

# **L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession**



---

## Table des matières

	<i>Page</i>
Bahamas — Gouvernement .....	427
Bahreïn — Gouvernement .....	428
Chine — Gouvernement .....	429
République démocratique du Congo — Gouvernement .....	431
Erythrée — Gouvernement .....	433
Estonie — Gouvernement .....	437
Etats-Unis — Gouvernement .....	439
Gambie — Gouvernement .....	452
Japon —	
Gouvernement .....	454
Observations de la Confédération des syndicats japonais (JTUC-Rengo) .....	458
Kenya — Gouvernement .....	458
Koweït — Gouvernement .....	461
Luxembourg — Gouvernement .....	462
Malaisie — Gouvernement .....	464
Maurice —	
Gouvernement .....	465
Observations de la Fédération des employeurs mauriciens (MEF) .....	468
Observations du Congrès du travail de Maurice (MLC) .....	469
Mauritanie — Gouvernement .....	470
Myanmar — Gouvernement .....	471
Namibie — Gouvernement .....	472
Nigéria — Gouvernement .....	475
Ouganda — Gouvernement .....	477
Qatar — Gouvernement .....	480
Singapour — Gouvernement .....	481
Suriname — Gouvernement .....	483
Tanzanie, République-Unie de — Gouvernement .....	486
Thaïlande — Gouvernement .....	488



---

## **Bahamas**

### **Moyens d'appréciation de la situation**

#### ***Evaluation du cadre institutionnel***

Le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession est reconnu aux Bahamas. Dans certaines professions, qui étaient auparavant à prédominance masculine, on engage désormais des femmes aux mêmes barèmes de salaire, par exemple:

- industrie de la construction;
- entrepreneurs de l'industrie de la construction;
- plombiers et électrotechniciens;
- agents des lignes de télécommunication et bien d'autres emplois non traditionnels qui, auparavant, étaient majoritairement masculins.

Ce principe est reconnu dans la réglementation officielle et le respect en est assuré par les ministères et l'équipe d'inspection du Département du travail.

Les syndicats jouent un rôle de surveillance et appellent l'attention du gouvernement en cas de pratiques discriminatoires dans le secteur privé. Le problème est supprimé dans la fonction publique en ce qui concerne les salaires et l'emploi. La fonction publique dispose d'un barème de salaire structuré pour tous les fonctionnaires.

D'autres groupes qui attireront l'attention en cas d'allégations en matière de pratiques discriminatoires sont les groupes de militants politiques, les groupes d'opposition politique, le Conseil chrétien des Bahamas et les organisations nationales faïtières pour les travailleurs.

### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Les objectifs fixés par le gouvernement en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits sont énoncés dans les conventions collectives des sociétés semi-publiques, et consistent notamment à fixer un salaire minimum dans tous les travaux publics procurant des activités manuelles.

Bien que le gouvernement n'ait pas ratifié la convention n° 111, les principes et pratiques de cette convention sont respectés.

Le gouvernement envisage d'ailleurs la ratification.

### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du présent rapport a été communiquée sont les suivantes:

- 
- Confédération des employeurs des Bahamas;
  - Congrès national des syndicats;
  - Commonwealth du Congrès des syndicats des Bahamas.

## **Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs**

Pas d'information.

## **Bahreïn**

### **Moyens d'appréciation de la situation**

#### ***Evaluation du cadre institutionnel***

Ce principe est reconnu par la Constitution et par les législations du pays.

Les articles 4, 16 et 18 de la Constitution stipulent que l'égalité des chances entre les citoyens constitue l'un des piliers de la société qui sont garantis par l'Etat, que les hommes sont tous égaux dans la dignité, que les citoyens sont égaux devant la loi et ont les mêmes droits et obligations et ne peuvent faire l'objet d'aucune discrimination sur la base du sexe, de l'origine ou de la langue, et qu'ils disposent des mêmes chances d'accéder à la fonction publique, conformément aux lois en vigueur en la matière.

Il y a discrimination dès lors qu'il y a atteinte au principe de l'égalité entre les hommes et à celui de l'égalité des chances pour tous.

Les textes de lois en vigueur dans ce domaine, et notamment la législation du travail, y compris les lois sur l'embauche, sont conformes aux dispositions arrêtées dans les articles 4, 16 et 18 de la Constitution.

Des mesures particulières sont appliquées à l'égard de certaines personnes, du fait de leur situation relative au sexe, à l'âge, à une incapacité ou un handicap qui leur sont propres, et ce dans le but de leur assurer la protection dont ils ont besoin.

A titre d'exemple, citons les dispositions de la législation du travail relatives à l'emploi des femmes (articles 59-65) et des handicapés (articles 17-25) et au travail des enfants (articles 49-58). De plus, des emplois particuliers dans le secteur public comme dans le secteur privé ont été réservés aux handicapés, sans que cela signifie qu'ils font l'objet d'une discrimination quelconque, même autorisée par la convention. Au contraire, cela montre tout simplement que l'on tient compte dûment de leurs besoins spécifiques.

Toute décision d'exclure des catégories d'emploi ou de travaux ou de secteurs de la législation applicable en la matière est prise en fonction de la situation spécifique des personnes concernées par cette exclusion et de leurs besoins.

La Constitution, la législation et les arrêtés d'application y afférents constituent les moyens de mise en œuvre de ce principe.

---

### ***Evaluation de la situation dans la pratique***

La discrimination n'existant pas en vertu de la Constitution et des lois en vigueur, il n'est pas nécessaire de déployer des efforts en vue de son élimination.

### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

L'objectif du gouvernement est d'œuvrer continuellement à consolider le principe de l'égalité.

On peut dire de façon générale que la Constitution et le système juridique contiennent des principes et règles qui garantissent l'établissement de ces droits.

### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

- Le Comité général des travailleurs du Bahreïn
- La Chambre du commerce et de l'industrie du Bahreïn

### **Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs**

Pas de remarque particulière à ce sujet.

## **Chine**

### **Moyens d'appréciation de la situation**

#### ***Evaluation du cadre institutionnel***

Le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession est reconnu en Chine.

Le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession est dûment incorporé dans la législation chinoise.

La Constitution de la République populaire de Chine dispose à l'article 33 que «Tous les citoyens de la République populaire de Chine sont égaux devant la loi. Tout citoyen jouit des droits prévus par la Constitution et la loi, en même temps qu'il doit s'acquitter des devoirs prévus par celles-ci.»

Le Code du travail de la République populaire de Chine dispose à l'article 3 que «Les travailleurs ont le droit d'être employés sur un pied d'égalité, de choisir leur profession, d'être rémunérés pour leur travail, de prendre du repos, d'avoir des vacances et des congés, d'obtenir des moyens de protection pour leur sécurité et leur santé professionnelles, de recevoir une formation pour l'acquisition de compétences professionnelles, de bénéficier d'une assurance et d'une protection sociales et de présenter des demandes de règlement de litiges du travail, et jouissent aussi des autres droits relatifs au travail prévus par la loi.» Il

---

dispose en outre, à l'article 12, que «Les travailleurs ne peuvent faire l'objet d'aucune discrimination en matière d'emploi, quels que soient leur communauté ethnique, leur race, leur sexe ou leur conviction religieuse.» Aux termes de son article 13, «Les femmes jouissent en matière d'emploi des mêmes droits que les hommes. Il n'est pas permis, lors du recrutement d'employés et d'ouvriers, d'invoquer le sexe comme prétexte pour exclure les femmes d'un emploi ou de relever, pour les femmes, les normes de recrutement, sauf s'il s'agit de types de travaux ou de postes déconseillés pour les femmes, selon ce que prescrit l'Etat en la matière.» Par ailleurs, des dispositions interdisant toute discrimination en matière d'emploi existent aussi dans d'autres lois et règlements, notamment la loi sur les syndicats, la loi portant protection des droits et des intérêts des femmes, la loi sur l'autonomie nationale régionale, la loi sur l'enseignement professionnel, la loi sur la protection des personnes handicapées, la loi sur les sociétés, le règlement relatif à la protection du travail des employées et des ouvrières, le règlement relatif à la restructuration des mécanismes opérationnels des entreprises industrielles appartenant au peuple tout entier, le règlement provisoire relatif aux agents de la fonction publique, le règlement relatif au traitement des litiges du travail en entreprise, ainsi que toute une série de règlements sectoriels.

Il n'existe pas de définition de la discrimination dans la législation chinoise. Le règlement relatif à l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi et de profession s'applique sans distinction de communauté ethnique, de race, de religion, de sexe, etc. Nul n'est exclu, ni aucune catégorie de personnes, de la mise en œuvre du principe et des droits relatifs à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Aucune catégorie d'emplois ou de travaux ou de secteurs n'est exclue ou omise de la législation applicable en la matière.

Outre les mesures administratives et législatives, le gouvernement recourt à d'autres moyens de lutter contre la discrimination. A cet égard, le Conseil d'Etat a créé, sous son autorité, la Commission pour les affaires concernant les femmes et les enfants, la Commission d'Etat pour les affaires concernant les nationalités et la Commission d'Etat pour les affaires religieuses, qui assument, toutes, la responsabilité de préserver les droits des femmes et des minorités nationales et de protéger la liberté de conviction religieuse de tout citoyen. Par ailleurs, la Fédération nationale des femmes de Chine, les fédérations de femmes aux divers échelons, le Comité de la Fédération syndicale panchinoise chargé des affaires concernant les employées et les ouvrières ainsi que les comités syndicaux similaires aux différents échelons jouent, tous, un rôle positif dans la promotion de l'égalité de statut des hommes et des femmes.

### ***Evaluation de la situation dans la pratique***

Les statistiques relatives à l'emploi des femmes sont disponibles [non reproduites].

### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

L'Etat établit ce principe par le biais de lois et règlements pertinents, auxquels il sensibilise la population.

Le gouvernement applique strictement ces lois par des méthodes administratives. Il surveille en permanence les unités employant du personnel pour détecter la moindre discrimination en matière de recrutement, de promotion et de licenciement. Si de tels cas de discrimination sont constatés, une ordonnance est prise à l'effet d'y remédier dans les plus brefs délais.



---

L'Organisation internationale du Travail a organisé en avril 1999, à Beijing, un séminaire consacré à la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et en septembre de la même année, à Urumqi et Chongqing respectivement, d'autres séminaires sur le même thème.

Les comités syndicaux pour les affaires concernant les employées et les ouvrières reçoivent des plaintes de leur part et peuvent demander un arbitrage en leur nom.

Les objectifs du gouvernement sont de promouvoir le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, d'œuvrer en faveur de l'égalité et de veiller à l'application sans restriction des lois du pays.

Les conditions requises sont les suivantes: diffuser plus largement les lois intérieures et les normes internationales correspondantes, intensifier la coopération avec l'Organisation internationale du Travail et développer les statistiques de l'emploi ventilées par sexe.

### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Copie du présent rapport a été communiquée à la Fédération chinoise des entreprises et à la Fédération des syndicats de Chine.

### **Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs**

Aucun commentaire n'a été reçu de leur part.

## **République démocratique du Congo**

### **Moyens d'appréciation de la situation**

#### ***Evaluation du cadre institutionnel***

Les dispositions du décret-loi constitutionnel n° 003 du 27 mai 1997 relatif à l'organisation et à l'exercice du pouvoir en République démocratique du Congo garantissent le caractère non discriminatoire de l'emploi.

- L'ordonnance-loi n° 67/310 du 9 août 1967 portant Code du travail prescrit l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession.
- La loi n° 81/003 du 17 juillet 1981 portant statut du personnel de carrière des services publics de l'Etat garantit aussi le caractère non discriminatoire de l'emploi.
- L'article 2 du décret-loi constitutionnel garantit l'exercice des droits et des libertés individuels et collectifs sous réserve du respect de la loi, de l'ordre public et des bonnes mœurs.
- Le Code du travail, dans son article 4, alinéa a), reconnaît la qualité de travailleur à toute personne physique, sans distinction d'âge, de sexe ni de nationalité qui s'est engagée, dans les liens d'un contrat de travail, à mettre son activité professionnelle au service d'un employeur.

- 
- L'arrêté n° 71/0051 du 20 avril 1971 relatif au placement des travailleurs exclut toute discrimination en cette matière. A cet effet, l'article 5 dudit arrêté dispose que toute personne physique sans emploi apte à travailler et en quête de travail, quels que soient son âge, son sexe et sa profession, a l'obligation de se faire enregistrer au bureau de placement ou à l'organe local de ce service.

Par ailleurs, l'article 2 du Code du travail prescrit que le travail est pour chacun un droit et un devoir. Celui-ci constitue une obligation morale pour tous ceux qui n'en sont pas empêchés par l'âge ou l'inaptitude physique.

En outre, le Code du travail, dans son article 72, stipule: «A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe et leur âge.»

Enfin, aux termes de l'article 37 de la Convention collective interprofessionnelle nationale du travail (révisée en 1995), il est prescrit: «la femme jouit des mêmes droits que l'homme conformément aux dispositions légales et réglementaires».

Les textes législatifs et réglementaires en vigueur se réfèrent à la définition de la discrimination reprise dans la convention n° 111 concernant la discrimination dans l'emploi et la profession. Les critères interdisant la discrimination sont simplement cités et non définis dans les textes législatifs et réglementaires. En principe, il n'existe pas de catégories de personnes exclues de l'application du principe. A notre connaissance, il n'y a pas non plus de catégories d'emploi ou de profession exclues. Aucune commission n'existe pour l'élimination de la discrimination.

### ***Evaluation de la situation dans la pratique***

Il n'y a pas d'indicateurs statistiques, ni de données statistiques, ni aucune information écrite.

### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Un effort national a été entrepris en vue de la ratification de la convention n° 111 concernant la discrimination dans l'emploi et la profession. Le texte de la ratification est en cours d'approbation au niveau de la Présidence de la République.

Les moyens déployés en vue du respect des principes sont les suivants:

- par le gouvernement:
  - l'application est assurée par l'inspection du travail;
- par l'Organisation:
  - aucune mission d'experts de l'Organisation internationale du Travail n'a été initiée pour cerner ce problème;
- par d'autres instances:
  - nous pouvons citer l'action syndicale visant à éliminer toute forme de discrimination.

---

Les objectifs du gouvernement consistent à éliminer progressivement toute forme de discrimination dans l'emploi et la profession.

Les conditions nécessaires consisteraient à mener une étude sur la question; organiser des séminaires de sensibilisation et l'organisation des Etats généraux de l'emploi.

### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Employeurs: 1) Fédération des entreprises du Congo (FEC); 2) Association nationale des entreprises du portefeuille (ANEP); 3) Confédération des petites et moyennes entreprises congolaises (COPEMECO).

Travailleurs: 1) Union nationale des travailleurs du Congo (UNTC); 2) Confédération syndicale du Congo (CSC); 3) Confédération démocratique des travailleurs du Congo (CDT); 4) Centrale syndicale interprofessionnelle de travailleurs et cadres du Congo (SOLIDARITE); 5) Organisation des travailleurs unis du Congo (OTUC) et 6) Coopération des syndicats des entreprises publiques et privées du Congo (COOSEPP).

### **Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs**

Le présent rapport a été rédigé avec la collaboration de la Fédération des entreprises du Congo (FEC) et de l'Union nationale des travailleurs du Congo (UNTC).

## **Erythrée**

Le 15 octobre 1999, l'Erythrée a ratifié la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Les instruments de ratification appropriés ont été envoyés au BIT pour être officiellement enregistrés.

Ce rapport a été préparé en consultation avec les partenaires sociaux aux fins d'évaluer la situation nationale et les objectifs du gouvernement pour assurer le respect et l'application du principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

[Remarque du Bureau: au 31 janvier 2000, les originaux des instruments de ratification des conventions mentionnées ci-dessus n'avaient pas été enregistrés par le Directeur général du BIT.]

## **Moyens d'appréciation de la situation**

### ***Evaluation du cadre institutionnel***

En Erythrée, le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession est reconnu en vertu de l'article 14 de la Constitution nationale du 23 mai 1997. Cet article prévoit que:

- toute personne est égale devant la loi;

- 
- personne ne peut être victime de discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, la langue, la couleur, le sexe, la religion, une incapacité, l'âge, l'opinion politique ou le statut économique ou social ou tout facteur inapproprié; et
  - l'Assemblée nationale doit promulguer des lois qui contribueront à l'élimination des inégalités existant dans la société érythréenne. L'article 5 de ce texte prévoit que «sans tenir compte du libellé des dispositions de cette Constitution qui font référence au genre, tous ses articles s'appliqueront de façon égale aux hommes comme aux femmes».

En outre, la proclamation n° 8 relative au travail de 1991 (art. 47, voir copie non reproduite) établit le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et prévoit que tout acte discriminatoire, commis par une entreprise, fondé sur la race, l'appartenance tribale, la religion ou le sexe constituera une pratique déloyale de travail (voir article 963, copie ci-jointe). Toutefois, certaines des dispositions de cette loi sont en cours d'amendement par le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, aux fins de prendre en considération les propositions formulées par le BIT concernant le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Toute information complémentaire relative à ce sujet sera transmise une fois que cette procédure de révision sera terminée.

Les mesures d'application du principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession sont à la fois administratives et juridiques, en particulier par le biais de l'autorité judiciaire et de l'inspection du travail ainsi que de la proclamation n° 8 de 1991, en cours d'amendement. Toute information complémentaire relative à ce sujet sera transmise une fois que cette procédure de révision sera terminée.

### ***Evaluation de la situation dans la pratique***

Les tribunaux érythréens n'ont pas eu à traiter de cas concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession. Toutefois, l'évaluation de la situation dans la pratique en ce qui concerne cette question est difficile à entreprendre en raison du manque d'informations et de données statistiques.

### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

L'application du principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession est assurée par le Département du travail du ministère du Travail et du Bien-être, plus particulièrement par le biais de ses services de l'inspection du travail et de ses services de relations du travail et de l'emploi.

Plus généralement, un des objectifs du gouvernement, conformément aux mesures citées dans le document relatif aux politiques générales de novembre 1994, est de permettre aux victimes de la guerre et aux personnes à faible revenu, telles que les soldats démobilisés, les réfugiés, les personnes déplacées et les autres groupes vulnérables, de se réinsérer dans la vie active afin de redevenir des membres productifs au sein de la société. Des programmes continus de sensibilisation doivent être développés pour aider ces groupes (section 13.4 du document relatif aux politiques générales, non reproduite).

En ce qui concerne les questions relatives au genre, tous les efforts seront faits pour sensibiliser la société au rôle essentiel que doivent jouer les femmes dans le développement socio-économique, politique et culturel du pays. A cet égard, l'égalité des droits des femmes sera maintenue et les lois qui ne garantissent pas ce principe seront

---

amendées. La participation des femmes dans l'enseignement et dans les activités économiques sera élargie. Des technologies appropriées seront introduites afin de réduire la pénibilité du travail des femmes (eau, combustible, bois, services de garde d'enfants, etc.) (voir section 13.5 a), b), c) et d) du document relatif aux politiques générales, non reproduite).

Le gouvernement envisage des actions spécifiques pour lutter contre les diverses formes de discrimination dans le cadre de son programme d'objectifs par pays qui est en cours d'élaboration.

Dans le cadre de ses activités promotionnelles, la Commission pour l'aide aux réfugiés de l'Érythrée met en œuvre des programmes spéciaux en faveur des groupes défavorisés.

Le BIT a organisé en août à Asmara, un Atelier national sur les normes internationales du travail et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998. Plusieurs représentants du ministère du Travail et du Logement, d'autres ministères, des prisons ainsi que les partenaires sociaux et des membres d'organisations non gouvernementales ont participé à cet atelier qui s'est révélé être utile pour sensibiliser les participants au contenu et aux procédures relatives aux normes internationales du travail.

Au même moment, l'équipe consultative multidisciplinaire pour l'Afrique orientale, Addis-Abeba, et l'équipe consultative multidisciplinaire pour l'Afrique du Nord, le Caire, ont aidé le gouvernement à définir son programme d'objectifs par pays dans le cadre d'un projet de soutien au développement de politiques et de programmes. La question de la discrimination en matière d'emploi et de profession y a été prise en considération.

En octobre 1999, une délégation nationale tripartite a participé au premier Atelier régional africain sur la promotion de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, organisé à Dakar au Sénégal.

En novembre 1999, des experts sur les normes internationales ont initié le Département du travail et les partenaires sociaux aux principes contenus dans la Déclaration de l'OIT de 1998 et ont aidé le gouvernement à préparer les rapports relatifs à cette Déclaration en consultation avec les partenaires sociaux.

L'Association nationale des femmes érythréennes met en œuvre plusieurs actions en faveur des femmes, y compris dans l'entreprise.

Aux fins de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, le gouvernement est en train de mettre en œuvre des actions spécifiques telles que:

1. sensibiliser les responsables politiques au problème de la discrimination en matière d'emploi et de profession;
2. recueillir des informations relatives sur les formes et l'étendue de la discrimination en matière d'emploi et de profession;
3. rassembler, évaluer et analyser des données concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession;
4. développer et promouvoir l'application des dispositions de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Ces mesures devraient être prises en considération dans le cadre d'une enquête nationale visant à proposer des recommandations en faveur de la promotion de l'élimination de toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession.

---

L'enquête nationale sur l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession ainsi que les recommandations qui en découleront devraient être discutées dans le cadre d'une tribune nationale tripartite à laquelle s'ajouteraient les dépositaires d'enjeux, les organismes non gouvernementaux et les organisations pertinentes aux fins de définir une stratégie nationale de lutte et d'élimination progressive de toutes les formes de discrimination en matière d'emploi et de profession.

Cette stratégie nationale devrait comporter:

- un plan d'action;
- des cibles;
- des objectifs;
- des délais;
- des résultats;
- une évaluation;
- un suivi, etc.

Pour parvenir à réaliser cette stratégie, le Département du travail doit recevoir une formation et renforcer sa lutte contre la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Le gouvernement apprécierait toute aide que pourrait lui apporter le BIT afin de mettre en œuvre ce programme national en faveur de la lutte contre la discrimination en matière d'emploi et de profession.

### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

- La Fédération des employeurs de l'Erythrée.
- La Confédération nationale des travailleurs érythréens.

### **Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs**

Tous commentaires éventuels formulés par ces organisations seront transmis au BIT dès leur réception.

### **Annexes (non reproduites)**

- la Constitution nationale de l'Erythrée du 23 mai 1997;
- la Proclamation n° 8 de 1991 de Tigrinyan relative au travail;
- document relatif aux politiques générales, novembre 1994.

---

## Estonie

### Moyens d'appréciation de la situation

#### *Evaluation du cadre institutionnel*

L'Estonie n'a pas ratifié la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, a été ratifiée le 10 mai 1996.

Le principe de l'abolition de la discrimination dans l'emploi et la profession est reconnu et appliqué. Les problèmes de discrimination dans l'emploi sont réglementés par la Constitution et le droit du travail; l'abolition de la discrimination par les lois suivantes.

Selon le paragraphe 12 de la Constitution, chacun est égal devant la loi. Nul ne doit subir de discrimination eu égard à la nationalité, la race, la couleur, le sexe, la langue, l'origine, la religion, les opinions politiques ou autres, la propriété ou le statut social, ou pour d'autres motifs.

La loi sur le contrat de travail (paragraphe 10, alinéa 1: préférences illicites et restriction des droits) dispose qu'il est illégal d'autoriser ou d'accorder des préférences, ou de restreindre les droits eu égard au sexe, à la nationalité, à la couleur, à la race, à la langue maternelle, à l'origine sociale, au statut social, aux activités exercées antérieurement, à la religion, aux opinions politiques ou autres, ou aux positions des salariés et des employeurs vis-à-vis du service militaire. Il est également illégal de restreindre les droits des salariés ou des employeurs eu égard à la situation de famille, aux obligations familiales, à l'appartenance à des associations de citoyens, ou à la représentation des intérêts des salariés ou des employeurs.

La loi sur les salaires (paragraphe 5: réduction ou augmentation illégales des salaires) dispose qu'il est interdit d'augmenter ou de réduire les salaires eu égard au sexe du salarié, à sa nationalité, à sa couleur, à sa race, à sa langue maternelle, à son statut social, à ses activités antérieures, à sa religion, à ses opinions politiques ou autres ou à sa position vis-à-vis du service militaire. Il est interdit de réduire les salaires eu égard à la situation de famille, aux obligations familiales, à l'appartenance à des associations de citoyens, ou à la représentation des intérêts des salariés ou des employeurs.

Aucune personne ni catégorie ne sont exclues du champ d'application du principe et du droit relatif à l'élimination de la discrimination.

La loi sur le contrat de travail ne s'applique pas aux activités exercées dans les organisations confessionnelles pour la personne célébrant les services religieux, si les statuts de cette organisation ne nécessitent pas la signature d'un contrat de travail avec cette personne. Certains emplois ou activités sont interdits aux femmes.

En vertu de la loi sur le contrat de travail (paragraphe 5: activités où l'emploi des femmes est interdit), il est interdit de recruter et d'employer des femmes pour les travaux de force, les travaux impliquant un risque pour la santé ou le travail souterrain. La liste des travaux interdits pour les femmes sera établie par le gouvernement de la République.

Selon le paragraphe 10, alinéa 2, de cette loi, il n'est pas contraire à l'alinéa 1 de ce paragraphe de tenir compte du sexe d'un salarié lors de l'embauche ou de l'affectation des tâches, si cela est inévitable compte tenu de la nature du travail ou des conditions de travail.

---

Pour mettre en œuvre le principe de l'égalité, un Bureau pour l'égalité des droits a été créé au ministère des Affaires sociales.

### ***Evaluation de la situation dans la pratique***

Le Bureau estonien des statistiques dispose de données ventilées par âge et par sexe, selon les salaires et la durée de travail, par sexe et par profession, et par groupes ethniques. Des informations sur le marché du travail et la main-d'œuvre sont accessibles dans le cadre de l'Enquête sur la main-d'œuvre, ainsi que des informations sur les conditions de travail dans celui du Baromètre de la vie professionnelle. Les deux sources comportent des données sur l'origine ethnique, l'âge et le sexe. Nous ne disposons pas de données sur la religion et la race: ces problèmes n'existent pas en Estonie. En 2000 aura lieu un recensement de la population. Il comportera des données sur la religion, l'origine ethnique et le groupe linguistique. Les statistiques annuelles et mensuelles, l'Enquête sur la main-d'œuvre et le Baromètre de la vie professionnelle montrent que pendant les années quatre-vingt-dix la ségrégation salariale s'est renforcée. La composition ethnique et la répartition par âge des chômeurs se sont modifiées en raison de la restructuration de l'économie.

### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Les problèmes relatifs à l'égalité des droits sont intégrés dans les programmes d'études des universités et largement diffusés grâce aux médias. Des dispositions interdisant la discrimination figurent dans la législation nationale. Un projet pour la formation de chômeurs appartenant à la minorité russe en vue de créer leurs propres entreprises ou de devenir travailleurs indépendants dans le nord-est de l'Estonie a été récemment mis sur pied par la Confédération des employeurs et de l'industrie. Le projet est financé par le gouvernement.

Un plan d'action pour la révision de la législation envisage l'élaboration d'un texte législatif distinct sur l'égalité des droits.

En Estonie, plus de 160 organisations féminines ont été créées. Elles s'occupent aussi d'activités relatives à l'égalité des droits. L'Estonie participe également à un projet pilote de l'OIT pour accroître le nombre d'emplois de qualité pour les femmes.

L'objectif du gouvernement est de continuer à promouvoir ces principes et à soutenir les activités des ONG et des partenaires sociaux. Avec l'assistance du service de coordination pour l'égalité et les droits de l'homme du BIT, nous prévoyons d'organiser un séminaire tripartite sur les principes de la convention n° 111 dans la première moitié de l'année 2000.

### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Des copies du rapport ont été envoyées à la Confédération des employeurs et de l'industrie et à l'Association des syndicats.



---

## Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Le conseil tripartite de l'OIT réexaminera la convention n° 111 dans la première moitié de l'an 2000 après la tenue d'un séminaire tripartite sur le principe de l'égalité des droits au travail.

## Etats-Unis

### Moyens d'appréciation de la situation

#### *Evaluation du cadre institutionnel*

Le gouvernement des Etats-Unis reconnaît le principe fondamental de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession et de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, principe consacré par le droit constitutionnel des Etats-Unis. Spécifiquement, la Constitution interdit à tout Etat de refuser à l'un quelconque de ses citoyens la protection des lois (*equal protection of the laws*, quatorzième amendement). En vertu de la clause de respect de la légalité (*due process of laws*, cinquième amendement), cette interdiction s'applique aussi au gouvernement des Etats-Unis. Les deux principaux instruments sur lesquels il s'appuie pour lutter contre la discrimination en matière d'emploi et de profession fondée sur la race, la couleur, la religion, le sexe, l'ascendance nationale, l'opinion politique, l'âge, le handicap, ainsi que la discrimination salariale fondée sur le sexe sont la loi de 1964 sur les droits civils (titre VII) et la loi de 1963 sur l'égalité de rémunération. Ces lois fédérales sont complétées par divers instruments, y compris: loi de 1991 sur les droits civils, loi de 1978 sur la réforme de l'administration fédérale, loi de 1978 sur l'égalité en matière d'éducation pour les femmes, arrêté exécutif 11478, arrêté exécutif 11590, loi de classification, loi Wagner-Peyser, loi sur le partenariat dans la formation professionnelle, loi Carl D. Perkins sur la formation professionnelle, loi sur la discrimination dans l'emploi fondée sur l'âge, loi sur les Américains souffrant de handicaps, constitutions et législation des Etats, réglementations fédérale et des Etats, accords privés.

#### *Constitution des Etats-Unis*

Conformément au quatorzième amendement de la Constitution des Etats-Unis, aucun Etat ne peut refuser à l'un quelconque de ses citoyens la protection des lois (*equal protection of the laws*). La clause du cinquième amendement relative au respect de la procédure légale (*due process clause*) rend cette disposition applicable également au gouvernement fédéral. Elle a été interprétée comme signifiant que toutes les personnes placées dans une situation similaire devraient être traitées sur un pied d'égalité. Fondamentalement, elle interdit aux gouvernements de faire des distinctions légales injustifiables entre groupes de personnes. Lorsque la justice est saisie pour violation de cette clause, le défendeur doit pouvoir démontrer que les distinctions en fonction du sexe incriminées visent «un objectif gouvernemental important» et que la réalisation de cet objectif en dépend «de façon substantielle». Cette exigence n'est pas aussi contraignante que le principe de l'enquête stricte que les tribunaux appliquent en cas de distinctions raciales ou ethniques, mais elle suppose tout de même que les différences fondées sur le sexe s'appuient sur une justification extrêmement convaincante, faute de quoi elles sont réputées violer la clause de protection des lois. Celle-ci a été interprétée comme ne s'appliquant qu'à la discrimination délibérée. Par conséquent, elle ne vise pas les lois ou pratiques qui en elles-mêmes ne sont pas sexistes mais qui ont des répercussions distinctes sur les femmes.

---

## *Législation et pratique du gouvernement des Etats-Unis*

Le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession est consacré principalement par les dispositions de la loi de 1964 sur les droits civils, titre VII, en vertu duquel il est interdit à tout employeur qui occupe quinze salariés au moins d'exercer une discrimination en matière d'emploi fondée sur la race, la couleur, la religion, le sexe ou l'origine nationale (42 U.S.C., § 2000 e)-2 a)). Est aussi interdite toute discrimination pratiquée par les offices de placement et les syndicats ouvriers (42 U.S.C., § 2000 e)-2 b) et c)).

### *Race et couleur*

Plusieurs autres lois fédérales traitent de la discrimination fondée sur la race et la couleur.

L'article 1981 de la loi de 1866 sur les droits civils dispose que «toutes les personnes qui relèvent de la juridiction des Etats-Unis jouissent du même droit ... que les citoyens blancs ... d'établir des contrats et de les faire appliquer» (42 U.S.C., § 1981). En vertu de cet article, tout employeur peut être poursuivi pour discrimination en matière d'emploi fondée sur la race et l'extranéité. En 1991, cet article a été amendé et renforcé par la loi de 1991 sur les droits civils, de sorte que ses dispositions s'appliquent à tous les aspects de la relation d'emploi, et non seulement à l'établissement initial du contrat d'emploi.

L'article 1983 de la loi de 1871 sur les droits civils dispose que toute personne qui prive une autre personne de «tous droits, privilèges ou immunités garantis par la Constitution et les lois» est juridiquement responsable devant la partie lésée (42 U.S.C., § 1983). Il annule toute loi discriminatoire ou inconstitutionnelle de tout Etat et offre un recours lorsque la législation de l'Etat est insuffisante ou inapplicable en pratique.

L'article 1985 de la loi de 1871 permet aussi à toute personne lésée ou privée d'un droit ou d'un privilège d'intenter une action (29 U.S.C., § 1985). Les articles 1983 et 1985 ont été utilisés de différentes manières pour prévenir la discrimination dans l'emploi.

Le titre VI de la loi de 1964 sur les droits civils (42 U.S.C., § 2000 d)) dispose que nul ne saurait, en raison de sa race, de sa couleur ou de son origine nationale, être exclu aux Etats-Unis de la participation à un programme ou une activité bénéficiant de subventions fédérales, être privé des avantages qui en découlent, ni faire l'objet d'une discrimination à cet égard. Cette disposition vise à lutter contre la discrimination dans les programmes fédéraux.

L'arrêté exécutif 11246 (annexe W, non reproduite) dispose que tout employeur ayant passé contrat avec le gouvernement fédéral doit prendre des mesures propres à favoriser le recrutement et la promotion des femmes et des minorités raciales (voir 2 C.F.R., § 339). Au cours de l'exercice budgétaire 1993, par exemple, le gouvernement des Etats-Unis a octroyé plus de 176 000 contrats de marché principaux d'une valeur de plus de 160 milliards de dollars. Plus de 17 000 sociétés et institutions d'enseignement supérieur ont été concernées par cet arrêté.

L'arrêté exécutif 11478 établit en outre que «la politique des Etats-Unis est de garantir l'égalité des chances en matière d'emploi fédéral» et que tous les organismes exécutifs doivent prendre des mesures actives à cet effet.

Enfin, il faut noter que, depuis 1993, 47 des 50 Etats ont adopté des lois qui, comme le titre VII, interdisent la discrimination dans l'emploi fondée sur la race ou la couleur. Avec le titre VII, ces lois définissent clairement la politique des Etats-Unis en matière de discrimination dans l'emploi fondée sur la race et la couleur.

---

## Sexe

Comme indiqué ci-dessus, le titre VII interdit expressément la discrimination fondée sur le sexe, qu'il s'agisse de discrimination directe ou de politiques ou de pratique qui ont un effet disproportionné en fonction du sexe, ou encore de cette forme de discrimination communément appelée «harcèlement sexuel».

D'autres lois fédérales traitent de la discrimination fondée sur le sexe et relèvent donc du principe d'élimination de la discrimination dans l'emploi reconnu et mis en œuvre par les Etats-Unis. Les plus importantes de ces lois sont les suivantes.

Depuis le début des années soixante, le Congrès a encore renforcé la protection des femmes sur le lieu de travail en adoptant la loi de 1978 sur la discrimination fondée sur la grossesse, qui amende le titre VII et interdit la discrimination pour cause de grossesse, ainsi que la loi de 1991 sur les droits civils qui, pour la première fois, prévoit des dommages-intérêts à titre de sanction en cas de discrimination délibérée.

Le titre IX des amendements relatifs à l'éducation (20 U.S.C., § 1681) interdit la discrimination fondée sur le sexe dans l'administration des programmes d'éducation. Est ainsi interdite la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi dans les établissements d'enseignement financés par le budget fédéral même si ce n'est pas l'emploi qui est directement financé. En 1987, les Etats-Unis ont renforcé le titre IX en adoptant la loi sur le rétablissement des droits civils (Pub. L. 100-259). En adoptant cette loi, le Congrès a expressément indiqué que tous les programmes scolaires bénéficiant d'une aide fédérale doivent respecter les dispositions relatives à la discrimination dans l'emploi. Les arrêtés exécutifs 11246 et 11478 examinés ci-dessus (race et couleur) s'appliquent également à la discrimination fondée sur le sexe. Ces lois, ainsi que le titre VII, attestent clairement de la politique des Etats-Unis concernant la discrimination dans l'emploi fondée sur le sexe. L'ensemble de ces dispositions ainsi que leur exécution visent à promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi au regard du sexe.

## Religion

L'un des piliers du système politique et social des Etats-Unis est la liberté confessionnelle. Le premier amendement à la Constitution dispose notamment que «le Congrès ne fera aucune loi relativement à l'établissement d'une religion ou en interdisant le libre exercice». C'est la raison pour laquelle il n'existe pas de religion nationale ou religion d'Etat aux Etats-Unis, chacun étant libre de son choix en la matière.

Par ailleurs, comme indiqué ci-dessus, le titre VII interdit la discrimination dans l'emploi fondée sur la religion (42 U.S.C., § 2000 e)-2 a)). Le titre VII fait aussi obligation à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour que ses salariés puissent pratiquer leur religion, à moins qu'il ne puisse établir que ces mesures entraveraient indûment la conduite de l'entreprise (42 U.S.C., § 2000 e)-j)).

Les garanties prévues par la Constitution (premier amendement) et la législation (titre VII notamment) attestent clairement de la politique des Etats-Unis concernant la discrimination dans l'emploi fondée sur la religion. La tolérance religieuse qui règne aux Etats-Unis et le nombre extrêmement rare de procès intentés pour discrimination fondée sur la religion témoignent de l'efficacité de cette politique. En tout état de cause, il existe des recours légaux adéquats pour faire droit de toute plainte justifiée en la matière.

---

## *Ascendance/origine nationale*

Comme indiqué plus haut, le titre VII interdit aussi la discrimination fondée sur l'origine nationale. Les termes «origine nationale» se rapportent au pays où la personne est née, ou, plus largement, au pays dont sont originaires ses ancêtres (voir 29 C.F.R., § 1606.1 – Directives de la Commission de l'égalité des chances devant l'emploi concernant la discrimination fondée sur l'origine nationale). Cette interdiction a été appliquée à des groupes ethniques très divers aux Etats-Unis. Toutefois, le titre VII n'interdit pas la discrimination fondée sur la citoyenneté sous réserve que l'intention ne soit pas d'exercer une discrimination fondée sur l'origine nationale.

En établissant que «toutes les personnes qui relèvent de la juridiction des Etats-Unis jouissent du même droit que les citoyens blancs ... d'établir des contrats et de les faire appliquer», l'article 1981 de la loi de 1866 sur les droits civils vise à protéger des catégories identifiables de personnes qui font l'objet d'une discrimination délibérée en raison de leurs ancêtres ou de leurs caractéristiques ethniques.

En 1986, le Congrès des Etats-Unis a adopté la loi sur la réforme et le contrôle de l'immigration, qui renforce la législation relative à la discrimination fondée sur l'origine nationale en qualifiant celle-ci de pratique déloyale (8 U.S.C., § 1324 b) a) 1) – annexe X). Ces lois ainsi que le titre VII définissent clairement la politique des Etats-Unis concernant la discrimination dans l'emploi fondée sur l'origine nationale. Elles visent à promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi en ce qui concerne l'origine nationale.

## *Opinion politique*

La législation et la pratique des Etats-Unis comportent de nombreuses sauvegardes contre la discrimination fondée sur l'opinion politique. Ces garanties sont octroyées à plus de 18 millions d'Américains qui travaillent pour l'administration – locale, des Etats, fédérale. Elles sont consacrées par le premier amendement de la Constitution qui établit la liberté de parole et d'association, lesquelles, en vertu du quatorzième amendement, s'appliquent au gouvernement des Etats et aux administrations locales. Les tribunaux des Etats-Unis veillent diligemment à ces droits constitutionnels. Aucune entité administrative – locale, des Etats, fédérale – ne peut donc légalement recruter, licencier, promouvoir, transférer ou rappeler une personne en raison uniquement de son allégeance ou de ses opinions politiques à moins que celles-ci ne fassent partie des qualifications exigées pour le poste.

Il n'existe pas de loi fédérale interdisant expressément aux employeurs du secteur privé de fonder leurs décisions d'emploi sur les opinions politiques des travailleurs mais, quoi qu'il en soit, la discrimination dans l'emploi fondée sur l'opinion politique ne pose pas véritablement problème aux Etats-Unis en raison de la longue tradition de liberté politique et individuelle qui existe dans ce pays. Consultée, la principale organisation privée qui s'occupe de questions de liberté individuelle aux Etats-Unis, l'ALCU (American Civil Liberties Union), indique qu'il n'existe pour ainsi dire pas de discrimination dans l'emploi fondée sur l'opinion politique aux Etats-Unis de la part des employeurs du secteur privé. Cette forme de discrimination n'est pas cautionnée par le gouvernement des Etats-Unis et il n'y a donc pas d'obligation de prévoir son élimination dans la législation antidiscriminatoire.

Par ailleurs, certaines lois offrent des garanties concernant des aspects de l'expression politique. Trois juridictions au moins prévoient des dispositions très générales contre la discrimination fondée sur l'opinion politique (voir C.F.S.A., § 31-51 q) (Connecticut); D.C. Code, § 1-2512 (district de Columbia); L.P.R.A., § 146 (Porto Rico)). D'autres dispositions sont plus étroites et ne prévoient de protection que dans des circonstances plus restreintes. Ainsi, diverses lois fédérales et d'Etat protègent les moyens fondamentaux

---

d'expression politique, le droit de vote, de l'action d'autres particuliers, y compris les employeurs.

Il n'existe donc pas de pratiques publiques délictueuses concernant la discrimination dans l'emploi fondée sur l'opinion politique dans le secteur public aux Etats-Unis et, de fait, cette forme de discrimination y est extrêmement rare. Qui plus est, les salariés du secteur public et du secteur privé sont protégés contre cette forme de discrimination par toutes sortes de moyens décrits plus haut. Les Etats-Unis s'attachent donc à définir et appliquer une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi en ce qui concerne l'opinion politique.

### *Autres domaines de protection*

Les Etats-Unis ont défini une politique nationale concernant l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession dans divers autres domaines, et notamment celui de la discrimination dans l'emploi fondée sur l'âge et le handicap. Les principales lois fédérales prévoyant une protection étendue sont la loi sur la discrimination dans l'emploi fondée sur l'âge (ADEA) (29 U.S.C., § 621-631, annexe Z); la loi de 1973 sur la réadaptation (29 U.S.C., § 701 et suivants, annexe AA); la loi sur les Américains souffrant de handicaps (ADA) (42 U.S.C., § 12101 et suivants, annexe BB).

Cette politique nationale s'appuie sur un principe complémentaire, celui de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, consacré par la loi de 1963 sur l'égalité de rémunération (EPA) (29 U.S.C., § 206 d), annexe A). Cette loi vise expressément la discrimination en matière de salaire fondée sur le sexe. En revanche, le titre VII de la loi de 1964 sur les droits civils vise toutes les formes de discriminations fondées sur le sexe en matière d'emploi et de profession.

La loi sur l'égalité de rémunération (29 U.S.C., § 206 d)) amende les dispositions relatives au salaire minimum de la loi de 1938 sur les normes de travail équitables (29 U.S.C., § 201 et suivants, annexe D), dont l'objet était d'établir des normes du travail, y compris des salaires minima. La loi sur l'égalité de rémunération s'applique, sans distinction de sexe, aux travailleurs de l'administration fédérale et des Etats et des administrations locales ainsi qu'aux travailleurs occupés dans «le commerce, les transports, les transmissions ou la communication entre les Etats ou entre tout Etat et tout lieu extérieur» (voir 29 U.S.C., § 203 b)). Elle fait obligation à l'employeur de verser le même salaire aux hommes et aux femmes réalisant le même travail dans un établissement à des postes exigeant le même degré de qualification, d'effort et de responsabilité, qui sont réalisés dans les mêmes conditions. Toutefois, le versement d'un salaire inférieur pour un travail n'est pas interdit lorsque la différence résulte d'un système fondé sur 1) l'avancement, 2) le mérite, 3) la quantité ou la qualité de la production, 4) tout facteur autre que le sexe. Cette loi vise tous les salariés quel que soit leur effectif. Tous les employeurs y sont assujettis, qu'ils soient privés ou publics, y compris les Etats.

Un certain nombre de jugements ont par ailleurs établi qu'il suffit que les emplois soient substantiellement de même nature sans être identiques pour pouvoir être comparés aux fins de la loi de 1963 sur l'égalité de rémunération (voir par exemple *Brennan c. Prince William Hospital Corp*, 503 F.2d 282, 285, 291 (4<sup>e</sup> Cir. 1974), *cert. refusé*, 420 U.S. 972 (1975); *Shultz c. Wheaton Glass Co.*, 421 F.2d 259 (3<sup>e</sup> Cir.), *cert. refusé*, 398 U.S. 905 (1970)). Certains Etats ont aussi promulgué des lois qui prévoient un salaire égal à travail égal ou substantiellement de même nature; c'est le cas, par exemple, de la Géorgie et de New York (26 Ga. Code Annat. SS34-5-1 – 34-5-7; 30 N.Y. Laws Annot., § 194-198a)). Les accords collectifs entre employeurs et travailleurs contiennent aussi de telles dispositions.

---

Aux termes de la loi de 1964 sur les droits civils (titre VII), est considérée comme discriminatoire toute décision concernant l'emploi – engagement ou licenciement; rémunération; affectation; classification; transfert, promotion, mise à pied ou rappel; annonces d'emploi; recrutement; mise à l'épreuve; utilisation des services de l'entreprise; programmes de formation et d'apprentissage; prestations accessoires; planification des retraites, congé d'invalidité; autres conditions d'emploi – qui serait motivée par des critères liés à la race, la couleur, la religion, le sexe, l'origine nationale, le handicap ou l'âge.

La discrimination dans l'emploi et la profession en ce qui concerne la rémunération n'est pas définie au titre VII de la loi de 1964 sur les droits civils. La Commission de l'égalité des chances devant l'emploi (EEOC) définit de façon générale la discrimination salariale fondée sur le sexe comme l'application discriminatoire d'un système ou d'une politique de rémunération, l'utilisation discriminatoire de techniques de fixation des salaires – évaluation des postes, enquêtes de marché, obstacles à l'égalité d'accès à l'emploi en fonction du sexe – ou la réduction délibérée du salaire en fonction du sexe du travailleur.

Quant à la loi sur l'égalité de rémunération, elle ne définit pas expressément la discrimination en matière salariale. L'EEOC considère généralement qu'il y a discrimination salariale fondée sur le sexe lorsque l'employeur verse au personnel masculin des salaires supérieurs sans que celui-ci ait à exécuter des tâches ou un travail supplémentaires et pour des emplois qui sont fondamentalement de même nature que ceux qui sont occupés par les femmes.

Aux termes de la loi de 1964 sur les droits civils (titre VII), les employeurs occupant au plus 14 salariés ne sont pas assujettis à l'application du principe et des droits relatifs à l'abolition de la discrimination en matière d'emploi et de profession (42 U.S.C., § 2000 e)). Cette loi ne s'applique pas non plus aux employeurs qui recrutent des étrangers en dehors de tout Etat, ni aux groupements religieux, associations, établissements d'enseignement ou sociétés qui emploient des personnes d'une confession donnée en vue de l'exécution de leurs activités propres (42 U.S.C., § 2000 e)-1a)). Les articles 2000 e)-2 et 2000 e)-3 de cette loi interdisent certaines pratiques d'emploi, notamment l'exercice par l'employeur d'une discrimination fondée sur le sexe en matière de rémunération, de conditions de travail ou d'avantages liés à l'emploi. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux employeurs, sociétés et commissions, organisations et programmes qui occupent des travailleurs sur un lieu de travail situé dans un pays étranger si elles sont contraires à la législation dudit pays (42 U.S.C., § 2000 e)-1 b)).

D'autres catégories de personnes sont exclues de la mise en œuvre du principe et des droits relatifs à l'abolition de la discrimination, tels que consacrés par la loi de 1963 sur l'égalité de rémunération. Précisément, cette loi qui amende la loi de 1938 sur les normes de travail équitables (FLSA) (29 U.S.C., § 206 d)) ne s'applique qu'aux personnes assujetties aux dispositions de cette dernière (FLSA). Conformément à l'article 3 e) 4) A) de la FLSA (29 U.S.C., § 203 e) 4) A)), les dispositions de la loi de 1963 ne visent pas les personnes qui exécutent des services en faveur d'un organisme public – Etat, collectivité locale, organisme public interEtats – à titre bénévole ou contre simple remboursement de leurs dépenses, ou versement de prestations raisonnables ou d'un montant nominal, ou des services qui ne sont pas du même type que ceux qu'elles exécutent pour l'organisme public qui les emploie.

La loi de 1964 sur les droits civils (titre VII), telle qu'amendée, et la loi sur les Américains souffrant de handicaps ne s'appliquent qu'aux employeurs du secteur privé, aux administrations locales, y compris l'administration des Etats, et aux établissements d'enseignement qui occupent au moins 15 salariés. La loi sur la discrimination dans l'emploi fondée sur l'âge ne vise que les employés privés ayant au moins 20 salariés.

---

Toutefois, le principe de non-discrimination consacré par le titre VII est complété par d'autres lois fédérales et par des arrêtés exécutifs qui ne prévoient pas d'exception pour les petites entreprises. Il s'agit notamment de l'article 1981 de la loi de 1871 sur les droits civils (race) et de l'arrêté exécutif 11246 (race et sexe). L'article 102 de la loi de 1986 sur la réforme et le contrôle de l'immigration (origine nationale), par exemple, exclut les employeurs ayant moins de trois salariés. En outre, 47 des 50 Etats sont dotés de lois contre la discrimination qui sont comparables au titre VII si ce n'est qu'elles ont, dans 34 de ces 47 Etats, un champ d'application moins réduit. Enfin, diverses lois d'Etat et lois locales, ainsi que les politiques administratives fédérales permettent d'assujettir les employeurs occupant moins de 15 salariés à la politique nationale de non-discrimination. Par conséquent, la politique des Etats-Unis concernant la discrimination dans l'emploi s'applique effectivement aux petits employeurs et entrepreneurs indépendants.

La loi fédérale sur les droits civils offre des voies de recours; ainsi, la loi de 1871 (42 U.S.C., § 983) dispose qu'une personne peut déposer plainte pour discrimination résultant de mesures prises en vertu d'une loi de l'Etat et demander réparation par injonction en poursuivant le fonctionnaire de l'Etat incriminé. Les fonctionnaires fédéraux peuvent être poursuivis directement en vertu de la Constitution (les actions intentées contre des fonctionnaires fédéraux pour allégations de discrimination fondée sur le sexe en violation du principe de la protection des lois peuvent être portées devant la justice directement en vertu du cinquième amendement).

La Division des droits civils du département de la Justice des Etats-Unis est responsable au premier chef de la mise en application effective des lois fédérales sur les droits civils, et en particulier des lois de 1964 et 1991 et de l'arrêté exécutif n° 12250 (annexe CC), aux termes duquel tous les départements et organismes exécutifs doivent veiller à abolir la discrimination raciale, religieuse et sexuelle. Selon ce que le Congrès dispose, le gouvernement fédéral peut lui-même dénoncer des actes ou comportements qui violent les droits constitutionnels et, dans certains cas, il est habilité à poursuivre ceux qui utilisent la force ou la menace pour violer les droits de la personne.

La Commission de l'égalité des chances devant l'emploi, organisme indépendant du pouvoir exécutif établi par la loi de 1964 sur les droits civils, est chargée de surveiller et de faire appliquer les dispositions concernant l'élimination de la discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion, le sexe, l'origine nationale, le handicap ou l'âge exercée par des employeurs privés dans tous les domaines de la relation d'emploi. A cet effet, elle a entrepris de coopérer avec les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi qu'avec d'autres parties concernées, en vue de promouvoir l'acceptation et le respect de la politique des Etats-Unis contre la discrimination dans l'emploi.

La commission publie des avis de projet de réglementations pour solliciter les commentaires du public sur les directives d'application des lois fédérales contre la discrimination qu'elle adopte. Les directives ou règlements de la commission, qui sont publiés dans le Code de réglementation fédérale des Etats-Unis, sont, notamment pour les employeurs et les organisations de travailleurs, un guide utile sur les prescriptions du titre VII, de l'ADA, de l'EPA et de l'ADEA.

Les avis de projet de réglementation sont publiés avant que les règlements ne soient définitivement mis au point de manière à permettre à toutes les parties intéressées d'apporter leur contribution au cours de la rédaction. Ce processus garantit que le public soit pleinement informé des considérations qui sous-tendent l'adoption des mesures antidiscriminatoires et puisse avoir son mot à dire. Les directives ainsi adoptées portent notamment sur la discrimination motivée par l'origine nationale, la discrimination pour cause de grossesse, les normes de validation des tests d'emploi et les normes fixées par l'EPA, l'ADA et l'ADEA.

---

Par exemple, pour l'application de la loi sur les Américains souffrant de handicaps (ADA), la commission a publié un «préavis» de projet de réglementation afin de susciter les commentaires du public, avant même qu'elle ne rédige des règles proposées. Entre septembre et novembre 1990, elle a organisé 62 réunions dans tout le pays. Pour la loi sur la discrimination fondée sur l'âge (ADEA), la commission a eu recours au processus de réglementation négociée, en vertu duquel les parties intéressées sont convoquées avant la publication des directives, de sorte qu'avec la commission elles puissent négocier une réglementation qui, dans toute la mesure possible, reflète leurs intérêts légitimes.

Outre qu'elle consulte le public avant de mettre au point ses décisions écrites, la commission depuis longtemps encourage par ailleurs les employeurs, les syndicats et autres intéressés à exprimer leur opinion au cours de réunions, par communication téléphonique ou par correspondance. Elle a par exemple organisé une série de réunions systématiques visant à associer le public à ses décisions. Le 4 mars 1995, le Président Clinton a adressé aux organismes publics, y compris la commission, un mémoire leur donnant instruction de «réunir rapidement des groupes composés de régulateurs et de personnes concernées par leurs directives». La commission a donc organisé des réunions auxquelles ont assisté plus de 18 000 personnes pour débattre de la façon dont la commission exerce ses responsabilités en vertu de différentes lois qu'elle est chargée de faire appliquer.

Enfin, la commission est tenue par arrêté présidentiel de distribuer les projets de directives et règlements concernant l'emploi dans le secteur fédéral aux autres organismes publics. En coordination avec les organismes fédéraux, la commission se fonde sur une norme générale pour déterminer quels sont les organismes «concernés», de manière à assurer la plus large distribution possible. Ainsi, lorsqu'elle a établi les règles régissant les procédures d'emploi dans l'administration fédérale, tous les organismes fédéraux ont eu la possibilité de présenter leurs observations, ces règles étant appelées à avoir des répercussions sur toutes leurs pratiques en la matière. Le même processus a été utilisé pour la réglementation relative à l'interdiction de la discrimination motivée par le handicap.

La Commission des droits civils des Etats-Unis rassemble des informations sur les cas de discrimination ou de refus de protection des lois motivés par la race, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, le handicap ou l'origine nationale ou, en ce qui concerne l'administration de la justice, des domaines comme le droit de vote, l'application de la législation fédérale sur les droits civils, l'égalité des chances en matière d'éducation, d'emploi et de logement. Elle évalue les lois fédérales et fait des recommandations au Président et au Congrès concernant l'efficacité des programmes gouvernementaux d'égalité des chances et de promotion des droits civils.

D'autres départements et organismes fédéraux ont des responsabilités en matière d'exécution. L'Office des droits civils du département de l'Education est chargé de l'application des lois sur les droits civils en matière d'éducation. L'Office des droits civils du département de la Santé et des Services humains administre les lois interdisant la discrimination en matière d'emploi dans les programmes de santé et de services humains subventionnés par le budget fédéral.

Par ailleurs, les autorités du département du Travail exécutent les programmes chargés du respect de l'égalité dans les marchés publics. L'Office des programmes de respect des contrats fédéraux (OFCCP) est responsable de l'application de l'arrêté exécutif 11246, tel qu'amendé. Cet arrêté vise à promouvoir l'égalité des chances pour toutes les personnes, quel que soit leur sexe, titulaires ou à la recherche d'un emploi auprès d'adjudicataires de l'Etat ou d'entrepreneurs opérant dans le cadre de marchés de travaux publics bénéficiant de subventions fédérales. Il interdit aussi à certains entrepreneurs, principaux ou sous-traitants, d'exercer une discrimination en matière d'emploi, notamment pour des raisons



---

liées au sexe. Conformément au titre 29 du C.F.R. (partie 30), qui consacre l'égalité des chances, l'OFCCP est habilité à enquêter sur les plaintes, à examiner les programmes d'apprentissage, à négocier des solutions en cas de violation et, s'il y a lieu, à renvoyer l'affaire pour obtenir exécution.

La loi de 1991 sur les droits des agents de l'Etat (GERA) (2 U.S.C., § 1201-1224) protège le droit des fonctionnaires du Sénat et autres fonctionnaires fédéraux de ne pas faire l'objet de discrimination dans l'emploi et la profession. Le Bureau des pratiques d'emploi équitables au Sénat, conformément au titre 2 de l'U.S.C. (§ 1203), administre ces dispositions et examine les allégations de violations de cette loi. Le Conseil des audiences de cet office est autorisé à étudier les allégations de violations et peut prononcer certaines sentences prévues au titre VII de la loi de 1964 sur les droits civils (42 U.S.C., § 2000 e)-5, g), k)) et, le cas échéant, en vertu de la loi de 1991 sur les droits civils (42 U.S.C., § 1981, 1981 a)).

Les données et statistiques résultant des enquêtes sur l'application de certaines des lois fédérales susmentionnées deviennent partie intégrante de divers rapports, notamment les rapports annuels au Congrès du département du Travail et de la Commission de l'égalité des chances devant l'emploi. Les informations tirées de ces enquêtes et d'autres menées par les différents organismes fédéraux servent aussi à instruire les actions intentées par le département du Travail, le département de la Justice et la Commission de l'égalité des chances devant l'emploi pour mettre un terme aux violations de la loi de 1938 sur les normes équitables de travail, de la loi de 1963 sur l'égalité de rémunération, de la loi de 1964 sur les droits civils (titre VII) et d'autres lois. Les syndicats ainsi que les particuliers contribuent à l'exécution de la loi en engageant des poursuites pour infraction.

La législation des Etats-Unis prévoit par ailleurs de nombreux recours et moyens pour obtenir réparation d'actes de discrimination salariale fondée sur le sexe. Ainsi, une personne qui prétend avoir été privée d'un droit protégé par la Constitution – par exemple en vertu des principes du respect de la légalité et de la protection des lois des cinquième et quatorzième amendements – peut saisir directement un tribunal de l'Etat ou un tribunal fédéral.

Enfin, la Constitution de seize Etats comprend des dispositions protégeant les droits des femmes. Qui plus est, la plupart des Etats et beaucoup de grandes villes ont des procédures légales et administratives propres qui protègent les particuliers de la discrimination fondée sur le sexe dans des domaines activement réglementés par l'administration des Etats et les collectivités locales. Par exemple, les constitutions et lois des Etats protègent les particuliers de la discrimination dans les domaines du logement, de l'emploi, du logement social, des marchés publics, des opérations de crédit et de l'éducation. Il en résulte qu'une loi discriminatoire peut violer à la fois la loi fédérale, la loi locale et la loi de l'Etat, chacune prévoyant une sanction différente. A des degrés divers, les Etats peuvent prévoir des garanties qui diffèrent ou vont au-delà des dispositions minimales de la législation fédérale. Lorsque ces garanties existent, la législation de l'Etat ou de la collectivité locale offre aussi des voies de recours judiciaire ou administratif aux victimes de discrimination.

## ***Evaluation de la situation dans la pratique***

### *Statistiques et indicateurs pertinents (sources gouvernementales)*

- Démographie de la main-d'œuvre (Bureau du recensement du département du Commerce et Bureau des statistiques du travail du département du Travail).
- Données sur les salaires et les professions des femmes (Bureau pour les femmes du département du Travail).

- 
- Données sur la mise en application, et notamment information relative aux enquêtes et aux différends (Commission de l'égalité des chances devant l'emploi; Division des droits civils du département de la Justice; Division des salaires et de la durée du travail du département du Travail; Office des programmes de respect des contrats fédéraux).

Par ailleurs, le Bureau pour les femmes du département du Travail a mené une série d'études concernant l'impact sur les travailleuses de diverses lois fédérales, notamment la loi de 1964 sur les droits civils (titre VII) et la loi sur l'égalité de rémunération dont l'application est contrôlée par l'EEOC. L'une de ces études intitulée «Equal Pay: A Thirty-Five year Perspective» (annexe EE) a été publiée par le Bureau pour les femmes en juin 1998. Elle fournit des indicateurs et des statistiques permettant d'évaluer l'effet sur les travailleuses de la loi sur l'égalité de rémunération au cours des trente-cinq dernières années et analyse des données, des tendances et différents facteurs touchant notamment à l'économie, à la démographie, à la formation et à l'éducation.

### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Sont examinés ci-après une série d'activités et de programmes fédéraux visant à sensibiliser les travailleurs à leur droit à l'égalité des chances en matière d'emploi et à abolir la discrimination dans l'emploi et la profession.

#### *Traitement par l'EEOC des affaires de discrimination dans l'emploi*

Dans le cadre de son programme stratégiquement conçu d'exécution de la loi, l'EEOC examine chaque année 75 000 à 80 000 cas de discrimination illégale dans l'emploi. A cette fin, elle classe les plaintes par ordre de priorité en trois catégories, pour enquête ou allocation de ressources. L'EEOC a par ailleurs lancé un programme de règlement des conflits par la médiation, fondé sur la participation éclairée et volontaire, à tous les stades, et les délibérations confidentielles de toutes les parties et de médiateurs neutres. La commission a beaucoup progressé dans la mise en œuvre de ce programme. Entre son lancement, au cours de l'exercice budgétaire 1996, et la fin de l'exercice 1998, elle a réglé 2 400 cas par la médiation et a obtenu des dommages d'un montant approximatif de 27,8 millions de dollars pour les demandeurs.

A la fin de l'exercice 1998, le nombre d'affaires en instance avait diminué de 53 pour cent par rapport au troisième trimestre de l'exercice 1995, où il avait atteint le record de 111 345. Toutefois, 52 011 dossiers restaient en souffrance, ce qui s'explique par le budget limité dont a disposé l'EEOC au cours des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix et qui l'a amenée à réduire son personnel à plein temps, lequel de 3 390 en 1980 est passé à 2 544 à la fin de l'exercice 1998 (voir – annexe – la déclaration de M. Paul M. Igasaki, président de la commission, au Sous-comité du commerce, de la justice, de l'Etat, de la magistrature et organismes apparentés du Comité des crédits à la Chambre des représentants, le 1<sup>er</sup> avril 1998).

Pour aider l'EEOC à réduire le nombre de plaintes en instance, le Congrès des Etats-Unis, au cours de l'exercice 1999, lui a alloué des fonds supplémentaires. Celle-ci espère traiter environ 10 000 dossiers remontant à l'exercice 1998. Elle espère par ailleurs instruire 15 pour cent des dossiers de l'exercice 1999, ce qui permettra de diminuer nettement le délai d'attente des demandeurs (voir, en annexe, la déclaration de Ida L. Castro, présidente de la commission, à la Chambre des représentants, le 21 avril 1999 – non reproduite).

---

## *Elimination de la discrimination dans l'emploi dans le secteur fédéral*

Le gouvernement des Etats-Unis reconnaît qu'il existe un problème de discrimination dans l'emploi et la profession dans le secteur fédéral et s'attache à l'éliminer. A cette fin, un groupe de travail interinstitutions sur le secteur fédéral a été créé en octobre 1999. Cette initiative fait partie des efforts inlassablement déployés par l'administration pour venir à bout de la bureaucratie et rationaliser ses services pour qu'ils fonctionnent mieux, à moindre coût et à la satisfaction des usagers. Ce groupe de travail encouragera l'innovation et les pratiques propres à venir à bout des préjugés et de la discrimination et à améliorer la productivité des fonctionnaires fédéraux. Il examinera aussi les procédures de plainte dans le secteur fédéral. Son objectif principal est de promouvoir l'équité et l'efficacité du système de l'EEOC et de favoriser les changements susceptibles de prévenir la discrimination au travail dans le secteur fédéral (voir site Web de l'EEOC – [www.eeoc.gov/](http://www.eeoc.gov/).)

### *Applicabilité des lois sur la discrimination dans l'emploi aux travailleurs non autorisés et sans documents*

Jusqu'à une période récente, la politique du gouvernement des Etats-Unis concernant l'applicabilité de certaines lois relatives à la non-discrimination dans l'emploi aux travailleurs non autorisés et sans documents n'était pas clairement définie. L'EEOC a coutume de ne pas exercer son pouvoir d'exécution dans les cas concernant des travailleurs ayant un certain statut, ce qui rend les travailleurs non autorisés et non munis de documents particulièrement vulnérables à la discrimination et les prive des recours auxquels ont accès les autres travailleurs, notamment pour obtenir des dommages et intérêts, y compris les rappels de salaire.

Afin de préciser la politique des Etats-Unis à cet égard, l'EEOC, en octobre 1999, a publié une nouvelle directive modifiant sa position relative aux voies de droits utilisables par les travailleurs non autorisés et sans documents en vertu des lois fédérales sur la discrimination dans l'emploi (voir sur le site Web de l'EEOC – [www.eeoc.gov/](http://www.eeoc.gov/), «EEOC Issues Guidance on Remedies for Undocumented Workers Under Laws Prohibiting Employment Discrimination»). Cette directive traite de l'évolution récente de la législation et explique les moyens de recours à la disposition de cette catégorie de travailleurs dans le cadre des lois mises en application par l'EEOC. Elle traite aussi des recours prévus par ces lois. Conformément à la nouvelle directive, ces travailleurs ont droit, lorsqu'ils font l'objet d'une discrimination illégale en matière d'emploi, à la même réparation que les autres victimes de discrimination. La directive souligne que les lois pertinentes protègent tous les salariés des Etats-Unis, quelles que soient leur citoyenneté ou leur autorisation de travailler. Il en résulte que les employeurs, désormais, ne peuvent pas plus faire de discrimination à l'égard des travailleurs non autorisés et sans documents qu'ils le peuvent à l'égard de tout autre travailleur. Le gouvernement des Etats-Unis s'engage donc à définir et poursuivre une politique nationale garantissant à ces catégories de travailleurs la même protection que celle dont bénéficient les autres travailleurs, en vertu de l'application des lois contre la discrimination dans l'emploi.

### *Programmes et activités complémentaires*

Les documents ci-après présentent d'autres programmes et activités visant à sensibiliser les travailleurs à leurs droits en matière d'égalité des chances dans l'emploi:

- Women's Bureau Strategic Plan FY 1997-2002 et Fair Pay Clearinghouse (<http://www2.dol.gov/dol/wb/>).
- EEOC Enforcement activities.

- 
- Employment Standards Administration Strategic Plan FY 1997-2002 ([www.dol.gov/dol/esa/](http://www.dol.gov/dol/esa/)).

## **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Copie du présent rapport a été adressée au Conseil des Etats-Unis pour les entreprises internationales (USCIB) ainsi qu'à la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO). Le projet de rapport a été examiné par des membres du Conseil consultatif tripartite sur les normes internationales du travail, sous-groupe du Comité du Président sur l'OIT, qui comprend des représentants de l'USCIB et de l'AFL-CIO.

## **Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs**

A ce jour, aucune observation n'a été reçue.

Les annexes citées dans le rapport ne sont pas reproduites.

## **Annexes (non reproduites)**

- A. *Equal Pay Act of 1963*, 29 U.S.C. § 206(d)
- B. *Title VII of the Civil Rights Act of 1964*, 42 U.S.C. §§ 2000e-2000e-17
- C. *Civil Rights Act of 1991*, 42 U.S.C. §§ 1981, 1981a, 2 U.S.C. §§ 1201-1207, 1219-1224
- D. *Fair Labor Standards Act*, 29 U.S.C. § 201 et suivants
- E. *Walsh-Healey Act*, 41 U.S.C. §§ 35-45
- F. *Civil Service Reform Act of 1978*, 5 U.S.C. §§ 2301, 2301(b)(2)
- G. *Civil Service Reform Act of 1978*, 5 U.S.C. § 2301(b)(3)
- H. Arrêté d'application n° 11478, 34 Fed. Reg. 12985 (1969)
- I. *US Postal Rate Commission in Executive Order No. 11590*, 36 Fed. Reg. 7 831 (1971)
- J. *Classification Act* 5 U.S.C. § 5101(a)(A)
- K. *Bennett Amendment*, 42 U.S.C. § 2000e-2(h)
- L. *Government Employee Rights Act of 1991*, 2 U.S.C. §§ 1201-1224
- M. *Wagner-Peyser Act of 1933*, 29 U.S.C. §§ 49 -51
- N. *National Apprenticeship Act of 1937*, 29 U.S.C. §§ 50, 50a, and 50b
- O. *Job Training Partnership Act*, 29 U.S.C. § 1501, et seq.
- P. *Carl D. Perkins Vocational Education Act*, 20 U.S.C. § 2301, et seq.
- Q. *Women's Educational Equity Act of 1978*
- R. *Workmen's Compensation Act*, 5 U.S.C. § 8101, et seq.
- S. Dispositions d'indemnisation du chômage couvrant les fonctionnaires fédéraux,

---

5 U.S.C. §§ 8501-23

- T. *Social Security Act*, dispositions d'indemnisation du chômage, 42 U.S.C. §§ 501-4
- U. *Social Security Act*, dispositions fédérales sur l'assurance vieillesse, l'assurance survivants et l'assurance invalidité, 42 U.S.C. §§ 401-33
- V. *Child Support Enforcement Amendments of 1984*, 42 U.S.C. §§ 602, 603, 606, 651-658, 664, 667, 671, 1315, and 1396a
- W. Arrêté exécutif n° 11246
- X. *Immigration Reform and Control Act of 1986*, 8 U.S.C. § 1324b(a)(1)
- Y. *Civil Service Reform Act of 1978*, 5 U.S.C. § 2302(b)(1)(E)
- Z. *Age Discrimination Employment Act*, 29 U.S.C. §§ 621-631
- AA. *Rehabilitation Act of 1973*, 29 U.S.C. § 701, et seq.
- BB. *Americans with Disabilities Act*, 42 U.S.C. § 12101, et seq.
- CC. Arrêté exécutif n° 12250
- DD. Bureau des programmes fédéraux d'exécution des contrats
- EE. *Equal Pay: A Thirty-Five Year Perspective*
- FF. *Paycheck Fairness Act*, H.R. 541, S.8

## **Gambie**

### **Moyens d'appréciation de la situation**

#### ***Evaluation du cadre institutionnel***

La Gambie a participé à l'atelier tripartite sur la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi qui s'est tenu à Dakar du 6 au 8 octobre 1999. Cette réunion a décidé que les pays participants devraient remplir les obligations en matière d'établissement de rapports et terminer les travaux lancés à Dakar. Le ministère du Commerce, de l'Industrie et de l'Emploi, qui est chargé des questions sociales et qui travaille en association avec le ministère du Travail, a organisé une consultation tripartite afin de réunir les vues des représentants des travailleurs et des employeurs. L'objectif de cette consultation est de réunir des informations quant aux stratégies qu'il convient d'adopter pour appliquer la Déclaration et les obligations apparentées.

La Gambie a progressé dans la ratification des sept conventions fondamentales. Au moment de la rédaction du présent rapport, l'Assemblée nationale de la Gambie avait inscrit la ratification des sept conventions fondamentales à l'ordre du jour des prochaines sessions, c'est-à-dire deux semaines plus tard. Les conventions ont été approuvées pour ratification par le cabinet de la Gambie, le ministère de la Justice, et la procédure qui conduit à la ratification a comporté de larges consultations avec les travailleurs et les employeurs, ainsi qu'il est recommandé dans les conventions et recommandations pertinentes de l'OIT.

Le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi est reconnu et appliqué en Gambie.

Il est reconnu dans la Constitution et la législation, dans les procédures de recrutement dans la fonction publique et dans tous les statuts des entreprises privées certifiées par le

---

ministère du Travail; il est également reconnu par la ratification d'instruments internationaux et des conventions pertinentes de l'OIT.

La discrimination est définie dans les lois de la Gambie.

Les statuts pertinents définissent les critères en vertu desquels la discrimination en matière d'emploi et de profession est interdite.

Il n'y a pas d'exception à l'application de ce principe.

Moyens de mise en œuvre du principe: parmi les organismes d'application il faut citer l'unité d'inspection du ministère du Travail; les instruments juridiques utilisés sont précisés dans la législation de la Gambie et d'autres politiques et textes de loi nationaux promulgués par l'Assemblée nationale.

### ***Evaluation de la situation dans la pratique***

On manque de données précises, actualisées et pertinentes dans ce domaine.

En l'absence de statistiques il est impossible de faire ressortir des tendances.

Parmi les informations qui pourraient permettre de mieux évaluer la situation figurent l'étude sur la pauvreté en Gambie, le document d'information de base en vue de l'établissement de la politique nationale de l'emploi 1998-2000 et du cadre macroéconomique, le recensement national de 1993.

### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Mesures prises pour promouvoir le principe: promulgation de textes de loi, ratification des conventions internationales pertinentes. Les activités prévues font partie des stratégies à adopter et à mettre en œuvre.

Moyens déployés: sensibilisation des membres de l'Assemblée nationale, des membres du pouvoir judiciaire et des décideurs gouvernementaux. Des ateliers nationaux seront organisés sous réserve du financement nécessaire.

L'objectif du gouvernement sera de promouvoir une meilleure compréhension des principes, d'impliquer des dirigeants politiques et des responsables dans le débat afin de s'adjoindre leur appui dans la formulation et la mise en œuvre de politiques, programmes et projets nationaux.

La réalisation de ces objectifs passe par des activités de **coopération technique** (service d'experts pour l'examen des textes de loi pertinents, soutien financier afin de renforcer les différentes institutions de mise en œuvre du système d'administration du travail et conception et réalisation d'enquêtes, de recherches et d'ateliers/séminaires). Enfin, des fonds seront nécessaires pour l'organisation d'un atelier national.

En raison des progrès accomplis dans le processus de ratification, il a été décidé que la Gambie devrait mettre davantage l'accent sur le suivi et l'application de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. De ce fait, les trois parties (gouvernement, employeurs et travailleurs) ont été consultées pour mettre au point des plans de suivi et pour l'application de ces plans.

---

Les plans envisagés relèveront de différents organes comme le pouvoir législatif, la société civile, le pouvoir exécutif (administration publique et responsable de l'élaboration des politiques au sein du gouvernement), le pouvoir judiciaire et l'organisme chargé de l'application des lois, les employeurs et les syndicats. Ils nécessitent également un appui institutionnel et le renforcement du ministère du Travail et de la division de l'emploi du ministère du Commerce, de l'Industrie et de l'Emploi. Ils supposent enfin une réforme législative (notamment la législation du travail), la promulgation de lois, des campagnes de sensibilisation faisant appel à des supports imprimés et des médias électroniques, des activités de recherche et des publications, des stratégies IEC.

### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

L'organisation d'employeurs à laquelle a été envoyé un exemplaire de ce rapport est la Chambre de commerce et d'industrie de Gambie. Quant aux organisations de travailleurs, il s'agit du Syndicat des travailleurs de la Gambie et du Congrès national des syndicats de la Gambie.

### **Observations reçues des organisations**

#### **d'employeurs et de travailleurs**

Des représentants de travailleurs et d'employeurs ont envoyé des observations.

## **Japon**

### **Moyens d'appréciation de la situation**

#### ***Evaluation du cadre institutionnel***

Le principe relatif à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession est reconnu au Japon. Aux termes de l'article 14, premier paragraphe, de la Constitution japonaise: «tous les citoyens sont égaux devant la loi; il n'existe aucune discrimination dans les relations politiques, économiques ou sociales fondée sur la race, la croyance, le sexe, la condition sociale ou l'origine familiale» (extrait). Les lois et/ou règlements ne peuvent prévoir des mesures discriminatoires contraires aux dispositions constitutionnelles et, en fait, il n'existe pas de tels lois ou règlements ni de telles mesures administratives.

En ce qui concerne les conditions de travail, la loi sur les normes du travail prévoit qu'aucun employeur ne peut faire de discrimination à l'égard d'un travailleur en raison de sa nationalité, de sa religion ou de sa condition sociale (article 3), ni à l'égard de la femme en matière de salaires (article 4).

Quiconque enfreint les dispositions des articles 3 et 4 de la loi sur les normes du travail est passible d'une peine de travaux forcés de six mois au maximum ou d'une amende ne dépassant pas 300 000 yen (article 119 de la loi sur les normes du travail et article 6 de la loi sur les marins).

Aux fins de la mise en œuvre des dispositions des articles 3, 4 et 119 de la loi sur les normes du travail, ont été institués, avec le personnel nécessaire, le Bureau des normes du

---

travail au ministère du Travail et, comme antennes locales, le Bureau préfectoral des normes du travail et le Bureau d'inspection des normes du travail. Par ailleurs, pour les gens de mer, ont été institués, avec le personnel nécessaire, le Département des gens de mer du Bureau de la technologie et de la sécurité maritime au ministère des Transports et, comme antenne locale, le Bureau des transports de district.

Comme tous les individus ont la liberté garantie de choisir tout emploi disponible (article 22 de la Constitution, article 2 de la loi sur la sécurité de l'emploi et article 2 de la loi sur la sécurité de l'emploi des marins), il est stipulé, en matière de placement et de formation professionnelle, que «nul ne pourra faire l'objet d'une discrimination quelconque du fait de sa race, de sa nationalité, de son sexe, de ses convictions, de sa condition sociale, de ses origines familiales, de sa carrière antérieure ou de son affiliation à un syndicat, ni pour aucun autre motif» (article 3 de la loi sur la sécurité de l'emploi et article 4 de la loi sur la sécurité de l'emploi des marins).

Pour faire respecter la loi sur la sécurité de l'emploi (les marins exceptés), ont été institués, au ministère du Travail, le Bureau sur la sécurité de l'emploi et, au niveau préfectoral, les divisions (sections) pour la sécurité de l'emploi et les bureaux de l'emploi dans le service public. Par ailleurs, ont été institués, aux fins de l'application de la loi sur la sécurité de l'emploi des marins, le Département des gens de mer du Bureau de la technologie et de la sécurité maritimes au ministère des Transports et, comme antennes locales, les bureaux des transports de district.

S'agissant de l'interdiction de faire, en matière d'emploi, de la discrimination fondée sur le sexe, le gouvernement japonais entend, conformément à la loi sur l'égalité des chances en matière d'emploi, assurer dans ce domaine l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes et veiller à la santé des travailleuses pendant leur grossesse ou après l'accouchement (article premier de ladite loi).

Sauf pour les employés du service public et pour les marins, ont été institués, au ministère du Travail, le Bureau des femmes et, comme antennes locales, les bureaux préfectoraux pour les femmes et les jeunes travailleurs, afin d'assurer la mise en œuvre de la loi sur l'égalité des chances en matière d'emploi. Ont également été institués, au ministère des Transports, le Département des gens de mer du Bureau de la technologie et de la sécurité maritimes et, comme antennes locales, les bureaux des transports de district.

S'agissant des employés du service public national et local, l'article 27 de la loi sur le service public national et l'article 13 de la loi sur le service public local comportent des dispositions établissant le principe de l'égalité de traitement afin que, conformément auxdites lois, il ne puisse y avoir aucune discrimination fondée sur la race, la foi religieuse, le sexe, la condition sociale, les origines familiales ou l'opinion, ou l'affiliation politique.

Il incombe à l'Autorité pour le personnel du service public national de faire respecter les dispositions de l'article 27 de la loi sur le service public national. Cette autorité est une commission administrative exerçant sa compétence indépendamment de la juridiction administrative générale. L'équité et la neutralité de son organisation et de son fonctionnement sont garanties. Quiconque enfreint les dispositions de l'article 27 de la loi sur le service public national est passible d'une peine de travaux forcés d'un an au maximum ou d'une amende ne dépassant pas 30 000 yen (article 109 de ladite loi). La Commission du personnel et la Commission de l'équité, organisées en fonction du type et de l'importance des organismes du service public local, sont chargées de faire respecter les dispositions de l'article 13 de la loi sur le service public local. Ce sont des commissions administratives qui exercent leur propre compétence indépendamment de la juridiction administrative générale; leur équité, la neutralité de leur organisation et l'exercice de leur autorité sont garantis. Quiconque enfreint les dispositions de l'article 13 de la loi sur le



---

service public local sera passible d'une peine de travaux forcés d'un an au maximum ou d'une amende ne dépassant pas 30 000 yen (article 60 de ladite loi).

Par ailleurs, compte tenu du fait que certains établissements du secteur privé continuent actuellement de faire de la discrimination en matière d'emploi, une formation organisée et continue est assurée à l'intention des directeurs de personnel des établissements d'une taille supérieure à la norme. En même temps, s'agissant des documents que les candidats à un emploi présentent à un établissement lors du recrutement, l'élimination des formulaires à caractère discriminatoire est une mesure propre à privilégier l'éducation et l'instruction, les employeurs étant incités à recruter sur la base des aptitudes et des capacités.

S'agissant de la formation professionnelle organisée conformément à la loi pour la promotion des ressources humaines, on constate que, malgré l'absence de mesures législatives ou administratives spécifiques, il n'y a pas de traitement discriminatoire fondé sur la race, la couleur de la peau, le sexe, la religion, l'opinion politique, les origines nationales ou la condition sociale.

Il est à noter que le Japon a ratifié, en 1967, la convention de l'OIT (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

### ***Evaluation de la situation dans la pratique***

Le bilan des violations constatées et des affaires transmises au Parquet au titre des dispositions des articles 3 (Egalité de traitement) et 4 (Principe de l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes) de la loi sur les normes du travail se présente comme suit:

	Nombre de violations constatées lors des inspections périodiques		Nombre d'affaires transmises au Parquet	
	Article 3 de la loi sur les normes du travail	Article 4 de la loi sur les normes du travail	Article 3 de la loi sur les normes du travail	Article 4 de la loi sur les normes du travail
1994	1	1	1	0
1995	0	7	0	0
1996	0	11	0	0
1997	0	9	0	0
1998	0	1	0	0

S'agissant de la loi sur l'égalité des chances en matière d'emploi, les bureaux préfectoraux pour les femmes et les jeunes travailleurs, en tant qu'antennes locales du ministère du Travail, ont conseillé en 1998 près de 37 000 travailleurs et entreprises et appliqué individuellement des instructions administratives dans environ 3 000 cas au titre de ladite loi.

### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Pour assurer la mise en œuvre de la loi sur les normes du travail, des instructions sont données aux établissements réputés avoir des problèmes au titre de ladite loi. Lorsqu'une

---

violation des lois et règlements applicables en la matière est constatée, des initiatives sont prises pour qu'il y soit remédié.

Pour assurer l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes et promouvoir l'application de ce principe dans les lieux où les travailleuses sont capables de choisir leur emploi et de montrer leurs aptitudes, ladite loi a été révisée en juin 1997 et sa nouvelle version a pris pleinement effet en avril 1999.

Parmi les nouveautés majeures inscrites dans cette loi, il convient de citer l'interdiction de la discrimination à l'égard des travailleuses sur tous les aspects de l'emploi – âge de recrutement, d'embauche et de départ obligatoire à la retraite, mise à la retraite, licenciement –, ainsi que l'introduction d'un système pour rendre public le nom des entreprises qui ne se conforment pas aux instructions administratives, l'amélioration du système de médiation de manière à pouvoir engager une procédure de médiation sur demande de l'une des parties, l'établissement de nouvelles dispositions telles que l'assistance aux employeurs qui prennent des mesures positives, ou l'obligation pour l'employeur de faire un effort de prévention contre le harcèlement sexuel au travail et l'obligation de suivi médical pour les employées enceintes ou venant d'accoucher. En outre, pour accroître les possibilités de travail pour les femmes et promouvoir davantage l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, la loi sur les normes du travail a été révisée de manière à éliminer les restrictions en matière d'heures supplémentaires, de travail en période de congé et de travail de nuit.

Si un litige oppose individuellement une femme et son employeur sur la question de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, un bureau préfectoral pour les femmes et les jeunes travailleurs œuvre, sur demande de l'une ou des deux parties concernées, à un règlement rapide en communiquant les conseils, instructions ou recommandations de son directeur, ou par l'entremise d'une Commission de médiation sur l'égalité des chances en tant que parti tiers et neutre.

Par ailleurs, pour observer l'application de la loi sur l'égalité des chances en matière d'emploi, un Bureau préfectoral pour les femmes et les jeunes travailleurs visite les établissements de façon méthodique et examine le système de gestion de l'emploi de chaque entreprise et les conditions réelles d'application de ce système. Si une violation de ladite loi est constatée, des instructions administratives sont appliquées.

En outre, pour assurer une gestion souple de l'emploi dans le respect de la loi sur l'égalité des chances en matière d'emploi, on déploie des activités éducatives tout au long de l'année à seule fin d'assurer une diffusion complète de l'enseignement ainsi prodigué. Par exemple, on sait que le mois de juin est le «mois de campagne en faveur de l'égalité des chances en matière d'emploi entre les hommes et les femmes» pendant lequel sont déployées de manière intensive des activités éducatives spéciales. C'est ainsi que sont mis en œuvre les programmes d'action suivants pour promouvoir des pratiques équitables d'embauche et de sélection de la part des employeurs (1998):

- i) engager les organisations professionnelles du monde entier à adopter des procédures écrites de recrutement et de sélection (107 organisations économiques et professionnelles);
- ii) distribuer divers documents éducatifs (affiches, calendriers) aux entreprises à l'échelle nationale;
- iii) déployer des activités éducatives par le biais de tous les médias de relations publiques, notamment les journaux;

- 
- iv) donner aux défenseurs des droits de l'homme une formation pour œuvrer en faveur de procédures de recrutement et de sélection équitables (825 fois à l'échelle nationale);
  - v) assurer une formation dans le domaine de la gestion d'entreprise (453 fois à l'échelle nationale).

### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Copie du présent rapport a été communiquée à la Fédération japonaise des associations patronales et à la Confédération syndicale japonaise.

### **Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs**

La Confédération syndicale japonaise demande la «ratification dans les meilleurs délais des principales normes de travail de l'OIT et œuvre à la conclusion d'un accord sur sa nécessité à l'échelle mondiale» (demande portant sur un cadre politique pour 1999-2000).

## **Japon**

### **Observations soumises au Bureau par la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-Rengo)**

#### ***Abolition de la discrimination en matière d'emploi***

L'abolition universelle de la discrimination en matière d'emploi incorporée dans la convention n° 111 est considérée comme étant principalement de nature promotionnelle, car la distinction entre la discrimination et la différence varie d'un pays à l'autre, et même à l'intérieur d'un même pays selon les époques. Bien que le Japon n'ait pas ratifié cette convention, la RENGO considère qu'il est important de ratifier cette convention. Car, du fait de la mondialisation de la société, cette convention donne l'occasion de connaître les critères et la réalité internationaux. Sur cette base, la comparaison avec la réalité internationale peut être faite effectivement et l'amélioration, si nécessaire, de la situation japonaise peut être encouragée. Ayant connaissance de sa nature, la RENGO soutient cette convention et demande au gouvernement de la ratifier le plus tôt possible.

## **Kenya**

### **Moyens d'appréciation de la situation**

#### ***Evaluation du cadre institutionnel***

Le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession est reconnu au Kenya.

Il est reconnu de la manière suivante:

- chapitre V de la Constitution du Kenya (copie du chapitre joint);

- 
- ratification des pactes internationaux, par exemple les suivants:
    - Charte des Nations Unies (article 55);
    - Déclaration universelle des droits de l’homme;
  - lois nationales
    - dans leurs prescriptions, les lois nationales ne font aucune distinction en ce qui concerne le sexe, la religion, l’origine rurale ou ethnique, etc.

L’article 82(3) de la Constitution définit la «discrimination» de la manière suivante:

traitement différent réservé à des personnes différentes en raison, exclusivement ou en partie, de leur race, leur ethnie, leur lieu d’origine ou de résidence ou d’autres liens locaux, leur opinion politique, leur couleur, leur croyance ou leur sexe, traitement ayant pour effet que ces personnes se voient privées de droits dont bénéficient d’autres personnes ou au contraire jouissent de privilèges ou d’avantages qui sont refusés à d’autres.

En ce qui concerne l’autorisation préalable pour la mise en place d’organisations d’employeurs ou de travailleurs, le gouvernement fait référence aux paragraphes précédents.

Les dispositions concernant le congé dans la loi sur l’emploi (chapitre 226) sont discriminatoires pour les travailleuses pour la raison suivante:

... une travailleuse qui a pris deux mois de congé de maternité devra renoncer à son congé annuel cette même année.

Ceci revient à une discrimination fondée sur le sexe.

Les personnes suivantes tendent également à être exclues dans une certaine mesure:

- les travailleurs du secteur non structuré;
- les travailleurs des missions étrangères; et
- les travailleurs des zones franches d’exportation (ZFE).

Les catégories d’emplois ou de travaux suivants sont exclues ou omises de la législation applicable en la matière:

- emploi occasionnel;
- emploi temporaire; et
- travail dans les ZFE.

Administrativement, le gouvernement veille à ce que la discrimination ne soit pas pratiquée en appliquant les lois pertinentes. Il existe un bureau des femmes (un département du gouvernement). Il existe également des comités et des associations, par exemple, Fédération internationale des femmes juristes (FIDA), Maendeleo ya Wanawake (organisation féminine) et, enfin, Organisation kényenne contre le viol.

## ***Evaluation de la situation dans la pratique***

### **Emploi par secteur (1990)**

### **Répartition par sexe (%)**

---

<b>Secteur</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
Public	74	26
Parapublic	*	*
Privé	81	19

\* Chiffres non disponibles.

Source: «Facts and figures 1995», Bureau central des statistiques.

---

## Population par niveau d'éducation (vers 1990) Répartition par sexe (%)

Niveau d'éducation	Hommes	Femmes
Primaire	52	48
Secondaire	60	40
Supérieur*	72	28

\* Y compris postsecondaire, formation d'enseignants et université.  
Source: «Facts and figures 1995», Bureau central des statistiques.

### Données envisagées

- Chiffres de la population scolaire.
- Chiffres de l'emploi par sexe et profession.
- Toute information faisant suite à la Conférence de Beijing.

## Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits

### *Mesures prises en vue de la promotion du principe:*

Déclaration contre la discrimination.

Prises de position de diverses institutions.

Des mesures ont été progressivement adoptées par le gouvernement en vue de promouvoir et de nommer des personnes (victimes antérieurement de discrimination) à divers postes et professions.

### *Moyens déployés en vue de la promotion du principe:*

Le gouvernement a organisé divers cours sur le sujet.

Il existe des cours sur l'égalité de chances à Turin. De nombreuses activités par l'OIT (en ce qui concerne l'élimination de la discrimination) sont envisagées dans le cadre de la Déclaration, comme le montre le premier atelier tenu à Dakar (Sénégal).

Une équipe de fonctionnaires kényens issus de départements en rapport avec l'administration de la justice a récemment achevé un cours de trois semaines (organisé à la fois au Kenya et au Soudan) en droit international humanitaire. Ce cours a été financé par l'Organisme suédois pour le développement international (SIDA), par l'intermédiaire de l'Institut Raoul Wallenberg (Lund, Suède). Ce cours avait un impact direct sur la discrimination.

L'objectif du gouvernement est l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession comme moyen sûr de garantir l'égalité et le progrès tant social qu'économique.

---

Les moyens de mise en œuvre du principe sont l'adoption et la mise en œuvre intégrale de la loi sur la discrimination.

L'accès aux ressources adéquates de coopération technique pour les activités suivantes: formation et séminaires, traduction et production de matériel de promotion, organisation d'une unité d'information pour le stockage et la diffusion des données.

### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Tant l'Organisation centrale des syndicats (Kenya) que la Fédération des employeurs du Kenya ont reçu un exemplaire du présent rapport.

### **Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs**

Aucune observation n'avait été reçue au moment de la rédaction du présent rapport. Néanmoins, des observations sont attendues aussitôt qu'un dossier sur l'atelier de l'OIT à Dakar (6-8 octobre 1999) sera réalisé pour la réunion du Conseil consultatif tripartite du travail, prévu à la fin de novembre 1999.

### **Annexe (non reproduite)**

Chapitre V de la Constitution du Kenya.

## **Koweït**

### **Moyens d'appréciation de la situation**

#### ***Evaluation du cadre institutionnel***

Il n'existe pas de contradiction entre les dispositions de la convention n° 111 et les dispositions du Code koweïtien du travail. L'article 27 du Code stipulant que «La femme au travail reçoit un salaire équivalant à celui de l'homme pour un même emploi».

Cependant, et tant que le Code du travail ne fixe pas de salaire minimum, la ratification de cette convention exposerait le Koweït aux critiques de la Commission d'experts pour l'application des normes exigeant la définition d'un salaire minimum qui constituerait la base de l'évaluation du principe d'un salaire égal pour les hommes et les femmes, pour un travail de valeur égale.

#### ***Evaluation de la situation dans la pratique***

Les méthodes utilisées pour l'évaluation des niveaux de salaire et les mesures adoptées pour garantir l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine se limitent à surveiller l'application par l'employeur des dispositions du Code du travail relatives à l'égalité, à travers les procédures d'inspection du travail et la révision et la ratification des contrats de travail, l'émission des permis de travail relatifs à cette main-d'œuvre ainsi que la ratification des statuts et règlements des organisations d'employeurs. Le meilleur exemple en est la situation dans les compagnies pétrolières dont

---

les règlements intérieurs prévoient l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale. L'emploi dans ces compagnies étant basé sur des grades fixes définis pour chaque emploi. En ce qui concerne les mesures adoptées pour l'évaluation objective des services sur la base des travaux requis, il n'existe pas de méthodes ou de dispositions spéciales qui prévoient des taux de salaires déterminés, ceux-ci étant fixés dans les contrats de travail signés entre les employeurs et les travailleurs à la seule condition que soit respecté le principe de l'égalité de rémunération. De même, l'application de ces contrats reste soumise au contrôle des autorités compétentes.

### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Les dispositions prises en vue de réduire les disparités de salaires entre les hommes et les femmes comprennent l'éducation et la formation technique et professionnelle qui contribuent à la promotion des compétences et de la compétitivité et aboutiront ainsi à l'égalité effective des salaires ou la réduction des disparités. L'Etat joue à cet égard un rôle actif assurant une série de programmes de formation et de recyclage en même temps qu'il a autorisé, par l'arrêté ministériel n° 110 de 1995, le transfert des salaires dans les banques.

La coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs se fait à travers leur représentation dans des comités chargés de l'application des législations promulguées par les différentes instances de l'Etat ainsi que par le dialogue permanent engagé avec ces organisations autour des propositions et recommandations relatives aux normes du travail et aux conventions internationales, tel qu'il apparaît dans l'arrêté n° 41 de 1995 portant constitution du comité consultatif supérieur.

L'autorité compétente chargée de l'application des dispositions législatives et administratives est le ministère du Travail et des Affaires sociales chargé de l'application des dispositions du Code du travail n° 38 de 1964 et ses amendements ainsi que toutes les décisions exécutoires relatives aux relations de travail, y compris les questions relatives aux salaires, le contrôle étant assuré par les missions d'inspection exécutées par les fonctionnaires du ministère.

Les tribunaux compétents ont déjà statué sur des questions relatives à l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine sur la base des obligations définies dans les contrats avec les employeurs et dans les règlements intérieurs des entreprises et non en application de la convention, objet de cette réponse, que l'Etat n'a pas encore ratifiée.

## **Luxembourg**

### **Moyens d'appréciation de la situation**

#### ***Evaluation du cadre institutionnel***

En vertu de l'article 11 nouveau, alinéa 4, de la Constitution, «la loi garantit le droit au travail et assure à chaque citoyen l'exercice de ce droit». L'alinéa 5 du même article dispose que «la loi organise la sécurité sociale, la protection de la santé et le repos des travailleurs et garantit les libertés syndicales». Ainsi, l'égalité de droit en matière d'emploi et de droit du travail est élevée au rang des garanties constitutionnelles pour toutes les mesures prises dans le passé et pour celles à prendre à l'avenir. En plus, les infractions en



---

matière de discrimination dans le domaine de l'emploi et de la profession sont punies depuis peu par des sanctions pénales. En effet, une loi du 19 juillet 1997 complétant le Code pénal en modifiant l'incrimination du racisme et en portant incrimination du révisionnisme et d'autres agissements fondés sur des discriminations illégales a modifié l'article 454 du Code pénal dans un sens que:

«constitue une discrimination opérée entre les personnes physiques en raison de leur origine, de leur couleur de peau, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs mœurs, de leurs opinions politiques ou philosophiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée».

En vertu de l'article 455 du Code pénal, tel que modifié par la loi du 19 juillet 1997, une telle discrimination est punie d'un emprisonnement de huit jours à deux ans et d'une amende de FLux 10 001 (248 euros) à FLux 1 000 000 (24 789 euros), ou de l'une de ces peines seulement, lorsqu'elle consiste:

- à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne;
- à subordonner une offre d'emploi à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 454.

Une copie du texte de loi en question est annexée au présent rapport (non reproduit).

### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Le ministère du Travail et de l'Emploi luxembourgeois est en train de finaliser un projet de loi portant approbation d'un certain nombre de conventions de l'Organisation internationale du Travail, dont la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Organisations représentatives des employeurs: la Fédération des industriels luxembourgeois; la Fédération des artisans; la Confédération du commerce luxembourgeois.

Organisations représentatives des travailleurs: la Confédération syndicale indépendante (OGB-L); la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens (LCGB).

### **Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs**

En date du 5 août 1999, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi a été soumise à la Chambre des députés avec l'information que, pour marquer son attachement aux normes fondamentales de l'Organisation internationale du Travail, le gouvernement va proposer la ratification de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

---

Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont été informées de cette soumission et n'ont pas formulé d'observations.

## **Malaisie**

### **Moyens d'appréciation de la situation**

#### ***Evaluation du cadre institutionnel***

Le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi est reconnu en Malaisie. Sur le plan de la politique générale et dans la pratique, tous les Malaisiens bénéficient de l'égalité des chances en matière d'emploi. La Malaisie favorise également une répartition équitable des possibilités d'emploi entre les différents groupes ethniques existant dans le pays afin de promouvoir une harmonie raciale et une intégration sociale.

La Malaisie a ratifié la convention n° 100. La législation ne contient pas de disposition particulière concernant l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de rémunération. Cependant, sur le plan de la politique générale et dans la pratique, l'égalité de traitement a été accordée aux travailleurs et aux travailleuses pour un travail de valeur égale. Les dispositions de la loi de 1955 sur l'emploi en ce qui concerne les prestations légales et la protection sociale sont applicables à tous les travailleurs, quels que soient le sexe, la religion et l'ascendance nationale.

Si la discrimination n'est pas expressément définie, la Malaisie ne tolère pas la discrimination en matière d'emploi et de profession.

La Constitution malaisienne interdit explicitement l'introduction dans la législation de dispositions prévoyant des différences de traitement à l'égard des citoyens pour ce qui est du métier ou de la profession.

Nul n'est exclu de la mise en œuvre des principes et des droits relatifs à l'abolition de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Aucune catégorie d'emplois et aucun secteur ne sont exclus ou omis de la mise en œuvre du principe et du droit relatifs à l'élimination de la discrimination. Cependant, pour des raisons de croyances religieuses, une partie des citoyens s'excluent de leur propre initiative, et non en vertu de la loi, de certains types de professions.

La loi de 1955 sur l'emploi, dont le Département du travail assure le respect, s'applique sans distinction à tous les travailleurs. Elle contient même des dispositions interdisant expressément la discrimination entre travailleurs locaux et travailleurs étrangers.

#### ***Evaluation de la situation dans la pratique***

Le ministère des Ressources humaines est rarement saisi de plaintes en discrimination. Les quelques plaintes qui lui ont été soumises ont, pour la plupart, été jugées infondées.

---

## **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Les mesures prises en vue de la promotion de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession résident dans les programmes d'éducation ouvrière destinés à faire œuvre de sensibilisation et dans l'application équitable des dispositions de la loi.

Les moyens sont les suivants: inspection sur les lieux de travail, application des normes minimales de travail, adoption de mesures pour donner suite aux plaintes et réclamations.

Nous avons pour objectifs de garantir la paix sociale dans le pays, de créer un climat propice aux investissements, de renforcer les possibilités d'emploi pour tous en vue du développement économique du pays.

## **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

La Fédération des employeurs de Malaisie (MEF) et le Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC) ont reçu notification du présent rapport.

## **Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs**

Aucune observation n'a été reçue de l'une ou l'autre de ces organisations.

## **Maurice**

### **Moyens d'appréciation de la situation**

#### ***Evaluation du cadre institutionnel***

Le gouvernement reconnaît le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi. L'article 3 de la Constitution garantit à chaque individu une protection contre toute discrimination fondée sur la race, l'origine, l'opinion politique, la couleur, la croyance ou le sexe. En vertu des dispositions de la Constitution, notamment l'article 17, une personne lésée peut demander à être rétablie dans son droit en saisissant la Cour suprême.

L'article 16 de la Constitution dispose qu'aucune loi ne doit contenir une disposition qui soit discriminatoire en soi ou par les effets qu'elle produit. «Un acte discriminatoire» consiste à «accorder un traitement différent à des personnes différentes en raison, partiellement ou totalement, de caractéristiques relatives à la race, la caste, l'origine, l'opinion politique, la couleur, la croyance ou le sexe en accordant à des personnes possédant certaines des caractéristiques susmentionnées des privilèges ou des avantages dont ne bénéficient pas les personnes possédant d'autres caractéristiques».

La Constitution étant la loi suprême de Maurice, les critères énoncés à l'article 16 s'appliquent également à la discrimination en matière d'emploi et de profession.

---

Aucune personne ni aucune catégorie de personnes n'est exclue de l'application du principe et des droits relatifs à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. La Constitution s'applique sans aucune exception à toutes les catégories de travaux et d'emplois et à tous les secteurs.

Il existe un recueil de directives pratiques facultatives en vertu de la loi sur les relations professionnelles de 1973, qui invite notamment les employeurs à élaborer, en consultation avec les représentants des travailleurs, des politiques de l'emploi claires et globales qui évitent toute discrimination fondée sur la race, l'origine, l'opinion politique, la couleur ou les croyances et à promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi.

Le personnel de l'Unité des relations professionnelles du ministère du Travail et des Relations professionnelles encourage les représentants des employeurs et des travailleurs, lors des visites qu'ils effectuent régulièrement sur les lieux de travail, à appliquer les directives susmentionnées.

### ***Evaluation de la situation dans la pratique***

Au fil des ans, les femmes sont de plus en plus nombreuses à occuper des emplois dans les secteurs secondaire et tertiaire alors que leur nombre décroît dans le secteur primaire. Des progrès ont été enregistrés en ce qui concerne l'émancipation des femmes à Maurice.

Les hommes et les femmes ont un accès égal à l'éducation, depuis l'enseignement primaire jusqu'à l'enseignement supérieur. L'enseignement professionnel est, quelle que soit la formation, également accessible aux hommes et aux femmes.

### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Divers amendements ont été apportés à la législation afin de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes:

- le Code Napoléon a été profondément modifié. Une femme peut choisir sa profession, créer une entreprise, ouvrir un compte en banque ou contracter un emprunt sans la permission de son mari;
- la loi sur le travail et les relations professionnelles, les ordonnances nationales sur la rémunération et les lois sur les zones franches de transformation pour l'exportation garantissent l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'exercice du droit constitutionnel au travail et à la protection contre les licenciements abusifs. La législation du travail contient également des dispositions qui s'appliquent uniquement aux femmes, pour ce qui est de l'accouchement, du congé maternité, de l'allaitement des enfants et des restrictions concernant le travail de nuit;
- la loi sur les pensions a été modifiée en 1987 afin de supprimer la différence de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le versement d'une somme forfaitaire au conjoint survivant lorsque la personne assurée meurt avant l'âge de 60 ans, à savoir l'âge officiel de la retraite;
- le Code pénal a été modifié en 1998 afin d'alourdir les peines prévues pour les infractions visant les enfants, notamment les violences sexuelles. Le délit de harcèlement sexuel a été introduit et des peines sont prévues pour l'abandon d'une épouse enceinte, le non-paiement de la pension alimentaire, etc.;

- 
- la législation relative à la nationalité a été modifiée afin que, lorsqu'une femme épouse un étranger, celui-ci puisse obtenir la nationalité mauricienne. La réglementation concernant le permis de travail a été modifiée afin de permettre aux conjoints de femmes mauriciennes de travailler à Maurice sans avoir à demander un permis de travail.

Le gouvernement envisage actuellement la possibilité de déterminer les salaires en fonction de la nature du travail, et non pas en fonction du sexe, dans les secteurs économiques suivants: grandes cultures et vergers, industrie sucrière, industrie du sel et industrie du thé. Le ministère du Travail et le ministère de la Femme organisent des ateliers et des débats (parfois conjointement) sur la question de l'égalité entre les hommes et les femmes. L'Unité chargée des femmes, qui relève du ministère de la Femme, du Bien-être de la famille et du Développement de l'enfant, organise aussi des activités.

Lors d'un séminaire tripartite national tenu en septembre-octobre 1996 à Maurice, l'OIT a aidé à identifier les obstacles à la ratification des conventions nos 100 et 111.

Diverses ONG s'emploient activement à sensibiliser l'opinion publique à la nécessité d'éliminer la discrimination.

Le gouvernement entend faire prendre conscience à toutes les parties prenantes de la nécessité d'éliminer la discrimination et de renforcer encore une législation appropriée.

En menant des activités de coopération technique, l'OIT contribuerait utilement à la promotion de ce principe dans la pratique.

### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

On trouvera ci-après la liste des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles une copie du présent rapport a été envoyée:

- Fédération mauricienne des employeurs;
- Confédération mauricienne des travailleurs;
- Fédération des syndicats des corps constitués;
- Fédération des travailleurs unis;
- Confédération des syndicats du service civil;
- Fédération des syndicats progressistes;
- Fédération générale des travailleurs;
- Congrès du travail de Maurice;
- Fédération des travailleurs de Maurice;
- Fédération des agents de l'Etat;
- Fédération des syndicats démocratiques libres;

- 
- Confédération nationale des syndicats;
  - Congrès national des syndicats.

## **Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs**

Des observations concernant le présent rapport ont été reçues de la Fédération mauricienne des employeurs et du Congrès du travail de Maurice (reproduites plus bas).

### **Annexes (non reproduites)**

Extraits de la Constitution de Maurice (chapitre II, articles 3, 16 et 17)

Extraits de la loi sur les relations professionnelles

Statistiques sur le travail

Extraits du projet national pour l'action en faveur de l'égalité des sexes

Site Web du ministère de la Femme, du Bien-être de la famille et du Développement de l'enfant (<http://ncb.intnet.mu/mwfw/womunit.htm>).

## **Maurice**

### **Observations soumises au Bureau par la Fédération des employeurs mauriciens**

#### ***Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951***

Nous considérons que la rémunération doit être fixée en fonction de l'emploi occupé et non du sexe. Toute différence de rémunération doit être imputable à des facteurs tenant à la nature de l'emploi.

#### ***Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958***

Etant donné le contexte social et culturel de la société mauricienne, il sera difficile de ratifier cette convention.

---

## **Maurice**

### **Observations soumises au Bureau par le Congrès du travail de Maurice**

#### **Moyens d'appréciation de la situation**

##### ***Evaluation du cadre institutionnel***

Le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession est reconnu à Maurice dans les lois et règlements du pays.

Des personnes et des catégories de personnes sont exclues de la mise en œuvre du principe dans une mesure limitée.

Dans l'industrie sucrière, les femmes sont dans une certaine mesure victimes de discrimination.

Les moyens de mise en œuvre du principe existent, en particulier pour les femmes et les minorités. Il existe également des garanties en faveur des travailleurs migrants.

##### ***Evaluation de la situation dans la pratique***

Des indicateurs et des statistiques sont disponibles, y compris dans les publications des industries et des entreprises.

#### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Notre législation prévoit déjà des mesures visant à promouvoir l'élimination de la discrimination.

Le gouvernement a pris des mesures législatives.

L'OIT a été invitée à prodiguer des conseils.

Des informations sur les activités d'autres organismes ne sont pas disponibles.

#### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Une copie du présent rapport a été envoyée à toutes les fédérations de travailleurs.

#### **Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs**

Le Congrès du travail de Maurice est convaincu que les objectifs du gouvernement doivent être redéfinis.

---

Il estime que le gouvernement doit adopter dès que possible la loi sur l'égalité des chances. Il devrait aussi demander un soutien technique aux instances spécialisées telles que l'OIT.

Le Congrès du travail de Maurice a invité le gouvernement à ratifier la convention.

## **Mauritanie**

### **Moyens d'appréciation de la situation**

#### ***Evaluation du cadre institutionnel***

Selon la Constitution de la Mauritanie, tous les citoyens sont libres et égaux devant la loi. L'article 78 du Livre I du Code du travail et l'article 37 de la convention collective générale du travail disposent clairement: «à travail égal, salaire égal. A condition égale de travail et de rendement, la classification et le salaire sont égaux pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut.»

L'inspection du travail est chargée de l'application des dispositions précitées. Toute violation signalée à celle-ci ou constatée par elle-même est réprimée par des amendes directement prononcées par l'inspecteur du travail. Toute pratique de discrimination entraîne également l'interdiction pour l'établissement de bénéficier d'un marché public. Ceci sans compter les poursuites pénales que la victime peut engager contre son employeur.

#### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Les mesures envisagées par le gouvernement mauritanien visent à renforcer l'arsenal juridique réprimant ce genre de pratiques qui, il faut le préciser, ne sont pas courantes dans notre pays. Ces mesures seront matérialisées à travers l'adoption d'un nouveau Code du travail. Néanmoins, l'inspection du travail chargée de l'application des dispositions légales en la matière ne dispose pas de ressources humaines et financières suffisantes pour mener à bien sa mission. Pour y faire face, l'assistance du BIT pour le renforcement des capacités de l'inspection du travail est plus qu'indispensable.

Dans ce cadre, un plan de redynamisation et de renforcement de ses capacités a été réalisé en 1993 par le BIT. Jusqu'à ce jour, aucune évolution n'a été enregistrée quant à l'obtention du financement nécessaire pour la mise en place de ce plan. Une réactualisation de cette étude est nécessaire.

#### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Une copie du présent rapport a été transmise aux organisations les plus représentatives des travailleurs et des employeurs: l'Union des travailleurs de Mauritanie (UTM) et la Confédération générale des employeurs de Mauritanie (CGEM).



---

## **Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs**

Aucune observation n'a été reçue.

## **Myanmar**

### **Moyens d'appréciation de la situation**

#### ***Evaluation du cadre institutionnel***

Le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession est reconnu au Myanmar.

La discrimination n'existe pas dans le pays.

Moyens de mise en œuvre du principe: le sexe, la race, la religion, etc. n'entrent absolument pas en ligne de compte dans la politique de recrutement appliquée par le gouvernement ni dans la législation du travail.

### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Mesures prises pour promouvoir ces principes et droits: en fonction des politiques de recrutement (voir ci-dessus).

Moyens déployés par le gouvernement: se reporter aux remarques ci-dessus (Evaluation du cadre institutionnel).

Autres

- Comité national des femmes (NWC).
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Objectifs du gouvernement: se reporter aux exemples ci-dessus (Evaluation du cadre institutionnel).

### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Une copie du présent rapport a été adressée au Syndicat de la Fédération de la Chambre de commerce et d'industrie du Myanmar (UMFCCI), à l'Association pour la protection maternelle et l'aide à l'enfance du Myanmar (MMCWA), au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), au Comité national des femmes (NWC) et à l'Association pour la protection sociale des travailleurs (WWA).

---

## Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Des observations ont été reçues.

### Namibie

#### Moyens d'appréciation de la situation

##### *Evaluation du cadre institutionnel*

Le principe de l'élimination de la discrimination dans l'emploi est reconnu dans la Constitution et la législation de la Namibie.

##### *Constitution*

L'article 10 de la Constitution namibienne traite de l'égalité et du droit de ne pas subir de discrimination. Le paragraphe 2 de cet article interdit la discrimination à raison notamment du «statut économique ou social», du sexe, de la race, de la couleur, de l'origine ethnique, de la religion ou des croyances.

##### *Loi*

L'article 107 de la partie XIII de la loi namibienne sur le travail (loi 6 de 1992) traite de la discrimination déloyale ou du harcèlement dans l'emploi. Il porte sur la discrimination eu égard au sexe, à la race, à la couleur, à l'origine ethnique, à la religion, aux croyances, au statut économique ou social, aux opinions politiques, au statut conjugal, aux tendances sexuelles, aux responsabilités familiales ou à l'invalidité.

Ledit article prévoit que sur recours déposé devant le tribunal du travail concernant des faits de discrimination, celui-ci peut prendre une décision en vertu de laquelle la personne incriminée devra:

- cesser d'exercer des actions discriminatoires telles qu'elles peuvent être spécifiées dans la décision;
- s'abstenir d'accomplir certains actes tels que spécifiés dans la décision;
- cesser de publier ou de présenter - ou s'abstenir de le faire - toute annonce ou toute communication;
- prendre toute mesure que les circonstances peuvent nécessiter.

##### *Législation*

- Loi n° 29 de 1998 sur l'action positive (emploi)

Cette loi a pour objet de réaliser l'égalité des chances dans l'emploi en vertu des articles 10 (égalité et liberté d'association) et 23 (apartheid et action positive) de la Constitution namibienne.

- Loi modifiée sur l'interdiction de la discrimination raciale (loi n° 26 de 1991). Le groupe racial est défini dans cette loi comme un groupe de personnes définies en fonction de la couleur, de la race, de la nationalité ou de l'origine ethnique ou nationale.

---

La définition de la discrimination et des critères relatifs à l'interdiction de la discrimination figurent dans l'article 107 de la loi sur le travail, dans la Constitution et dans divers textes de loi mentionnés plus haut (non reproduits).

Personne ni aucune catégorie de personnes n'est exclue de la mise en œuvre du principe et des droits relatifs à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

La loi 6 de 1992 sur le travail ne contient aucune disposition quant à des catégories d'emplois ou de travaux ou des secteurs à exclure ou à omettre du bénéfice de la législation applicable en la matière.

La législation citée ci-dessus porte uniquement sur des actions positives dans l'emploi.

### ***Evaluation de la situation dans la pratique***

On ne disposera pas d'indicateurs ni de statistiques avant que les premiers ou même les seconds plans et rapports concernant l'action positive ne soient élaborés et soumis à la Commission par tous les employeurs concernés.

Jusqu'à cette date, la Namibie ne sera pas en mesure de fournir des indicateurs ou des rapports statistiques.

### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Au titre des mesures prises pour promouvoir l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, la Commission namibienne pour l'équité dans l'emploi a été créée en juillet 1999. Toutes les entreprises concernées ont été invitées par le Journal officiel d'août 1999 à soumettre leur plan d'action positive en août 2000 (secteur public) et en février 2001 (secteur privé).

Des moyens ont été déployés en vue de promouvoir l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession par:

#### *Le gouvernement*

- Création de la Commission tripartite pour l'équité dans l'emploi, composés de 15 membres
- Campagne de promotion

#### *L'Organisation*

L'assistance du BIT a été demandé et est utilisée pour:

- l'élaboration de textes de loi;
- la création des commissions;
- la formation des membres des commissions;
- la formation des contrôleurs.

#### *D'autres instances*

- Ministère namibien de la Justice;

- 
- Conseil consultatif du travail;
  - Organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les objectifs du gouvernement sont de pleinement soutenir les activités de la Commission namibienne pour l'équité dans l'emploi.

Les moyens nécessaires pour réaliser ces objectifs comprennent les activités suivantes.

#### *Coopération technique*

- Elaboration de bases de données sur les plans et rapports concernant l'action positive
- Création d'une banque de données
- Développement des capacités pour la gestion et le fonctionnement d'un système de base de données

#### *Promotion du principe de l'action positive*

Réunions d'information avec les partenaires/les communautés prévues dans les 13 régions politiques de Namibie.

### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Copie du rapport a été envoyée à des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs:

- Fédération des employeurs de Namibie
- Syndicat national des travailleurs namibiens

### **Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs**

Aucune observation n'a été reçue. Il a été demandé aux partenaires sociaux d'envoyer directement leurs observations au BIT, ainsi qu'une copie au gouvernement.

### **Annexes (non reproduites)**

Constitution de la République de la Namibie

Loi sur le travail (loi n° 6 de 1992)

Loi sur l'action positive (emploi) (loi n° 29 de 1998)

Loi sur l'égalité des personnes mariées (loi n° 29 de 1996)

Loi sur l'interdiction de la discrimination raciale (loi n° 26 de 1991).

---

## Nigéria

### Moyens d'appréciation de la situation

#### *Evaluation du cadre institutionnel*

Le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession est reconnu à l'article 42 de la Constitution de la République fédérale du Nigéria, qui proscribit toute discrimination fondée sur l'appartenance à une communauté ou à un groupe ethnique, le lieu d'origine, le sexe, la religion ou les opinions politiques.

L'article 42 de la Constitution interdit différents types de discrimination.

Aucune personne ou catégorie de personnes, aucune catégorie d'emplois et aucun secteur ne sont en principe exclus ou omis de la mise en œuvre du principe et du droit relatifs à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

La mise en œuvre du principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession est respectée et protégée grâce à l'action de la Commission des droits de l'homme, du Service des réclamations publiques (*Public Complaint*), des tribunaux civils et de l'Inspection du travail.

#### *Evaluation de la situation dans la pratique*

Aucun indicateur ou statistique n'est disponible.

### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession est favorisée par l'Inspection du travail.

Aucune mesure spécifique n'a été prise par le gouvernement à l'égard de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Cependant, la partie II, chapitre 27, du projet de politique nationale de l'emploi (copie non reproduite) prévoit la garantie des droits fondamentaux des travailleurs et de leurs intérêts, et notamment du principe de la non-discrimination et de l'égalité de chances et de traitement. En outre, une requête a été adressée à l'OIT pour obtenir son aide en matière de sensibilisation et de formation des responsables des questions relatives au travail, ainsi que pour la mise en place de centres de coordination des questions liées à l'égalité entre hommes et femmes à la fois dans le secteur public et dans le secteur privé. La mise sur pied d'un projet d'intégration des questions relatives aux différences entre hommes et femmes est prévue dans le programme des objectifs par pays.

La Déclaration et son suivi ont été présentés par le spécialiste des normes internationales du travail.

L'UNICEF a organisé en juillet 1999, en collaboration avec le ministère fédéral des Questions intéressant les femmes et de la Promotion des jeunes, un atelier sur le thème de l'intégration des questions relatives aux différences entre hommes et femmes et la sensibilisation à ce sujet.

---

Une enquête sur les problèmes de discrimination sur le lieu de travail devrait être menée au niveau national en vue de traiter, entre autres, les questions suivantes:

- a) statistiques sur les pratiques discriminatoires;
- b) analyse de données et définition d'éventuels problèmes de discrimination, y compris dans le cadre juridique;
- c) recommandation sur les moyens de promouvoir l'élimination d'une éventuelle discrimination.

Cette enquête, ainsi que les recommandations qui en résulteront, fera l'objet d'un débat à un atelier national tripartite auquel participeront d'autres organismes intéressés (ONG, parties prenantes, etc.) en vue d'élaborer une stratégie nationale sur l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Cet exercice devrait permettre de définir:

- un plan d'action;
- des cibles;
- des objectifs;
- un calendrier;
- des résultats;
- une évaluation;
- un suivi.

Le gouvernement se félicite de l'aide que lui apportera l'OIT pour la mise en œuvre des activités susmentionnées.

### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Une copie du présent rapport a été remise:

- à l'Association consultative des employeurs du Nigéria (NECA);
- au Congrès du travail du Nigéria (NLC).

### **Annexes (non reproduites)**

Extraits de la Constitution.

Projet de politique nationale de l'emploi.

---

## Ouganda

### Moyens d'appréciation de la situation

#### *Evaluation du cadre institutionnel*

Le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi est reconnu en Ouganda.

Bien que l'Ouganda n'ait pas encore ratifié les conventions n<sup>os</sup> 100 et 111 de l'OIT, il est signataire de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, ainsi que de la convention (n<sup>o</sup> 159) de l'OIT sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983.

Par ailleurs, la Constitution de 1995 reconnaît le principe mentionné ci-dessus. Il est dit dans la partie XIV, intitulée Objectifs sociaux et économiques généraux, que l'Etat s'efforcera de garantir à tous les Ougandais le droit à la justice sociale et au développement économique, qui est un droit fondamental, et fera particulièrement en sorte que:

- tous les efforts en matière de développement visent à garantir un maximum de bien-être social et économique à l'ensemble de la population, et que
- tous les Ougandais aient accès à l'éducation, aux services de santé, à une eau propre et saine, à un emploi, à un abri décent et à des vêtements convenables, à la sécurité alimentaire et à une pension de retraite.

L'article 21 de la Constitution garantit également expressément l'égalité des chances pour tous et proscriit la discrimination. Un ministère à part entière est chargé des questions de discrimination sexuelle et des questions de travail et de développement social.

Une politique nationale a également été mise en place pour faire en sorte que les questions de discrimination sexuelle soient prises en compte à tous les niveaux de la planification et du développement nationaux.

Les groupes défavorisés tels que les femmes, les personnes handicapées et les jeunes sont représentés au Parlement. Au niveau communautaire, les comités locaux sont composés de membres représentant les intérêts des femmes et des jeunes.

La définition de la discrimination couvre toutes les formes de discrimination telles qu'énoncées dans la convention (n<sup>o</sup> 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Bien que la Constitution reconnaisse le principe dans son ensemble, la législation du travail actuelle, à savoir le décret n<sup>o</sup> 4 sur l'emploi de 1975, ne couvre pas le secteur informel ni la catégorie des employés domestiques, à laquelle la plupart des femmes et des jeunes appartiennent. Toutefois, une révision de la législation du travail, et en particulier des dispositions sur l'emploi, est actuellement en cours en vue d'élargir son champ d'application et d'y inclure des dispositions concernant le harcèlement sexuel et les travailleurs migrants.

Comme indiqué ci-dessus, la législation ne vise pas le secteur informel. Le décret sur l'emploi interdit d'employer des femmes à des travaux souterrains. On notera toutefois que les femmes entretiennent une certaine discrimination vis-à-vis d'elles-mêmes en refusant d'exercer certaines activités du fait de la tradition ou des croyances culturelles de la société à laquelle elles appartiennent.

---

## ***Evaluation de la situation dans la pratique***

Des données statistiques et des informations relatives aux femmes en ce qui concerne: métiers, salaires, promotions, avantages particuliers, formation, accidents du travail, de même que des informations émanant des établissements scolaires et de formation, fourniraient des indicateurs permettant d'évaluer la situation. Malheureusement, de telles données détaillées sont encore très rares.

On sait que les femmes représentent plus de 50 pour cent de la population et que plus de 80 pour cent des femmes travaillent dans le secteur agricole, qui n'est pas encore totalement couvert par la législation.

Dans les secteurs public et privé, la majorité des femmes continuent à occuper des emplois subalternes à titre de secrétaires ou de personnel de service.

Les femmes représentent également un pourcentage élevé des travailleurs des services de santé. L'exposition aux rayons X et à d'autres éléments dangereux présente un risque pour la santé qu'il convient de ne pas ignorer. Il s'avère que le personnel soignant, composé en majorité de femmes, contracte de plus en plus fréquemment le VIH-SIDA par manque de protection.

## **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Le gouvernement a mis en place des organismes tels que la Commission des droits de l'homme, qui est chargée de veiller à ce que tous les individus jouissent de l'égalité des droits et qui a notamment pour fonction d'enquêter, de sa propre initiative, ou à la suite d'une plainte déposée par une personne ou un groupe de personnes, sur des allégations de violation des droits de l'homme.

Une nouvelle structure, la Commission de l'égalité des chances, est en cours d'établissement au sein du ministère chargé des questions de discrimination sexuelle, du travail et du développement social. Elle s'occupera des questions concernant les groupes défavorisés.

Le gouvernement a mis en place un programme d'éducation primaire pour tous en scolarisant dans un premier temps quatre enfants par famille, en vue de promouvoir l'égalité en matière d'accès à l'éducation, à la formation et à l'emploi, tant pour les filles que pour les garçons.

Le gouvernement mène une politique volontariste dans le domaine de l'éducation supérieure, dans les établissements de formation et à l'université, afin de réduire la discrimination en matière d'éducation et, partant, en matière d'emploi.

De nombreux efforts ont été déployés pour la défense de ces principes et pour sensibiliser la population (organisation d'ateliers et recours aux médias). En encourageant l'initiative et la participation de la population au niveau communautaire, le gouvernement obtient également des résultats.

L'OIT a aidé l'Ouganda à élaborer une politique nationale globale sur l'emploi qui vise notamment à promouvoir l'emploi des personnes appartenant à des groupes défavorisés.



---

L'OIT a effectué un certain nombre de missions dans le pays pour réviser la législation du travail. Le pays a bénéficié de programmes de formation organisés à Turin (Italie) et dans le Centre régional africain d'administration du travail (ARLAC). Enfin, en l'an 2000, Kampala devrait accueillir un atelier sous-régional organisé par l'OIT sur l'égalité des chances.

Des ONG telles que FIDA, une association d'avocates, le Syndicat national des personnes handicapées de l'Ouganda (NUDIPU), le Conseil national des femmes et l'Association des médias des femmes de l'Ouganda déploient également des efforts considérables en collaboration avec le gouvernement.

Comme indiqué auparavant, les objectifs du gouvernement sont de promouvoir l'égalité de droits et de chances pour tous, notamment en matière d'éducation, de soins de santé, d'accès à une eau propre et saine, à un emploi, à un abri décent, à des vêtements convenables, à la sécurité alimentaire et à une pension de retraite.

Il est nécessaire que tous les principaux partenaires participent à l'élaboration de la politique et au développement des programmes. Certaines lois, et en particulier la législation sur le travail, doivent être rendues conformes aux dispositions de la Constitution et au principe relatif à la discrimination (conventions n<sup>os</sup> 100 et 111).

Des travaux de recherche doivent être menés de toute urgence si l'on veut pouvoir fournir des données précises et de qualité en vue d'évaluer la situation réelle et d'identifier les groupes en difficulté, ainsi que de mettre en place des indicateurs.

Il faut également intensifier la collaboration avec les ONG et renforcer la capacité des partenaires sociaux pour déterminer avec exactitude les intérêts des groupes concernés.

Il convient d'instaurer un système de contrôle efficace, et en particulier d'améliorer le système d'inspection du travail, pour pouvoir suivre de façon régulière l'état d'avancement des différentes mesures mises en place par le gouvernement. Il faudra parallèlement former les responsables de l'inspection du travail à la collecte de données ventilées et à l'analyse de ces données.

### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Une copie du présent rapport a été adressée à la Fédération des employeurs de l'Ouganda (FUE) et à l'Organisation nationale des syndicats (NOTU).

### **Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs**

Toutes observations éventuelles formulées par ces organisations seront communiquées à l'OIT dès réception.

---

## **Qatar**

### **Moyens d'appréciation de la situation**

#### ***Evaluation du cadre institutionnel***

La loi n° 3 de 1962 (art. 2(6)) relative au travail définit le salaire comme «le salaire de base et toute autre prestation versée à un travailleur en considération de son travail». Ceci comprend la rémunération des heures supplémentaires et toutes autres prestations telles que les indemnités de vie chère, les allocations familiales, les primes de salaire et autres gratifications périodiques de ce type. Cela ne comprend pas le transport et les indemnités de déplacement ou toutes prestations ou cotisations versées par l'employeur à un régime de prestations des travailleurs.

Le salaire peut être payé sur une base annuelle, mensuelle, hebdomadaire, journalière ou horaire ou peut être déterminé selon la quantité de pièces produites comme convenu entre l'employeur et le travailleur. L'article 2(2) de cette loi définit le travailleur comme «toute personne qui n'est pas spécifiquement exclue des dispositions de cette loi et qui a signé un contrat de travail avec un employeur».

L'article 28 de la loi interdit la conclusion d'un contrat de travail dans lequel l'employeur et le travailleur se mettent d'accord sur un salaire inférieur au salaire minimum établi par décision de l'Emir.

#### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Les dispositions citées ci-dessus démontrent que le Code du travail du Qatar ne fait aucune distinction entre les travailleurs et les travailleuses en ce qui concerne le versement d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale. En outre, le Code du travail n'aborde pas la question de la détermination des taux de salaires et de l'appréciation des performances. Les salaires sont déterminés par accord entre le travailleur et l'employeur. La loi relative à la fonction publique et ses règlements exécutifs abordent les dispositions stipulées dans la convention.

#### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

- La Chambre de commerce et de l'industrie du Qatar (employeurs).
- La Commission des travailleurs de l'établissement général du pétrole (travailleurs).

#### **Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs**

Aucun commentaire n'a été reçu de l'une ou de l'autre de ces organisations.

---

## **Annexes (non reproduites)**

Lois relatives à cette question

Loi sur le travail et loi sur la fonction publique

Lois jointes aux rapports.

## **Singapour**

### **Moyens d'appréciation de la situation**

#### ***Evaluation du cadre institutionnel***

##### *Dispositions constitutionnelles et juridiques donnant effet au principe de non-discrimination*

Singapour ne dispose pas de dispositions législatives ou d'organes chargés d'assurer le respect de l'égalité dans l'emploi; en revanche, le droit à un traitement égal et le principe de la non-discrimination sont clairement affirmés dans la Constitution du pays, dont l'article 12(1) déclare que: «toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit à être protégées de manière égale par celle-ci».

Par ailleurs, l'article 12(1) interdit toute discrimination à l'encontre des citoyens de Singapour, que ce soit dans la loi et son application ou dans la nomination à tous emplois et postes publics, fondée sur la religion, la race, l'origine ou le lieu de naissance.

Le gouvernement de Singapour n'admet aucune forme de discrimination à l'encontre des candidats à un emploi. Il considère que la sélection de ceux-ci doit se fonder sur le mérite, et non sur des critères comme la race, la religion ou l'origine, qui n'ont pas de rapport avec l'emploi. Sous réserve des exigences propres aux différents emplois, les employeurs de Singapour ne font généralement pas preuve d'antiféminisme.

##### *Mesures prises pour lutter contre les pratiques discriminatoires*

A Singapour, le choix du métier et les conditions d'emploi sont fixés par accord mutuel entre l'employeur et le salarié. La loi sur l'emploi, qui fixe les normes de travail minimums, offre une protection à tous les salariés, quel que soit leur race, leur religion, leur sexe, leur ascendance ou leur origine. Par ailleurs, les salariés qui s'estiment victimes de discrimination disposent de différents recours. Par exemple, l'article 14(2) de la loi sur l'emploi permet à ceux qui estiment avoir été victimes d'un licenciement abusif de demander au ministère de la Main-d'œuvre de les réintégrer.

Le ministère de la Main-d'œuvre désapprouve toute pratique discriminatoire dans l'emploi et mène des enquêtes sur les offres d'emploi discriminatoires et sur les plaintes déposées à l'encontre des entreprises qui se livrent à des pratiques discriminatoires. Si l'enquête confirme l'existence de telles pratiques, le ministère lance un avertissement à l'entreprise fautive et la met en garde contre toute récidive.

A l'heure actuelle, les pratiques discriminatoires dans l'emploi ne sont ni suffisamment répandues ni suffisamment graves pour nécessiter l'adoption d'une législation particulière. Le gouvernement de Singapour a adopté une procédure éducative et promotionnelle visant à inciter les employeurs à recourir à des critères objectifs dans la sélection de leur personnel. Cette approche est préférable à la voie législative, qui crée des rigidités dans le

---

marché du travail et risque en fin de compte de nuire à la croissance économique et à la création d'emplois.

### *Les directives tripartites sur la non-discrimination dans les offres d'emploi*

Le ministère de la Main-d'œuvre, agissant de pair avec le Congrès national des syndicats (NTUC) et la Fédération nationale des employeurs de Singapour (SNEF), a publié le 12 mars 1999 un ensemble de directives tripartites sur la non-discrimination dans les offres d'emploi. Ces directives, qui ont été communiquées aux employeurs (y compris les départements ministériels et les organismes publics), aux spécialistes des ressources humaines et aux bureaux de placement, exhortent les employeurs à adopter des critères de sélection pertinents et objectifs. Les employeurs peuvent publier des annonces et engager des candidats en fonction de leurs compétences, aptitudes, connaissances ou qualités personnelles, comme les traits de caractère, et non en fonction de la race, de la religion, de l'âge, du sexe ou d'autres critères discriminatoires.

Les directives tripartites ont été diffusées par les voies suivantes:

- brochures et dépliants;
- séminaires, entretiens et réunions avec les employeurs et les spécialistes des ressources humaines;
- visites dans les entreprises;
- organisations d'employeurs et de salariés, comme la SNEF et le NTUC, qui les ont transmises à leurs membres;
- autres sociétés et associations professionnelles compétentes, comme l'Institut des ressources humaines de Singapour (SHRI).

### ***Evaluation de la situation dans la pratique***

Il ressort de la dernière enquête sur les offres d'emploi que la discrimination est en fort recul. En octobre 1999, moins de 0,2 pour cent de ces offres faisaient intervenir des critères discriminatoires comme le sexe, l'âge et/ou la religion, contre 32 pour cent en janvier précédent. L'âge et le sexe sont les critères le plus souvent signalés.

Comme dans les enquêtes précédentes, 80 pour cent (contre 83 pour cent pour l'enquête précédente) des offres d'emploi comportant des critères jugés discriminatoires étaient le fait de petites entreprises.

### *Mécanismes de fixation des salaires et écarts salariaux*

A Singapour, les salaires sont déterminés par l'offre et la demande. Il n'y a donc aucun risque de voir les salaires féminins diminuer artificiellement puisque l'économie fonctionne selon un système de méritocratie. Certaines données indiquent que l'écart des salaires masculins et féminins se comble avec le temps. En 1986, le salaire mensuel moyen des femmes était égal à 68 pour cent de celui des hommes. Ce chiffre est passé à 76 pour cent en 1997. S'il existe bien un écart salarial entre les sexes, il ne faut pas voir là le résultat d'une discrimination. Il est dû à une moindre ancienneté (les femmes ayant tendance à quitter le marché du travail après le mariage pour consacrer davantage de temps à leurs enfants) et au fait que le niveau éducatif de celles qui continuent à travailler est généralement plus faible. Avec l'amélioration de ce niveau éducatif, le salaire des femmes s'est accru progressivement au cours de la décennie.

---

## **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Pour ce qui est du secteur public, le gouvernement applique le principe «à travail égal, salaire égal» depuis 1962, donnant ainsi l'exemple au reste du marché du travail.

Il n'existe pas de discrimination dans l'emploi à Singapour. Le gouvernement applique fermement le principe de la méritocratie pour les deux sexes dans l'ensemble des secteurs de l'économie pour tout ce qui touche à l'emploi, à la profession, à la promotion et aux carrières. Cette politique trouve sa concrétisation dans les mesures et programmes décidés et mis en œuvre par le gouvernement. Les efforts accomplis par Singapour en ce domaine ont été reconnus par le PNUD, qui, dans son rapport sur le développement humain de 1997, a jugé qu'il s'agissait d'un des pays «ayant réussi à développer les capacités humaines fondamentales des femmes comme des hommes».

## **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Un exemplaire du présent rapport a été transmis à la Fédération nationale des employeurs de Singapour et au Congrès national des syndicats.

## **Suriname**

### **Moyens d'appréciation de la situation**

#### ***Evaluation du cadre institutionnel***

Le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession est reconnu au Suriname.

D'après la Constitution du Suriname, aucune discrimination ne peut avoir lieu sur la base de l'origine nationale, du sexe, de la race, de la langue, de la religion, de l'éducation, des opinions politiques, de la position économique ou de tout autre statut (art. 8, parag. 2).

De plus, l'article 27, paragraphe 1 c), prévoit qu'il appartient à l'Etat de garantir au mieux le droit au travail de la manière suivante: garantir l'égalité des chances dans le choix de la profession et le type de travail et interdire que l'accès à une fonction ou profession ne soit entravé pour des raisons liées au sexe.

L'article 28 de la Constitution donne à tous les salariés, indépendamment des questions d'âge, de sexe, de race, de nationalité, de religion ou d'opinion politique, le droit à:

- une rémunération pour leur travail correspondant à la quantité et au type de travail effectué, à sa qualité et à l'expérience de la personne, sur la base d'une rémunération égale pour un travail égal;
- l'accomplissement de tâches dans des conditions humaines;
- des conditions de travail qui ne présentent aucun danger ni pour la sécurité ni pour la santé;
- un temps de repos et des loisirs suffisants.

---

L'article 35, paragraphe 6, de la Constitution indique que les travailleuses ont droit à un congé maternité entièrement rémunéré.

La loi sur la négociation collective (GB 1962, n° 106) prévoit, à la section 2, que toute clause par laquelle l'employeur s'engage à employer des travailleurs d'une religion donnée, ayant certaines opinions politiques ou appartenant à une association, ou au contraire à ne pas employer ces travailleurs est nulle et non avenue. La loi sur les services de placements (GB 1965, n° 10) stipule, à la section 3, paragraphe 2, que la religion, les opinions politiques, convictions sociales ou l'appartenance (ou la non-appartenance) à une association des personnes qui font appel au service de l'emploi du ministère du Travail n'auront aucune influence négative ou positive sur la médiation, sauf si la personne qui demande la médiation a formulé des demandes raisonnables à cet égard.

Le Suriname a également ratifié les Conventions des Nations Unies sur l'élimination de la discrimination raciale et l'élimination de la discrimination à l'encontre des femmes.

Le terme discrimination en tant que tel n'est pas défini, mais l'article 8, paragraphe 2, de la Constitution fournit une longue énumération des bases sur lesquelles la discrimination n'est pas autorisée.

Il n'y a pas de discrimination sur la base de critères comme l'origine nationale, le sexe, la race, la langue, la religion, l'éducation, les opinions politiques, la situation économique, etc.

La Constitution indique que nul ne peut faire l'objet de discrimination.

La loi sur le travail (GB 1963, n° 163, art. 20) prévoit que les femmes et les jeunes n'ont pas le droit d'accomplir des travaux de nuit, ni des travaux dangereux pour leur santé ni des travaux portant atteinte à leur moralité.

Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'encontre des femmes:

- droits des travailleuses;
- organisations de femmes;
- la fondation «Stop violence against women» (arrêter la violence à l'égard des femmes);
- organisation destinée aux Haïtiens (travailleurs migrants);
- organisme légal: bureau du ministère des Affaires intérieures pour les questions d'égalité des sexes.

### ***Evaluation de la situation dans la pratique***

On ne dispose ni d'indicateurs ni de statistiques.

### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Mesures prises pour promouvoir l'élimination de la discrimination:

- formation professionnelle axée sur les objectifs mentionnés ci-dessus; le centre pour la mobilisation et le développement des travailleurs relève du ministère du Travail;

- 
- information du grand public en matière d'application de la législation du travail assurée par le ministère du Travail.

Moyens déployés pour promouvoir l'élimination de la discrimination:

i) le gouvernement:

- dans sa déclaration, le Président du Suriname a indiqué que la politique du gouvernement vise à garantir l'égalité de la qualité de vie de chacun, y compris pour les femmes;
- information du grand public fournie par le ministère du Travail (inspection du travail);
- programmes d'alphabétisation;
- poursuite de la réforme du système éducatif de manière à réduire et supprimer l'inégalité sociale;

ii) autres organismes:

- comité d'orientation pour les droits des travailleuses qui organise des séminaires et sessions de formation;
- éducation ouvrière assurée par le collège des travailleurs du Suriname et financée par les partenaires sociaux;
- activités déployées par les organisations de travailleuses et d'employeuses.

Les objectifs du gouvernement sont:

- la modification du système juridique;
- la ratification de la convention.

Conditions jugées nécessaires pour atteindre ces objectifs:

- dispositions légales en matière de salaire minimum;
- mesures pour réduire les écarts salariaux dans les différents secteurs économiques;
- amélioration des données sur la situation des travailleurs du secteur rural, du secteur informel, sur les salaires et le chômage.

### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Un exemplaire du présent rapport a été envoyé aux organisations d'employeurs représentatives ci-après:

- *Associatie van Surinaamse Fabrikanten;*
- *Vereeniging Surinaams Bedrijfsleven;*

ainsi qu'aux organisations de travailleurs suivantes:

- *Centrale van Landsdienaren Organisaties;*
- *Federatie van Agrariers en Landarbeiders;*
- *AVVS «De Moederbond»;*

- 
- *Progressieve Werknemers Organisatie*;
  - *Organisatie van Samenwerkende autonome Vakbonde*;
  - *Vakcentrale C-47*.

## **Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs**

Ces organisations de travailleurs et d'employeurs n'ont formulé aucune observation.

## **Tanzanie, République-Unie de**

### **Moyens d'appréciation de la situation**

#### ***Evaluation du cadre institutionnel***

Le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi est reconnu en Tanzanie.

Il est reconnu de la manière suivante:

- i) dans la Constitution de la République-Unie de Tanzanie;
- ii) dans la loi sur la sécurité de l'emploi, chapitre 574, section 8 b);
- iii) par la ratification de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en 1985. Des rapports ont été envoyés au BIT au titre de l'article 22 de la Constitution concernant les conventions ratifiées.

La Constitution de la République-Unie de Tanzanie, article 13 4), prévoit que nul ne sera traité de manière discriminatoire par un fonctionnaire quelconque en vertu d'une loi quelle qu'elle soit, dans l'exercice de ses fonctions.

La Constitution de la République-Unie de Tanzanie, qui est le texte législatif fondamental du pays, jette les bases de tous les autres lois, règlements et règles administratives.

De plus, l'article 13 2) de la Constitution prévoit qu'aucune autorité législative de la République-Unie de Tanzanie ne mettra en place des lois ayant un caractère discriminatoire.

#### ***Evaluation de la situation dans la pratique***

Il n'existe actuellement pas de statistique permettant d'évaluer la situation et aucune n'est envisagée pour l'instant.

Toutefois, un certain nombre d'activités visant à lutter contre la pauvreté et à donner aux femmes un pouvoir économique sont entreprises dans le pays en réponse à la Conférence de Beijing et au Sommet social de Copenhague.



---

## **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

De nombreuses activités ont été lancées pour garantir que les anciens textes de lois seront revus et que de nouveaux textes seront promulgués de manière à garantir la suppression totale de la discrimination: examen des lois sur le travail et autres lois apparentées en mettant l'accent sur la promotion de l'emploi féminin dans le contexte de programmes d'ajustement structurel; examen du droit foncier, promulgation de lois contre le harcèlement sexuel, examen de la politique nationale en matière d'emploi qui traite des questions d'égalité des sexes et des chances dans le monde du travail.

Des programmes spéciaux sont mis en place comme des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes de manière à garantir qu'il n'y ait pas de discrimination en matière d'emploi et de profession basée sur le sexe.

Des projets à l'intention des femmes sont également entrepris dans le cadre du programme national de création de revenus. Si les activités de ce projet s'adressent à des personnes qui ne travaillent pas ou qui risquent d'être au chômage dans un avenir proche, ce programme met néanmoins l'accent sur l'égalité des sexes. Ainsi, 50 pour cent des bénéficiaires des divers projets doivent être des femmes.

Autres moyens mis en place par le gouvernement pour promouvoir le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession:

- Création d'un bureau de coordination des questions sexospécifiques qui met l'accent sur les chances et le développement, le sexe et l'emploi.
- Un groupe de travail tripartite sur l'égalité des sexes et l'emploi a été constitué afin de garantir, dans la pratique, le droit des femmes au travail et l'égalité d'accès à l'emploi.

L'OIT appuie la promotion de l'emploi féminin dans le contexte des programmes d'ajustement structurel; le projet facilite aussi le processus d'examen de la législation du travail et de lois apparentées.

Il faut également mentionner la réunion d'un groupe d'action tripartite (promotion de l'emploi féminin dans le contexte des programmes d'ajustement structurel) du 23 au 26 août 1999.

Les objectifs du gouvernement sont de faire progresser les droits de l'homme, la démocratie et la bonne gouvernance.

L'OIT devrait organiser un séminaire national de suivi impliquant les ministères, les employeurs et les syndicats concernés.

L'OIT pourrait apporter un appui aux activités suivantes:

- Séminaire national destiné aux employeurs, aux syndicats et aux membres du Parlement sur le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
- Acquisition de compétences pour le personnel technique chargé de la préparation de rapports sur les normes de l'OIT et la Déclaration plus particulièrement.

---

## **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Des exemplaires de ce rapport ont été envoyés aux organisations suivantes:

- Association des employeurs de la République de Tanzanie
- Organisation des syndicats de la République de Tanzanie (OTTU)

### **Annexe (non reproduite)**

Liste de projets bénéficiant de l'appui du Programme national de création de revenus.

## **Thaïlande**

### **Moyens d'appréciation de la situation**

#### ***Evaluation du cadre institutionnel***

En sa qualité d'Etat Membre de l'OIT et de l'ONU, la Thaïlande adhère pleinement aux principes des droits de l'homme. Elle a adhéré à la Déclaration universelle des droits de l'homme et à de nombreux autres instruments pertinents de l'ONU.

La Thaïlande adhère fermement au principe de l'élimination de la discrimination. L'égalité de traitement est une condition préalable au développement. En effet, il ne saurait y avoir de paix durable sans développement et si des inégalités ou des actes discriminatoires quels qu'ils soient perdurent. L'oppression et la domination fondées sur le pouvoir, le sexe, la race, la religion ou la culture naissent en général de préjugés et d'une conception étroite de l'intérêt personnel.

La Thaïlande a toujours été une société multiculturelle et ouverte. Les habitants d'origine thaïlandaise se mêlent librement aux citoyens d'origine chinoise, indienne, birmane, cambodgienne ou laotienne et aux membres des nombreuses minorités ethniques de Thaïlande. Le pays abrite de nombreuses religions. Depuis des siècles, le bouddhisme prédominant cohabite sans conflit avec l'islam, le christianisme et d'autres religions.

S'agissant du problème de l'égalité entre les sexes, le gouvernement thaïlandais a toujours estimé qu'il était important que les femmes soient placées sur un pied d'égalité avec les hommes à tous les niveaux. L'instauration de relations amicales et la coopération entre les partenaires sociaux et la société civile contribueront au développement de la femme, à l'amélioration de sa position et à la promotion de l'égalité des droits dans tous les aspects de la vie.

Sur le plan de la volonté politique, il convient de souligner que les gouvernements successifs de la Thaïlande ont défendu l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Ainsi, le 20 novembre 1997, s'exprimant au nom du gouvernement actuel, le Premier ministre Chuan Leekpai a tenu les propos suivants alors qu'il présentait la politique du gouvernement au Parlement: «Les lois et les règlements seront améliorés pour que la protection des travailleurs soit plus efficace. Il faudra notamment que les travailleuses et les jeunes travailleurs reçoivent des salaires équitables et travaillent dans un environnement sûr.»

---

En Thaïlande, le principe de l'élimination de la discrimination se traduit par des actes, comme il apparaît ci-dessous:

La Constitution du Royaume de Thaïlande B.E. 2540 (1997) en vigueur depuis octobre 1997 accorde au peuple des droits plus étendus.

Elle prévoit également l'élimination de la discrimination, comme il apparaît dans les articles ci-dessous:

«Article 30: Tous les citoyens sont égaux devant la loi et jouissent de la même protection en application de la loi. Les hommes et les femmes ont les mêmes droits.

Tout acte discriminatoire perpétré injustement à l'égard d'une personne pour des raisons d'origine, de race, de langue, de sexe, d'âge, de condition physique, d'état de santé, de situation personnelle, économique ou sociale, de confession, d'éducation ou d'opinion politique autorisée par la Constitution est interdit.

Les mesures adoptées par l'Etat pour éliminer les obstacles qui empêchent certaines personnes de faire usage de leurs droits et libertés à l'égal des autres ou pour encourager ces personnes à le faire ne doivent pas être considérées comme constituant un acte discriminatoire injuste au sens qu'en donne le troisième paragraphe.»

«Article 80: L'Etat doit protéger les enfants et les adolescents et favoriser leur développement, promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et protéger, renforcer et développer l'intégrité de la famille et l'unité des communautés.

L'Etat doit prêter assistance aux personnes âgées, démunies, invalides, handicapées ou défavorisées de sorte à améliorer la qualité de leur vie et à accroître leur autonomie.»

Il convient de souligner que la Constitution prévoit une protection renforcée des droits de l'homme et qu'elle est de ce fait davantage conforme aux normes internationales. Dans son chapitre 8, aux articles 199 et 200, elle ordonne la création d'une Commission nationale des droits de l'homme chargée de veiller au respect des droits de l'homme en surveillant, suivant et garantissant la réalisation des principes des droits de l'homme (annexe non reproduite).

La loi sur la protection des travailleurs B.E. 2541 (1998) en vigueur depuis août 1998 accorde une protection plus importante aux travailleurs, dans la lignée des normes de l'OIT. Cette loi contient notamment des dispositions visant à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, comme il apparaît ci-dessous:

«Article 15: Les employeurs doivent réserver le même traitement aux travailleurs et aux travailleuses du point de vue de l'emploi sauf si la description ou la nature du travail considéré empêche une telle équité.»

«Article 16: Les employeurs, chefs, superviseurs ou inspecteurs ont l'interdiction de faire subir des actes de harcèlement sexuel à des travailleurs mineurs ou à des travailleuses.»

«Article 43: Les employeurs ont l'interdiction de licencier des travailleuses au motif qu'elles sont enceintes.»

«Article 53: Pour un travail égal en nature, en qualité et en quantité, les employeurs doivent rémunérer identiquement le temps de travail, les heures supplémentaires, les vacances et offrir les mêmes compensations sous forme de vacances, quel que soit le sexe du travailleur.»

---

Au niveau international, la Thaïlande a donné la preuve de sa ferme volonté de participer aux efforts de la communauté internationale en ratifiant la convention n° 19 concernant l'égalité de traitement des travailleurs étrangers et nationaux en matière de réparation des accidents du travail et la convention n° 100 sur l'égalité de rémunération. La Thaïlande a également adopté la Déclaration et le Programme d'action de Beijing, la Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, etc.

En Thaïlande, la notion de discrimination est définie à l'article 30 de la Constitution du Royaume. La discrimination en raison du sexe, de la race, de la religion, de l'origine, etc., est interdite en matière d'emploi et de profession. Aucune personne ni aucune catégorie de personnes n'est exclue explicitement ou par omission de l'application du principe et du droit relatifs à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. De même, aucune catégorie d'emploi ou de travail ni aucun secteur n'est exclu ou omis de la législation applicable.

La concrétisation de ce principe dans les faits passe par l'application de la peine suivante: toute personne qui enfreindrait l'article 15 de la loi sur la protection des travailleurs de 1998 par action ou par omission est passible d'une amende pouvant atteindre 20 000 baht.

### **Evaluation de la situation dans la pratique**

Afin de connaître la réalité de la situation, on dispose essentiellement de statistiques sur l'inspection du travail, les plaintes et les licenciements. Selon le rapport dressé par l'inspection du travail pour l'ensemble du pays en 1998, 993 312 travailleuses et 853 423 travailleurs ont fait l'objet d'inspections cette année-là. Aucun cas de plainte pour licenciement discriminatoire n'a été relevé.

### **Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits**

Plusieurs efforts ont été déployés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Ainsi, plusieurs grandes orientations ont été définies dans la lutte contre ce problème. Elles visent notamment à accroître les possibilités offertes aux femmes, à assurer que ces dernières reçoivent un traitement équitable du point de vue de la rémunération, à favoriser leur promotion et à améliorer la qualité de leur vie.

Des mesures législatives et des mesures d'application ont été adoptées pour transcrire ces principes dans la réalité. Les premières ont déjà été évoquées.

Quant aux mesures d'application, elles ont déjà débouché sur plusieurs programmes ambitieux. D'autres encore seront mis en œuvre par différents organismes:

- Tout d'abord, la Commission nationale pour les questions relatives aux femmes (*National Commission on Woman's Affairs* ou NCWA), qui a pris sa forme actuelle en 1989, dirigera les programmes visant le progrès des femmes en Thaïlande, en sa qualité d'organisation étatique responsable des questions féminines. La NCWA est également chargée de suivre et d'évaluer les programmes relatifs aux femmes et de lancer des recherches sur la différence du traitement réservé aux hommes et aux femmes.
- Ensuite, le ministère du Travail et de la Protection sociale est chargé de veiller à ce que les travailleuses jouissent pleinement des droits et des avantages que leur réserve la loi et d'œuvrer pour l'amélioration de la qualité de leur vie. Le ministère du Travail

---

et de la Protection sociale a mis sur pied toute une série de programmes et de services destinés à la promotion de l'emploi, de l'inspection du travail et du bien-être dans le cas des travailleuses.

- Enfin, le gouvernement devra mettre en œuvre des mesures sociales par le biais de différents programmes et projets visant la promotion et le renforcement des qualifications des travailleuses. Parmi les plus importants de ces outils se détachent le Projet pour la promotion de la qualité de la vie des travailleuses, le Programme pour la création, sur le lieu de travail, de services de consultation à l'intention des travailleuses et le Projet pour la formation professionnelle au plan local.

Dans un souci de réserver à tous un accès égal à l'emploi, les centres de placement et les services d'orientation professionnelle destinés au grand public s'assurent qu'aucun demandeur d'emploi n'est victime d'actes discriminatoires. Ainsi, indépendamment de leur race, de leur couleur de peau, de leur sexe, de leur religion, de leur opinion politique ou de leur catégorie sociale, tous les demandeurs d'emploi ont accès aux mêmes possibilités et au même traitement en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle. La Thaïlande abrite un grand nombre de travailleurs immigrés. Aujourd'hui, certaines professions autrefois réservées aux hommes sont ouvertes aux femmes et un certain nombre de femmes occupent des postes très élevés, à la fois dans le secteur public et dans le secteur privé.

Le gouvernement thaïlandais s'est fixé des objectifs ambitieux en vue du respect, de la promotion ou de la réalisation du principe de l'élimination de la discrimination. Le huitième Plan pour le développement économique et social de la nation appelle ainsi à une amélioration de l'efficacité du système judiciaire et de la protection des droits civils en fixant les objectifs suivants:

- 1) renforcer l'assistance juridique apportée aux personnes les moins favorisées, notamment par la mise à disposition d'un avocat;
- 2) mieux faire connaître les garanties qu'offre la loi, amender les lois et règlements portant sur les droits et la protection sociale des femmes et des enfants conformément à l'évolution de la situation sociale et économique, et soutenir les activités entreprises en application de la loi par des organismes publics ou des ONG pour protéger les droits revenant aux enfants et aux adolescents;
- 3) défendre le principe de l'égalité des droits entre les hommes et les femmes en favorisant la participation de ces dernières aux processus décisionnels et à la vie économique, sociale et politique à tous les niveaux;
- 4) encourager la création d'organisations féminines œuvrant pour favoriser l'accès des femmes à l'éducation, à la formation professionnelle, aux compétences et à l'emploi sur un pied d'égalité avec les hommes;
- 5) réformer les lois et règlements de sorte à éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes; et
- 6) mener une campagne pour dénoncer la violence à l'égard des femmes et des enfants en faisant mieux connaître ce problème et ses conséquences au public et en mettant des services de consultation à la disposition des familles concernées.

Il convient de rappeler encore une fois que la Thaïlande est tout à fait consciente de la nécessité d'une égalité entre les sexes du point de vue de l'emploi. Le huitième plan accorde une place importante à la Déclaration et au Programme d'action de Beijing et il fixe les buts et les objectifs suivants pour ce qui touche au développement des femmes: il faut faire en sorte que les femmes puissent atteindre le maximum de leur potentiel de tous les points de vue, prendre en compte tous les aspects de l'environnement des femmes dans

---

la perspective du progrès de la famille et de la communauté, éliminer la discrimination à l'égard des femmes et faire disparaître la violence exercée par les différentes communautés et la société en général à leur égard. Il convient de souligner que tous les objectifs susmentionnés du Plan national se sont déjà traduits par des actes.

Pour atteindre ces objectifs, l'assistance technique de l'OIT est appelée à jouer un rôle essentiel. Le développement d'indicateurs ou de statistiques pertinents semble également nécessaire.

### **Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée**

Copie de ce rapport a été communiquée aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs suivantes, qui sont les plus importantes du pays:

- 1) Confédération des employeurs de Thaïlande;
- 2) Confédération des employeurs du commerce et de l'industrie thaïlandais;
- 3) Congrès du travail de Thaïlande;
- 4) Congrès national de la main-d'œuvre thaïlandaise.

### **Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs**

Aucune de ces organisations n'a encore envoyé ses observations sur la question.

### **Annexes (non reproduites)**

- Extraits de la Constitution du Royaume de Thaïlande (1997)
- Loi sur la protection des travailleurs (1998)
- Chiffres sur le nombre des organisations de travailleurs du Royaume en 1998 et 1999
- ■ Chiffres sur le nombre des inspections effectuées sur des femmes et des enfants dans l'ensemble du Royaume en 1997 et 1998.