

La discrimination au travail au Moyen-Orient et en Afrique du Nord

Dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord, la lutte contre la discrimination au travail a obtenu certains résultats, tels qu'un assouplissement des restrictions imposées aux travailleurs migrants et des dispositions des accords de libre échange. Toutefois, ces progrès ont été inégaux et dans certains secteurs, tels qu'emploi des femmes et traitement des migrants, la région est à la traîne.

La région Moyen-Orient et Afrique du Nord est à la fois l'origine et la destination de nombreux travailleurs migrants. Les États du Golfe ont attiré un effectif croissant de travailleurs migrants essentiellement dans les secteurs de la construction, l'emploi domestique et l'agriculture. Inversement, un nombre accru de Nord-Africains part chercher de meilleures conditions de travail en Europe où ils se heurtent à une hostilité grandissante.

D'une manière générale, les femmes éprouvent encore de nombreuses difficultés à accéder au marché du travail. Ces dix dernières années, le taux de leur participation dans la population active a augmenté dans la région de 4,5%.

Dans une région où les antécédents sociaux, culturels et religieux sont très divers, certaines formes de discrimination exigent de nouvelles politiques et initiatives des pouvoirs publics et des employeurs locaux. La discrimination fondée sur l'origine sociale, la religion et l'ethnicité persiste dans la région, de même que la discrimination dont font l'objet ceux qui cherchent un travail en dehors de leur pays d'origine.

DISPARITÉS ENTRE HOMMES ET FEMMES

L'inégalité entre les sexes demeure une question fort préoccupante pour tirer pleinement parti du potentiel de production de la région. La part des femmes dans la population active et l'emploi rémunéré a maintenu, dans la quasi-totalité des régions, une tendance à la hausse (56,6%). Malheureusement, il a été difficile de réduire l'écart du taux de participation des hommes et des femmes en Afrique du Nord et au Moyen-Orient. Ce taux se tient à 32%, pourcentage le plus bas de toutes les régions.

Des améliorations concrètes ont été constatées pour les femmes de la région. Le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord comptent sans doute la plus faible part de femmes dans l'emploi rémunéré non agricole (28,2%), mais l'augmentation de cette variable dans la région - 3,7% depuis dix ans - a été la plus marquée par rapport à toutes les autres régions.

Signe d'une diminution des pratiques discriminatoires à l'embauche, les femmes occupent des emplois de qualité - parlementaires, de hauts fonctionnaires ou cadres supérieurs. Bien qu'elles y représentent une minorité dans toutes les régions, une augmentation en chiffre absolu de près de 2% a marqué l'Afrique du Nord et le Moyen-Orient, portant leur taux à 11% en 2004.

En 2003, les taux bruts de scolarisation des femmes dans l'enseignement primaire et secondaire étaient équivalents à ceux des hommes. Leurs taux dans l'enseignement supérieur dépassaient nettement celui des hommes.

TRAVAILLEURS MIGRANTS

La situation des travailleurs migrants est de plus en plus préoccupante, les travailleurs nés à l'étranger représentant des proportions toujours plus importantes de la population active dans nombre de pays. Dans certains États du Golfe, les travailleurs migrants, la plupart arrivant de pays asiatiques, représentent plus de 50 pour cent de la main d'oeuvre.

Les emplois qu'occupent les migrantes se concentrent dans des secteurs moins structurés, les exposant, plus que les migrants, à l'exploitation et un traitement inéquitable (par exemple, agriculture, industrie du sexe, emploi domestique). Dans les États du Golfe, les employés de maison sont essentiellement des migrantes. Dans les pays du Conseil de coopération du Golfe (CCG), les migrantes représentent environ 20 à 40 pour cent de la population active migrante et viennent pour la plupart des pays d'Asie du Sud et du Sud-est. Ainsi, en 2000, 35 000 Sri Lankaises et 7 000 Philippines travaillaient comme employées de maison en Jordanie.

Bien que leurs conditions de travail varient fortement, ces travailleurs sont particulièrement exposés à la discrimination, l'exploitation et aux abus de toutes sortes, notamment harcèlement, violence de la part des employeurs et pressions exercées par les bureaux de placement, travail forcé, bas salaires et protection sociale insuffisante. La discrimination salariale selon la nationalité est courante dans de nombreux pays d'Asie et du Moyen-Orient (si les travailleuses des Philippines perçoivent des salaires relativement élevés, la plupart des Indonésiennes et Sri Lankaises ne touchent pas le salaire minimum).

Différents moyens servent à restreindre le libre choix d'un emploi et l'accès au marché du travail des travailleurs migrants. En Arabie saoudite, en Égypte, en Jordanie et en République arabe syrienne, le système des permis de travail autorise les pouvoirs publics à limiter l'accès des étrangers à certaines catégories d'emplois et restreindre les choix des travailleurs migrants. Dans certains pays arabes, les travailleurs étrangers ont des droits restreints quant au regroupement familial et ne peuvent guère accéder aux régimes d'assurance maladie. L'Arabie saoudite a adopté des mesures telles que l'imposition des étrangers et de leur recrutement pour financer des programmes de formation destinés à ses ressortissants. Le Koweït et les Émirats arabes unis ont également instauré des impôts indirects, en particulier sur les frais médicaux et chirurgicaux, pour les migrants.

DISCRIMINATION AU TRAVAIL

La discrimination religieuse est souvent pire dans les sociétés privées de liberté confessionnelle, où la religion d'État tend à défavoriser, voire exclure d'autres religions. En Arabie saoudite, par exemple, les travailleurs migrants non musulmans doivent éviter d'afficher en public tous symboles religieux tels que croix chrétiennes ou le tilaka des hindous. Autres formes de discrimination, des annonces de vacances de poste excluent les candidats appartenant à certains groupes religieux (Hindous en particulier), ou il est interdit aux travailleurs migrants de pratiquer ouvertement leur religion. La situation de la religion baha'i en République islamique d'Iran fait

depuis longtemps l'objet d'observations de la part de l'OIT et d'autres institutions des Nations Unies.

L'une des formes les plus résistantes de discrimination vise les Coptes en Egypte, qui ne jouissent ni de l'égalité d'accès à l'éducation, ni de l'égalité des chances en matière de recrutement et de promotion. Ils sont rarement nommés aux postes clés du Gouvernement ou candidats au parlement. Leur engagement dans les écoles supérieures de police et les écoles militaires est limité et très peu d'entre eux sont enseignants et professeurs.

Concernant les musulmans en général et les peuples de la région du Moyen-Orient, la discrimination sur le lieu de travail s'est aggravée à leur encontre dans les pays industrialisés après le 11 septembre 2001. Harcèlement ou propos désobligeants touchant leurs croyances ou pratiques religieuses, refus des employeurs de satisfaire aux nécessités qu'impose la religion et qui pourraient être incompatibles avec toute condition, qualification ou pratique requise, en sont autant d'exemples.

Violence, discrimination et ségrégation, au nom d'une prétendue "impureté" et infériorité, font partie du quotidien de millions d'hommes et de femmes dans plusieurs régions du monde. La discrimination, ancrée dans des systèmes de castes ou analogues participant d'une stricte stratification sociale a été observée au Moyen-Orient. Ainsi, au Yémen, les Al Akhdam forment un groupe de réprouvés, dont les membres sont traités comme des non citoyens embauchés dans l'enlèvement des déchets.

La discrimination peut également rendre plus difficile pour de jeunes travailleurs, au motif du sexe, de la nationalité, de la race ou de l'origine ethnique, ou encore de ces facteurs associés, de trouver un emploi, de se former, ou d'obtenir une rémunération égale pour un travail égal. Il ressort d'enquêtes que la discrimination à l'embauche et au recrutement, en France, d'hommes et de femmes originaires d'Afrique du Nord est largement répandue.

Certaines mesures concrètes prises pour aborder la discrimination au travail ont permis d'assurer une application conjointe de la politique économique et commerciale. La signature entre la Jordanie et les États-Unis d'un accord bilatéral de libre échange réaffirme les "engagements des parties en vertu de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi", qui, ainsi, entérinent le principe de la non discrimination et de l'égalité au travail. ■