-fondé, 16 octobre 2017, par. 72). Il peut notamment s'agir de procéder à des adaptations relatives à la classe et

à son emplacement, d'utiliser d'autres formes de communication et de matériels pédagogiques et de recourir à l'assistance humaine ou à des aides techniques dans les situations d'apprentissage et d'évaluation. On peut aussi envisager des aménagements non matériels, par exemple accorder davantage de temps à un élève, réduire les niveaux de bruit de fond, tenir compte de la sensibilité à la saturation sensorielle, appliquer d'autres méthodes d'évaluation ou remplacer un élément du programme scolaire par un autre.

Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport précise si l'évaluation du handicap dans les domaines de l'éducation et de la formation professionnelle prend en considération les facteurs personnels et environnementaux qui influent sur l'individu. Ces facteurs revêtent une importance particulière lorsqu'il s'agit d'évaluer les « aménagements raisonnables ».

Accès à l'éducation

Le Comité a précédemment conclu que la situation de la Serbie n'était pas conforme à l'article 15§1 la Charte au motif qu'il n'était pas établi que le droit des personnes handicapées à l'éducation et à la formation en milieu ordinaire soit effectivement garanti (Conclusions 2016).

Le rapport indique que la Serbie s'emploie à mettre en œuvre une éducation inclusive, ainsi que le prévoient les documents internationaux pertinents. Ces dix dernières années ont été mises en œuvre des réformes globales du système éducatif visant à mettre en place une éducation inclusive pour les enfants handicapés qui fréquentaient auparavant des structures distinctes.

D'après le rapport, le nombre d'élèves bénéficiant d'un projet éducatif personnalisé (PEP) a beaucoup augmenté, tout comme le nombre de personnes qui prennent contact avec une commission interdépartementale. En 2013/14, sur 560 099 élèves, 4 538 ont bénéficié d'une éducation inclusive sur la base d'un PEP-1 (0,81 %), 2 500 sur la base d'un PEP-2 (0,45 %), et 2 852 élèves (0,51 %) ont reçu un avis de la commission. Durant l'année scolaire 2017/18, sur 539 147 élèves, 8 332 (1,54 %) ont bénéficié d'une éducation inclusive sur la base d'un PEP-1, 5 025 (0,93 %) sur la base d'un PEP-2, et 5 416 (1,01 %) ont reçu un avis de la commission.

Le nombre annuel d'élèves bénéficiant d'une éducation inclusive sur la base de PEP dans les établissements d'enseignement secondaire a augmenté. D'après les données disponibles, durant l'année scolaire 2018/19, sur 252 108 élèves du secondaire (lycées, écoles secondaires polytechniques d'études appliquées et écoles d'art), 566 (0,22 %) élèves ont bénéficié d'une éducation inclusive sur la base d'un PEP-1, 1 154 sur la base d'un PEP-2 (0,46 %), et 113 sur la base d'un PEP-3 (0,04 %).

Le Comité souhaite se voir confirmer que les chiffres indiquent le pourcentage d'enfants handicapés intégrés dans le système éducatif ordinaire rapporté au nombre total d'enfants scolarisés.

Le rapport indique que le nombre d'enfants handicapés inscrits dans des écoles spécialisées a diminué, passant de 5 348 (2013) à 4 719 (2018). En particulier, durant l'année scolaire 2010/11, 1,09 % de la population des élèves a fréquenté des écoles/classes pour élèves ayant des troubles du développement, tandis que, durant l'année scolaire 2018/19, 0,89 % de la population des élèves a fréquenté des écoles/classes pour enfants handicapés.

D'après d'autres sources [Réseau d'études européen des experts dans le domaine du handicap (ANED), fiche 2018 sur la Serbie], il existe au total 48 établissements scolaires spécialisés en Serbie, dont 13 à Belgrade. Chacune des 17 directions de l'éducation possède au moins une école de ce type. La plupart des écoles primaires (14) et des établissements d'enseignement mixte primaire et secondaire (20) accueillent des élèves ayant des déficiences intellectuelles. Il y a au total 314 classes spécialisées dans les écoles ordinaires.

Le Comité s'est précédemment référé aux Observations finales du Comité des droits des personnes handicapées de l'ONU du 23 mai 2016, qui indiquait que de nombreux enfants

handicapés étaient placés en institution, en particulier les enfants ayant des déficiences intellectuelles (qui représentent environ 80 % de l'ensemble des enfants vivant en institution), et ne bénéficiaient donc pas d'un accès égal à l'éducation. Le Comité a demandé que le prochain rapport indique les mesures prises pour limiter le placement en institution (Conclusions 2016). Le Comité note les informations fournies dans le rapport, détaillant les mesures prises pour accompagner le processus de désinstitutionalisation des enfants handicapés, telles qu'une aide supplémentaire aux familles, le développement du recours aux familles d'accueil, etc. Le rapport fournit également des données sur le niveau d'éducation des enfants handicapés vivant en institution. Le Comité note d'après les chiffres fournis que le nombre d'enfants vivant en institution, en âge de fréquenter une école primaire et n'en fréquentant aucune, a significativement baissé au cours de la période de référence, passant de 126 enfants en 2016 à 25 en 2018. Toutefois, le Comité constate également avec préoccupation que presque tous les enfants en âge de fréquenter une école primaire vivant en institution fréquentent des écoles spécialisées, que tous les enfants en âge de fréquenter un établissement d'enseignement secondaire vivant en institution fréquentent des écoles spécialisées et qu'un certain nombre d'enfants vivant en institution sont en décrochage scolaire ou sont déclarés « incapables ».

Afin de pouvoir se prononcer sur la réalité de l'égalité d'accès des enfants handicapés à l'éducation, le Comité a besoin que les États parties lui fournissent des informations couvrant la période de référence sur :

- le nombre d'enfants handicapés, rapporté au nombre total d'enfants d'âge scolaire ;
- le nombre et la proportion d'enfants handicapés scolarisés
 - dans des classes ordinaires ;
 - dans des sections spéciales au sein d'établissements scolaires ordinaires (ou dans des structures ordinaires avec des activités complémentaires) ;
 - dans des établissements scolaires spécialisés ;
- le nombre et la proportion d'enfants handicapés non scolarisés ;
- le nombre d'enfants handicapés qui n'ont pas achevé le cycle d'enseignement obligatoire, par rapport au nombre total d'enfants qui ne l'ont pas achevé ;
- le nombre et la proportion d'enfants handicapés scolarisés sous d'autres formes, à savoir
 - à domicile ;
 - à temps partiel ;
 - en institution, de manière temporaire ou à long terme ;
- le taux d'abandon scolaire des enfants handicapés par rapport à l'ensemble de la population scolaire.

Entretemps, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit des enfants handicapés à l'éducation en milieu ordinaire soit effectivement garanti.

En ce qui concerne les mesures de prise en charge des coûts liés à l'éducation, le Comité demande si les enfants handicapés ou ayant des besoins éducatifs particuliers peuvent bénéficier d'une aide financière pour subvenir aux frais supplémentaires qu'entraîne leur handicap.

Il n'y a pas d'informations sur la formation professionnelle, malgré une précédente conclusion de non-conformité de la situation sur ce point. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations à jour. Entretemps, il reconduit sa précédente conclusion de non-conformité.

Mesures visant à promouvoir l'inclusion et à assurer une éducation de qualité

Le Comité rappelle que l'article 15§1 de la Charte exige des États parties qu'ils dispensent une éducation de qualité aux personnes handicapées et qu'ils assurent leur orientation et leur

formation professionnelle, en privilégiant l'éducation inclusive dans le système d'enseignement ordinaire. Ils doivent en outre démontrer que des progrès tangibles sont accomplis dans la mise en place de systèmes éducatifs inclusifs et adaptés.

Le Comité a reconnu que les termes d'« intégration » et d'« inclusion » recouvraient deux notions différentes et que l'intégration ne conduisait pas nécessairement à l'inclusion (*MDAC c. Belgique*, réclamation n° 109/2014, décision sur la recevabilité et le bien-fondé, 16 octobre 2017, *FIDH et Inclusion Europe c. Belgique*, réclamation n° 141/2017, décision sur le bien-fondé du 20 septembre 2020). Le droit à une éducation inclusive est lié au droit de l'enfant de participer de manière effective au système éducatif ordinaire.

Le Comité note que selon le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies [Commentaire général n° 4(2016) sur le droit à l'éducation inclusive] « on parle d'inclusion dans le cas d'un processus de réforme systémique, impliquant des changements dans les contenus pédagogiques, les méthodes d'enseignement ainsi que les approches, les structures et les stratégies éducatives, conçus pour supprimer les obstacles existants, dans l'optique de dispenser à tous les élèves de la classe d'âge concernée un enseignement axé sur l'équité et la participation, dans un environnement répondant au mieux à leurs besoins et à leurs préférences. Si elle ne va pas de pair avec des changements structurels – par exemple, dans l'organisation, les programmes d'études et les stratégies d'enseignement et d'apprentissage, la scolarisation d'enfants handicapés dans des classes ordinaires ne relève pas de l'inclusion. En outre, l'intégration ne garantit pas automatiquement le passage de la ségrégation à l'inclusion ».

Le Comité rappelle également que l'éducation inclusive exige de fournir aux personnes handicapées l'accompagnement et les aménagements raisonnables qu'elles sont en droit d'attendre pour pouvoir accéder effectivement aux établissements. De tels aménagements raisonnables se rapportent à l'individu et aident à corriger des inégalités factuelles (*MDAC c. Belgique*, réclamation n° 109/2014, décision sur la recevabilité et le bien-fondé, 16 octobre 2017, par. 72). Il peut notamment s'agir de procéder à des adaptations relatives à la classe et à son emplacement, d'utiliser d'autres formes de communication et de matériels pédagogiques et de recourir à l'assistance humaine ou à des aides techniques dans les situations d'apprentissage et d'évaluation. On peut aussi envisager des aménagements non matériels, par exemple accorder davantage de temps à un élève, réduire les niveaux de bruit de fond, tenir compte de la sensibilité à la saturation sensorielle, appliquer d'autres méthodes d'évaluation ou remplacer un élément du programme scolaire par un autre.

Le Comité demande aux États parties de fournir des informations indiquant comment l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables est mise en œuvre dans le système éducatif ordinaire, si et dans quelle mesure il existe une évaluation individuelle des aménagements raisonnables pour s'assurer qu'ils soient bien adaptés aux besoins d'apprentissage et à la situation de l'intéressé et quelles aides financières sont, le cas échéant, octroyées aux établissements scolaires ou aux enfants concernés pour couvrir les frais supplémentaires occasionnés par ces aménagements et par l'éducation inclusive.

Il demande en particulier quelles mesures sont prises pour faire en sorte que les enseignants et les assistants qui ont affaire à des élèves et à des étudiants handicapés soient suffisamment qualifiés.

Il demande également si les élèves handicapés peuvent prétendre à des qualifications équivalentes à celles que peuvent obtenir les autres élèves (indépendamment de la question de savoir si les élèves handicapés sont scolarisés dans le système éducatif ordinaire ou spécialisé ou s'ils ont bénéficié d'aménagements spéciaux lors de l'examen de fin de scolarité). Le Comité demande aussi si ces qualifications permettent aux personnes handicapées de suivre des études supérieures (y compris une formation professionnelle) ou d'intégrer le marché du travail ordinaire. Il demande en outre que les États fournissent des informations sur le pourcentage d'élèves handicapés qui poursuivent leurs études dans

l'enseignement supérieur ou dans le cadre d'une formation. Enfin, le Comité demande quel est le pourcentage d'élèves handicapés intégrant le marché du travail ordinaire.

Voies de recours

Le Comité a précédemment demandé des informations sur les mesures prises pour garantir des voies de recours effectives en cas d'allégation de discrimination en matière d'éducation et de formation fondée sur le handicap (y compris des exemples de jurisprudence pertinente et de suites données) (Conclusions 2016). D'après le rapport, des plaintes pour discrimination fondée sur le handicap peuvent être présentées au Commissaire à la protection de l'égalité, qui reçoit un grand nombre de plaintes de ce type. Le Commissaire a également intenté deux procès stratégiques en matière de discrimination fondée sur le handicap. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur les voies de recours disponibles en cas de discrimination fondée sur le handicap dans l'éducation (notamment en ce qui concerne l'accès à l'éducation, y compris la fourniture d'une assistance adéquate et la réalisation d'aménagements raisonnables) et sur la jurisprudence pertinente.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit des enfants handicapés à l'éducation en milieu ordinaire et à la formation professionnelle soit effectivement garanti.

Article 15 - Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté

Paragraphe 2 - Emploi des personnes handicapées

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

Le Comité note qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de cette disposition (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 ») ainsi que des conclusions précédente de non-conformité ou ajournée.

Le Comité a précédemment jugé la situation non conforme à la Charte au motif qu'il n'était pas établi que l'obligation d'aménagements raisonnables soit effectivement garantie (Conclusions 2016).

Cadre juridique

Le Comité rappelle avoir indiqué dans ses précédentes conclusions que le code du travail et la loi sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées (Journal Officiel n^{os} 36/2009 et 32/2013) assurent une protection contre toute discrimination fondée, entre autres, sur le handicap et obligent les employeurs à procéder à des aménagements raisonnables (Conclusions 2012 et 2016).

S'agissant de la définition du handicap, le Comité relève dans le rapport de l'ANED (Réseau d'études européen d'experts dans le domaine du handicap) établi à titre de contribution au Semestre européen (publié en 2019, mais avec des données de 2016-2017 ou antérieures) qu'il n'existe pas, dans le système juridique serbe, de définition unique et exhaustive du handicap. Il note, dans les Observations finales du Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies (CRPD/C/SRB/CO/1, mai 2016), que ce dernier s'est dit préoccupé par le fait que, malgré l'existence de comités multidisciplinaires, l'évaluation de la capacité de travail continuait de reposer sur un modèle médical de l'« incapacité ».

Le Comité demande au Gouvernement ses commentaires à ce sujet et souhaite trouver dans le prochain rapport des informations à jour sur la définition du handicap.

Accès des personnes handicapées à l'emploi

Selon le rapport, 14 429 personnes handicapées étaient inscrites au chômage dans les agences pour l'emploi en 2018 (contre 15 660 en 2015). Les personnes handicapées au chômage représentaient 2,5 % de l'ensemble des chômeurs du pays (taux en légère hausse durant la période de référence).

Le Comité relève dans le rapport précité de l'ANED que 22,6 % des personnes handicapées âgées de 20 à 64 ans occupaient un emploi en 2016.

Le rapport ne précise pas le nombre total de personnes handicapées en âge de travailler, ni de celles employées en milieu ordinaire ou dans une structure protégée. Afin de pouvoir apprécier la situation, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des données à jour quant au nombre total de personnes handicapées en âge de travailler durant la période de référence, et précise le nombre de celles qui occupaient un emploi (dans le secteur public ou dans le secteur privé, et en milieu ouvert ou en milieu protégé), ainsi que le nombre de celles qui étaient au chômage.

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

Le rapport indique que les personnes handicapées peuvent bénéficier de toutes les initiatives lancées en faveur de l'emploi. De plus, des mesures spécifiques sont mises en œuvre lorsque des personnes handicapées sont recrutées moyennant des conditions particulières et peuvent à ce titre obtenir notamment un aménagement de leur poste de travail et un soutien professionnel au moment de leur prise de fonction.

Parmi les mesures actives en faveur de l'emploi des personnes handicapées figurent la prise en charge des dépenses liées aux aménagements raisonnables, l'octroi de subventions salariales pour les personnes handicapées sans expérience professionnelle, le soutien à l'emploi indépendant, ainsi que des mesures et activités de réadaptation professionnelle.

Le Comité a précédemment jugé la situation non conforme à la Charte au motif qu'il n'était pas établi que l'obligation d'aménagements raisonnables soit effectivement garantie. Le rapport ne donne aucune information sur les modalités mises en place pour garantir effectivement le respect de cette obligation dans les faits et n'indique pas, par exemple, le nombre d'entreprises ayant reçu des aides pour aménager le lieu de travail, acheter des équipements techniques, etc. Le Comité réitère par conséquent son précédent constat. Le Comité relève que, dans ses Observations finales susmentionnées, le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies s'est dit préoccupé par l'insuffisance des aménagements raisonnables.

Le Comité demande au Gouvernement ses commentaires à ce sujet.

Le Comité note en outre que, selon le rapport précité de l'ANED, les lois antidiscrimination n'utilisent pas explicitement la notion d'aménagements raisonnables, ni ne voient dans le refus de tels aménagements une forme de discrimination. Il renvoie également au rapport 2017 de l'Agence nationale pour l'emploi, qui indiquait que seules 9 demandes de prise en charge de dépenses liées à la réalisation d'aménagements raisonnables et 13 demandes de prise en charge de coûts salariaux de personnes engagées pour assister des personnes handicapées dans leur travail avaient été présentées. Le Comité demande au Gouvernement ses commentaires à ce sujet.

Le rapport précise que le nombre de personnes handicapées ayant bénéficié de mesures actives en faveur de l'emploi a augmenté au cours de la période de référence, passant de 6 020 en 2015 à 10 034 en 2018.

Le Comité a précédemment demandé des informations sur le niveau de respect du régime des quotas (le système impose aux entreprises occupant de 20 à 49 salariés d'embaucher au moins une personne handicapée, et une autre par tranche de 50 salariés supplémentaires). Le rapport indique qu'en moyenne, 8 216 entreprises avaient respecté les quotas et employé 19 016 personnes handicapées en 2017. En 2018, 8 801 entreprises ont respecté les quotas et employé 21 218 personnes handicapées.

Les entreprises qui ne se conforment pas à l'obligation de quotas doivent verser à un fonds budgétaire l'équivalent de 50 % du salaire moyen national pour chaque personne handicapée non employée. En 2017, les sommes ainsi acquittées pour défaut de respect des quotas ont atteint un montant équivalent à environ 8 890 personnes handicapées non employées.

Le Comité relève que, dans son rapport susmentionné, le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies s'est également dit préoccupé par la persistance des ateliers protégés pour les personnes handicapées et l'inefficacité des mesures visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées sur le marché du travail général.

Le Comité demande au Gouvernement ses commentaires à ce sujet.

Voies de recours

Le Comité a précédemment demandé si des recours effectifs existaient pour les personnes handicapées qui s'estiment victimes d'une discrimination dans l'emploi fondée sur le handicap (Conclusions 2016).

Le rapport ne contient aucune information à ce sujet. Il rappelle que la législation doit offrir des voies de recours effectives à celles et ceux qui ont été victimes d'une discrimination fondée sur le handicap et se sont vu refuser la réalisation d'aménagements raisonnables. Le Comité renouvelle par conséquent sa demande d'informations et, dans l'hypothèse où ces

informations ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que l'obligation d'aménagement raisonnable soit effectivement garantie.

Article 15 - Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté

Paragraphe 3 - Intégration et participation des personnes handicapées à la vie sociale

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

Le Comité note qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de cette disposition (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 »), ainsi qu'aux précédents constats de non-conformité ou décisions d'ajournement.

Le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 15§3 de la Charte aux motifs qu'il n'était pas établi que la législation antidiscriminatoire couvre le domaine de la communication et il n'était pas établi que les personnes handicapées aient un accès effectif au transport et au logement (Conclusions 2016).

Cadre juridique pertinent et voies de recours

Le Comité considère que l'article 15 reflète et prolonge l'évolution de la politique mise en œuvre depuis une vingtaine d'années ou plus à l'égard des personnes handicapées, les logiques de protection sociale et de ségrégation ayant cédé la place à une approche axée sur l'inclusion, la participation et la capacité d'agir. Aussi le Comité insiste-t-il sur l'importance de la règle de non-discrimination dans le contexte du handicap, règle dont il estime qu'elle fait partie intégrante de l'article 15§3 de la Charte révisée. À cet égard, il renvoie également à l'article E sur la non-discrimination.

Le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 15§3 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que la législation antidiscriminatoire couvre le domaine de la communication (Conclusions 2016).

En réponse, le rapport se réfère à la loi sur l'information et les médias publics (RS/ 83/14) (voir ci-après au point « communication »). Le Comité demande que le prochain rapport précise si cette loi confère aux personnes le droit d'intenter une action pour discrimination. Il demande aussi que le rapport fournisse des informations sur les éventuelles voies de recours en la matière ainsi que, le cas échéant, des exemples d'allégation de discrimination dans l'accès aux télécommunications tirés de la jurisprudence. Cela dit, au vu des informations disponibles, le Comité reconduit sa précédente conclusion.

Le Comité a précédemment demandé des informations à jour sur les voies de recours en général. Il renouvelle sa demande concernant ces informations et demande également des informations sur tout élément de jurisprudence pertinent.

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2012 et 2016), le Comité a demandé des informations sur la Stratégie d'amélioration de la situation des personnes handicapées 2007-2015. Il relève que nombre des mesures décrites ci-dessous ont été adoptées pour mettre en œuvre cette stratégie.

Consultation

Le Comité rappelle que l'article 15§3 de la Charte exige notamment que les personnes handicapées puissent participer à la conception, à la mise en œuvre et au contrôle des politiques coordonnées en matière de handicap visant à réaliser les objectifs d'intégration sociale et de pleine participation des personnes handicapées. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la consultation des personnes handicapées et sur les autres mesures prises pour assurer leur participation à la conception, à la mise en œuvre et au contrôle des politiques en matière de handicap.

Mesures visant à assurer le droit des personnes handicapées à l'autonomie dans la société

Prestations financières et services d'aide personnelle

Le rapport indique que, conformément au processus de désinstitutionnalisation, les services de proximité continuent de se développer.

D'après le rapport, en vertu de la loi relative à la protection sociale, les services de proximité suivants destinés aux personnes handicapées et à leurs familles sont disponibles :

- services de proximité de jour comprenant, entre autres, des services de garderie, une aide à domicile et des auxiliaires de vie pour enfants,
- services d'aide à l'autonomie comprenant notamment un soutien aux activités quotidiennes, des auxiliaires de vie et une formation à la vie autonome.

Le soutien aux activités quotidiennes est destiné aux personnes handicapées quittant un établissement de séjour. Il existe actuellement cinq organismes agréés fournissant ce type de soutien aux personnes handicapées.

Les services d'aide à domicile sont proposés aux personnes handicapées qui ont besoin d'un certain niveau de soutien attesté par une évaluation, à celles qui reçoivent une allocation pour soins, sont capables de prendre des décisions seules, ont un emploi ou participent aux activités d'associations de citoyens, d'associations sportives, de partis politiques et autres formes d'engagement social, autrement dit qui suivent un programme d'enseignement ordinaire ou individuel.

L'aide à domicile est proposée aux personnes qui ne peuvent pas mener une vie autonome à leur domicile sans une assistance régulière pour effectuer les tâches essentielles du quotidien.

Les services d'aide à domicile pour enfants sont proposés aux enfants handicapés présentant un trouble du développement et qui ont besoin d'une aide supplémentaire pour leurs besoins essentiels quotidiens (se mouvoir, maintenir une bonne hygiène personnelle, se nourrir, s'habiller et communiquer), à condition qu'ils fréquentent un établissement d'enseignement.

Le Comité note que le nombre de bénéficiaires de services d'aide à domicile et d'auxiliaires de vie est faible.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les programmes de mise à disposition d'auxiliaires de vie, et sur la mise en œuvre de ces programmes, le nombre de bénéficiaires et le budget qui leur est alloué. Il demande également si le financement d'un auxiliaire de vie est octroyé sur la base d'une évaluation des besoins individuels et si les personnes handicapées ont le droit de choisir les services et prestataires de services selon leurs exigences individuelles et préférences personnelles. De plus, le Comité demande quelles mesures ont été prises pour garantir qu'il y a suffisamment de personnes qualifiées pour exercer le rôle d'auxiliaire de vie.

Le Comité note que le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies fait part, dans ses observations finales (CRPD/C/SRB/CO/1 2016), de ses préoccupations concernant le nombre toujours élevé de personnes handicapées placées en institution et l'insuffisance des efforts déployés pour fournir les ressources nécessaires au développement des services de soutien de proximité, en particulier des services d'assistance personnelle, destinés à ceux qui quittent les institutions. Le Comité des Nations Unies constate également avec préoccupation que des ressources continuent d'être allouées à la rénovation ou à l'agrandissement d'institutions.

Le Comité demande au gouvernement de commenter ces observations.

Outre l'offre de services aux personnes handicapées, le rapport indique que l'État fournit une aide financière. En particulier, en vertu de la loi relative à la protection sociale, toute personne handicapée ayant besoin de l'aide d'une autre personne pour satisfaire ses besoins essentiels

a droit à une allocation pour soins et, dans certains cas, à une allocation pour soins supplémentaires. Ces allocations ne sont pas soumises à des conditions de ressources.

Selon le rapport, le nombre de prestataires de services sociaux agréés a augmenté durant la période de référence (de 54 licences octroyées en 2014 à plus de 400 fin 2018).

Le Comité relève dans le rapport que l'État a transféré des fonds du niveau national à l'échelon local afin de déployer et de financer des services sociaux. Les fonds alloués dans le budget national étaient de 400 millions RSD en 2016. Ils ont été augmentés en 2017 et 2018, passant à 700 millions RSD.

La pauvreté qui touche les personnes handicapées dans un État partie, qu'elle soit définie ou mesurée en termes monétaires ou dans ses dimensions multiples, est un indicateur important de l'efficacité des efforts déployés par cet État pour assurer aux personnes handicapées l'exercice de leur droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie sociale.

L'obligation des États de prendre des mesures pour promouvoir la pleine intégration sociale et la participation des personnes handicapées à la vie de la collectivité est étroitement liée aux mesures visant à réduire et à éradiquer la pauvreté de ces personnes. Par conséquent, le Comité prendra désormais en compte les niveaux de pauvreté des personnes handicapées lorsqu'il examinera le respect par les États de leurs obligations au titre de l'article 15§3 de la Charte. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les taux de pauvreté des personnes handicapées, ainsi que sur les mesures adoptées pour réduire cette pauvreté, y compris les mesures non monétaires.

Devront également être indiquées les mesures prises pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées issues de groupes particulièrement vulnérables, comme les minorités ethniques, les Roms, les demandeurs d'asile et les migrants.

Les États devront aussi indiquer clairement dans quelle mesure les personnes handicapées participent aux initiatives visant à lutter contre la pauvreté qui les touche.

Aides techniques

Le Comité demande des informations à jour sur l'offre d'aides techniques.

Logement

Le Comité a précédemment conclu que la situation de la Serbie n'était pas conforme à l'article 15§3 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que les personnes handicapées aient un accès effectif au logement (Conclusions 2016).

Le rapport ne contient aucune information à ce sujet. Le Comité reconduit par conséquent sa précédente conclusion.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les progrès accomplis dans l'élimination progressive des grandes institutions (y compris des informations sur les objectifs mesurables et les calendriers précis qui auraient été fixés, ainsi que sur les stratégies adoptées pour suivre l'évolution de la situation) et s'il existe un moratoire sur les nouveaux placements dans ce type d'institutions. Il demande quelle est la proportion de logements privés et publics qui sont accessibles. Il demande s'il existe des logements-foyers accessibles et si une assistance financière est apportée pour adapter les logements existants.

Le Comité demande combien de personnes handicapées bénéficiant d'une aide mènent une vie autonome et combien vivent en institution et en foyer collectif de petite taille.

Mobilité et transports

Le Comité a précédemment conclu que la situation de la Serbie n'était pas conforme à l'article 15§3 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que les personnes handicapées aient un accès effectif au transport (Conclusions 2016). Le rapport indique que certaines catégories de personnes handicapées, notamment les déficients visuels, ont droit à des tarifs réduits

pour un nombre limité de voyages en train ou en avion. De plus, elles peuvent se faire accompagner, et l'accompagnateur voyage gratuitement ou, dans le cas de l'avion, à moitié prix.

Il existe des places de parking réservées, et les personnes handicapées sont exemptées des frais de péage autoroutier.

Aucune information n'est fournie au sujet de l'accessibilité des transports publics. Par conséquent, le Comité reconduit sa précédente conclusion.

Le Comité note que le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies fait part, dans ses observations finales (CRPD/C/SRB/CO/1 2016), fait part de ses préoccupations au sujet de l'absence d'une stratégie nationale en faveur de l'accessibilité ou d'une législation prévoyant des sanctions efficaces en cas de non-respect des dispositions, ainsi que du faible degré d'accessibilité des bâtiments, institutions et services publics.

Le Comité demande au gouvernement de commenter ces observations.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la proportion de bâtiments qui sont accessibles aux personnes handicapées, ainsi que sur les sanctions applicables en cas de non-respect des règles régissant l'accessibilité des bâtiments (en précisant la nature des sanctions et leur nombre). Il demande également des informations sur les mécanismes de contrôle de l'application effective des règles.

Communication

Le rapport indique qu'en vertu de la loi sur l'information et les médias publics (RS/ 83/14), pour protéger les intérêts des personnes handicapées et garantir qu'elles jouissent à égalité du droit à la liberté de pensée et d'expression, des mesures doivent être prises au niveau national, régional et local pour qu'elles reçoivent des informations publiques sous une forme adaptée et par des moyens techniques appropriés.

D'après la loi précitée, les prestataires de services de médias produisent, en fonction de leurs capacités techniques et financières, des programmes et des contenus accessibles aux personnes déficientes auditives et/ou visuelles. Le régulateur encourage les prestataires de services de médias à rendre leurs programmes et leurs contenus accessibles. De plus, l'article 7 de la loi précitée fait obligation aux prestataires de médias publics de répondre aux besoins d'information de tous les pans de la société sans discrimination.

Le rapport indique que la loi relative à la langue des signes (RS 38/15) a été adoptée en avril 2015. Cette loi régit l'utilisation de la langue des signes et reconnaît, entre autres, le droit d'apprendre la langue des signes et le droit de recourir aux services d'un interprète en langue des signes. Les personnes malentendantes ont le droit d'utiliser la langue des signes dans toutes les procédures engagées devant une autorité publique au niveau national, régional ou local.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures prises pour assurer une accessibilité suffisante de l'ensemble des services publics et privés d'information et de communication, notamment la télévision et l'internet, pour toutes les personnes handicapées.

Culture et loisirs

Le Comité prend note des informations présentées dans le rapport à propos de la promotion des activités sportives pour les personnes handicapées.

Il demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les mesures prises pour assurer l'accès des personnes handicapées aux activités culturelles et de loisirs, en particulier en milieu rural.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 15§3 de la Charte aux motifs qu'il n'est pas établi que :

- la législation antidiscriminatoire couvre le domaine des télécommunications ;
- les personnes handicapées aient un accès effectif au transport ;
- les personnes handicapées aient un accès effectif au logement.

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

Paragraphe 1 - Application des règlements existants dans un esprit libéral

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

Paragraphe 2 - Simplification des formalités et réduction des droits et taxes

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

Le Comité rappelle que dans sa lettre de demande de rapports nationaux, il a indiqué 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.

Formalités administratives et délais d'obtention des documents nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a conclu que la situation de la Serbie n'était pas conforme à l'article 18§2 de la Charte au motif que les formalités administratives pour obtenir un titre de séjour et un permis de travail n'avaient pas été simplifiées.

Le rapport indique que la loi n° RS 24/2018 relative aux ressortissants étrangers a été modifiée afin de leur permettre d'obtenir un permis de travail dans le cadre d'une procédure simplifiée. La loi est entrée en vigueur le 3 avril 2018 et elle a commencé à s'appliquer six mois après cette date, soit le 3 octobre 2018. Désormais, un ressortissant étranger ayant obtenu un titre de séjour de longue durée sur la base d'un emploi peut exercer une activité salariale conformément à la réglementation régissant le séjour des étrangers dans le pays.

En outre, conformément à ladite loi, un ressortissant étranger peut demander un titre de séjour temporaire en personne et également par voie électronique. La demande électronique peut être utilisée lorsqu'un étranger fait une demande depuis l'étranger, ce qui, selon le rapport, accélère la procédure de délivrance du titre de séjour.

En vertu de la nouvelle loi, un guichet unique est mis en pratique lorsque les demandes de titres de séjour temporaires et de permis de travail sont soumises à l'aide d'un seul formulaire de demande. En conséquence, un ressortissant étranger doit présenter, en personne ou par voie électronique, une demande d'approbation ou de renouvellement de titre de séjour temporaire, y compris la demande de permis de travail, à une autorité compétente en utilisant un formulaire de demande unique.

S'agissant des formalités à accomplir, le Comité note qu'il est désormais possible d'accomplir les formalités requises pour la délivrance d'un titre de séjour et d'un permis de travail dans le pays de destination ainsi que dans le pays d'origine et d'obtenir le titre de séjour et le permis de travail au cours d'une seule et même procédure. Toutefois, il demande que le prochain rapport indique s'il existe encore des situations nécessitant d'effectuer des démarches distinctes pour obtenir un titre de séjour et un permis de travail. Il demande davantage d'informations concernant les formalités que doivent accomplir, aux termes du nouveau cadre juridique, les ressortissants des autres Etats parties à la Charte qui souhaitent exercer une activité rémunérée en Serbie, soit en qualité de salariés, soit comme indépendants. En particulier, il demande quels sont les documents et les démarches administratives requis pour obtenir les titres et documents nécessaires, quelles sont les autorités chargées de leur délivrance. En outre, il demande que le prochain rapport indique les délais que prévoit le nouveau cadre juridique pour la délivrance et le renouvellement des titres.

Droits de chancellerie et autres taxes

Le rapport ne contient pas d'information concernant des droits de chancellerie et d'autres taxes.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a noté que, conformément à la loi relative aux frais administratifs, les droits à acquitter pour obtenir une décision relative à l'emploi d'un travailleur étranger dans la République de Serbie (permis de travail) s'élevaient à 12 760 RSD (104 €).

Le Comité demande que le prochain rapport présente des informations à jour sur les coûts d'obtention des titres d'autorisation à l'exercice d'une activité lucrative. 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 Serbie soit conforme à l'article 18§2 de la Charte sur ce point. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

Conclusion

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

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

Paragraphe 3 - Assouplissement des réglementations

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

Paragraphe 4 - Droit de sortie des nationaux

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

Le Comité rappelle que dans sa lettre de demande de rapports nationaux, il a indiqué 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 rappelle avoir ajourné ses précédentes conclusions (Conclusions 2016 et 2012) dans l'attente des informations demandées concernant le cadre juridique garantissant le droit des nationaux à quitter le pays et les restrictions en la matière.

En réponse, le rapport indique que, conformément à l'article 39 de la Constitution, toute personne a le droit de circuler librement et de s'installer en République de Serbie, d'en sortir et d'y revenir.

Selon le rapport, les seules restrictions admises sont celles prescrites par la loi et qui sont nécessaires pour mener les poursuites pénales, protéger l'ordre public, empêcher la propagation de maladies infectieuses ou défendre le pays.

Le Comité rappelle qu'au titre de l'article 18§4, les Etats s'engagent à ne pas restreindre le droit de leurs nationaux à quitter le pays afin d'exercer une activité lucrative sur le territoire des autres Parties à la Charte. Les seules restrictions admises sont celles prescrites par la loi et qui sont nécessaires, dans une société démocratique, pour garantir le respect des droits et des libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des explications quant à l'application faite dans la pratique, de tous les motifs de restrictions au droit des nationaux de quitter le pays. Entretemps, le Comité ajourné sa conclusion sur ce point.

Conclusion

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

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 Serbie.

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

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

Cadre juridique

Le rapport indique que l'article 18 du Code du travail interdit la discrimination directe et indirecte des demandeurs d'emploi et des salariés à raison de différents motifs, dont le sexe. L'article 104 du Code du travail dispose qu'un salaire égal pour un travail identique ou de valeur égale doit être garanti aux salariés qui travaillent pour un employeur. L'article 17 de la loi relative à l'égalité entre les hommes et les femmes mentionne le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale effectué dans une même entreprise.

Dans sa conclusion précédente relative à l'article 4§3 (Conclusions 2018), le Comité a également noté que l'article 16 de la loi anti-discrimination interdisait la discrimination au travail, notamment l'inégalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Selon l'article 11 de la loi de 2009 sur l'égalité des sexes, les employeurs devaient s'assurer que tous les salariés bénéficiaient de l'égalité des chances et de traitement indépendamment de leur sexe.

Le Comité note que, selon le rapport, les dispositions d'un contrat d'emploi ou d'un accord d'entreprise qui ne respectent pas le principe de l'égalité salariale sont réputées nulles et non avenues.

Le Comité rappelle qu'aux termes des articles 4§3 et 20 de la Charte (et de l'article 1 (c) du Protocole additionnel de 1988), 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, le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations à ce sujet.

Recours effectifs

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

discrimination (Conclusions XIII-5, Observation interprétative de l'article 1 du Protocole additionnel de 1988). Le licenciement à titre de représailles en cas de discrimination salariale doit être interdit. Lorsque le licenciement fait suite à une réclamation du travailleur concernant l'égalité salariale, l'employé peut porter plainte pour licenciement abusif. Dans ce cas, l'employeur doit lui proposer d'être réintégré dans les mêmes fonctions ou dans des fonctions analogues. Si cette réintégration est impossible, il doit lui verser une indemnité compensatrice suffisamment dissuasive pour l'employeur et réparatrice pour l'employé (c'est-à-dire, une réparation qui couvre le dommage matériel et moral) (voir à cet égard les réclamations collectives n^{os} 124 à 138, Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Slovénie et Suède, 5-6 décembre 2019).

Le rapport indique qu'en cas de violation du principe de l'égalité salariale, tout salarié peut saisir les juridictions compétentes pour demander réparation conformément à la loi. Le Comité demande que le prochain rapport contienne une description détaillée et à jour des voies de recours disponibles aux victimes de discrimination salariale fondée sur le sexe.

S'agissant de la *charge de la preuve* dans les affaires de discrimination salariale, le rapport indique que, si, au cours de la procédure, le plaignant montre qu'il est probable qu'une discrimination a eu lieu, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de conduite discriminatoire. Le Comité demande que le prochain rapport indique comment le principe du renversement de la charge de la preuve est appliqué dans la pratique, par exemple, s'il est systématiquement appliqué dans le cas de discrimination salariale.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif qu'il n'était pas établi que le droit à l'égalité de traitement en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur le sexe soit garanti dans la pratique ; en particulier, le rapport n'a fourni aucune information sur le droit à une indemnisation. Le rapport ne contient toujours pas d'information relative à l'*indemnisation*. Par conséquent, le Comité demande à nouveau que le prochain rapport indique si le montant des indemnités qui peuvent être accordées en cas de discrimination salariale en raison du sexe est plafonné. Il demande notamment si l'obligation de compenser la différence de salaire est limitée dans le temps ou est accordée pour toute la période de rémunération inégale, et s'il existe un droit à réparation pour les dommages pécuniaires et non pécuniaires. En outre, il demande également des exemples d'indemnisation octroyée par les tribunaux dans des affaires de discrimination salariale fondée sur le sexe. Entretemps, le Comité constate que la situation demeure non conforme à la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit à une compensation soit prévu en cas de discrimination salariale fondée sur le sexe.

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.

Quant aux sanctions infligées, le rapport indique que, conformément à l'article 54§1(6) de la loi sur l'égalité des sexes, une amende d'un montant compris entre 10 000 RSD (84 €) et 100 000 RSD (840 €) doit être 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.

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.*).

Le rapport ne contient aucune information concernant la *transparence salariale* sur le marché du travail, ni concernant les systèmes de classement des emplois. Le Comité prend note des informations publiées dans le rapport sur l'égalité de genre en Serbie établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (2019), qui indique que la jurisprudence serbe ne traite pas de la transparence des salaires et que les mesures de transparence des salaires n'y sont pas appliquées.

En ce qui concerne les *paramètres permettant d'établir la valeur égale du travail effectué*, le Comité observe que l'article 16(3) du Code du travail définit un travail de valeur égale comme tout travail requérant le même niveau d'instruction, les mêmes aptitudes professionnelles, le même degré de responsabilité et le même degré d'investissement physique et intellectuel.

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.*). 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 à nouveau que le prochain rapport fournisse des informations sur les systèmes de classement des emplois et de promotion professionnelle mis en place, ainsi que les mesures adoptées pour garantir la transparence salariale sur le marché du travail (notamment la possibilité donnée aux travailleurs d'obtenir des informations sur les niveaux de rémunération d'autres travailleurs), en précisant notamment les délais fixés pour réaliser les progrès exigés ainsi que les critères retenus pour mesurer ces derniers. Entretemps, il 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.

Obligations de promouvoir le droit à l'égalité salariale

Le Comité rappelle que, pour garantir et promouvoir l'égalité salariale, il est essentiel de collecter des statistiques de qualité sur les salaires, ventilées par sexe, ainsi que des statistiques sur le nombre et le type de cas de discrimination salariale. Le recueil de ces données permet d'accroître globalement la transparence salariale et, en fin de compte, de mettre à jour les cas d'inégalité salariale et, partant, l'écart de rémunération entre les femmes

et les hommes. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est l'un des indicateurs les plus largement acceptés des différences salariales qui persistent entre les hommes et les femmes exerçant des fonctions équivalentes ou de même valeur. Outre l'écart de rémunération global (non ajusté et ajusté), le Comité prendra également en considération, le cas échéant, des données plus spécifiques sur l'écart de rémunération entre les sexes par secteur, par profession, par âge, par niveau d'éducation, etc. Le Comité considère en outre que les États ont l'obligation d'analyser les causes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes en vue de concevoir des politiques efficaces visant à le réduire (voir à cet égard les réclamations n^{os} 124 à 138, UWE, *op. cit.*).

Le rapport ne contient pas d'information concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes pendant la période de référence.

Le Comité prend note des données chiffrées publiées par l'Office statistique de la République de Serbie dans le livre « Women and Men in Serbia 2017 » qui montrent que les femmes, dans presque tous les secteurs, sont moins bien payées que les hommes pour le même travail. Selon cette publication, l'écart de rémunération entre les sexes était de 8,7 % en 2014.

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. Le Comité 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 Serbie soit conforme à l'article 20 de la Charte sur ce point. Entretemps, le Comité réserve sa position sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Serbie n'est pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit à une compensation soit prévu en cas de discrimination salariale fondée sur le sexe.

Article 24 - Droit à la protection en cas de licenciement

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

Champ d'application

Le Comité constate que la situation, qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte, n'a pas changé. Il demande que le prochain rapport contienne une mise à jour des informations relatives à la cessation d'emploi en période d'essai.

Dans l'annexe à une lettre du 27 mai 2019 sollicitant l'établissement d'un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances », le Comité a adressé aux États des questions ciblées concernant les stratégies et mesures mises en place ou en cours de déploiement en vue d'assurer aux travailleurs (pourvoyeurs de main-d'œuvre), tels que les « faux indépendants » qui travaillent dans l'économie « à la demande » ou l'économie « de plateforme », une protection contre le licenciement. Il note que le rapport ne contient pas d'informations sur ce point. Il demande quelles garanties ont été prévues pour veiller à ce que les employeurs qui embauchent des travailleurs dans l'économie de plateforme ou à la demande ne contournent pas le droit du travail en ce qui concerne la protection contre le licenciement en faisant valoir que ceux qui effectuent un travail pour eux sont des travailleurs indépendants, alors qu'en réalité, après examen des conditions dans lesquelles ces tâches sont exécutées, il est possible d'identifier certains éléments qui démontrent l'existence d'une relation de travail.

Obligation de justifier le licenciement par un motif valable

Le Comité constate que la situation, qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte, n'a pas changé.

Licenciements prohibés

Le Comité relève que la situation, qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte, n'a pas changé. S'agissant de la protection contre le licenciement en cas d'incapacité temporaire, le rapport indique qu'aux termes de l'article 183 du code du travail, l'incapacité temporaire de travail pour cause de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, de congé de maternité, de congé parental ou de congé justifié par la nécessité de s'occuper d'un enfant ayant besoin de soins particuliers, ne saurait constituer un motif valable de licenciement. Il demande quelles sont les règles applicables si le motif de licenciement consiste en une incapacité de longue durée ou une invalidité permanente, et quelle est notamment la procédure suivie pour établir une telle incapacité ou invalidité et fixer le niveau d'indemnisation y afférent.

Recours et sanctions

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a demandé si une indemnisation pour licenciement abusif était également accordée à raison du préjudice moral et si la législation plafonnait les indemnités qui pouvaient être octroyées à ce titre. Il a par ailleurs demandé si les salariés qui intentaient un recours ou prenaient part à une action en justice contre un employeur étaient protégés contre le licenciement (licenciement à titre de représailles). Le Comité constate que le rapport ne fournit pas ces informations.

Le Comité rappelle qu'au regard de la Charte, les salariés licenciés sans motif valable doivent se voir accorder une indemnisation ou toute autre réparation appropriée. Les mécanismes d'indemnisation sont jugés conformes à la Charte lorsqu'ils prévoient :

- le remboursement des pertes financières subies entre la date du licenciement et la décision de l'organe de recours ;
- la possibilité de réintégration du salarié, et/ou

- une indemnité d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur et réparer le préjudice subi par la victime (Finnish Society of Social Rights c. Finlande, réclamation n° 106/2014, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 8 septembre 2016, par. 45 ; Conclusions 2016, Bulgarie).

Le Comité rappelle également (Observation interprétative des articles 8§2 et 27§3, Conclusions 2011) que les indemnités en cas de licenciement abusif doivent être à la fois proportionnelles au préjudice subi par la victime et suffisamment dissuasives pour l'employeur. Tout plafonnement des indemnités qui empêcherait celles-ci d'être suffisamment réparatrices et dissuasives est dès lors proscrit. S'il existe un tel plafonnement des indemnités pour préjudice matériel, la victime doit pouvoir également réclamer des dommages-intérêts au titre du préjudice moral par d'autres voies juridiques, et les juridictions compétentes pour décider du versement d'indemnités pour préjudice matériel et moral doivent statuer dans un délai raisonnable.

Le Comité demande que le prochain rapport indique si la législation est conforme à cette approche.

Conclusion

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

Article 25 - Droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur

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.

