

Commission de l'application des normes

Date: 19 mai 2025

Les gouvernements figurant sur la liste des cas individuels ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de présenter à la commission des informations écrites.

► Informations sur l'application de conventions ratifiées fournies par les gouvernements inscrits sur la liste des cas individuels

République islamique d'Iran (ratification: 1964)

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

Le gouvernement a fourni les informations écrites suivantes, ainsi que des statistiques sur les résultats scolaires, des statistiques sur les enseignants à temps plein pour l'année universitaire 2023-24, un rapport sur les dépenses par genre dans les provinces (mai 2025), le nombre d'établissements financés par genre et par secteur d'activité (mai 2025), un rapport sur les établissements par genre et par province à partir de ressources des entreprises locales (mai 2025), des statistiques sur les étudiants dans les établissements d'enseignement supérieur du pays et des tableaux statistiques sur les femmes.

Réponse du gouvernement concernant le projet de loi sur la chasteté et le hijab

La République islamique d'Iran s'est toujours efforcée de prendre des mesures avec détermination conformément à l'application de la convention. À cette fin, le gouvernement a pris en considération le principe d'égalité des chances en matière d'emploi et de non-discrimination dans l'emploi lors de l'élaboration de ses politiques, tandis que le principe d'«égalité en dignité humaine» pour les femmes est reconnu par la Constitution et les plans de développement nationaux d'Iran.

- Concernant la loi sur la chasteté et le hijab, il convient de souligner qu'elle n'a pas encore été promulguée. Elle n'est donc pas juridiquement applicable et l'obligation de mettre en œuvre une loi qui n'est pas encore promulguée n'est pas légalement acceptable et est incompatible avec les principes applicables en vertu de la législation nationale iranienne. Conformément aux principes juridiques en place, à la Constitution et au Code civil, aucune résolution ne peut être considérée comme ayant force exécutoire tant que ladite loi n'a pas suivi toutes les procédures légales, y compris l'approbation, la promulgation par le Président et la publication dans le Journal officiel. Conformément à l'article 123 de la Constitution et à

l'article 2 du Code civil, la promulgation et la publication constituent les principales étapes à suivre pour que les lois deviennent applicables. Sans cela, ni les citoyens ni les instances exécutives ne sont tenus de les respecter. Par conséquent, toute référence aux dispositions d'un projet de loi servant à conclure à une discrimination ou à une violation des droits fondamentaux ne présente aucune crédibilité juridique et induirait en erreur lors de l'évaluation des mesures d'un gouvernement.

- Concernant la préoccupation relative à l'accès aux services publics pour les femmes qui ne respectent pas le code vestimentaire, il convient de mentionner qu'il n'existe aucune interdiction systématique fondée sur ce motif dans la législation et que, si des mesures ont été prises au cas par cas dans certaines institutions, ces pratiques ne sont pas généralisées et ne constituent pas une base de discrimination structurelle.
- Un nouveau projet de loi est en cours de formulation, suivant une approche culturelle et positive et dont l'objectif n'est pas de recourir à des mesures pénales et coercitives, mais plutôt de faire graduellement la promotion d'une culture iranienne islamique dans la société. Ce nouveau projet de loi met l'accent sur l'éducation, la persuasion culturelle, les activités médiatiques et les avis non contraignants et, à cet égard, son cadre est totalement compatible avec les principes de non-discrimination et de respect de la dignité humaine. À ce sujet, le gouvernement est disposé et prêt à partager ses points de vue et observations avec l'OIT dans le cadre d'un dialogue technique constructif et se déclare ouvert à tout échange fructueux visant à promouvoir les droits au travail et l'égalité dans l'emploi.

La loi sur la chasteté et le hijab a désormais été approuvée par le pouvoir législatif. Toutefois, elle n'est pas encore applicable, car elle n'a pas été promulguée ni publiée officiellement. En outre, les autorités supérieures ont décidé de ne pas la faire appliquer pour le moment. Il n'y a donc pas lieu de s'inquiéter à ce sujet.

Il convient de noter que, conformément à l'article 1 du Code civil, les textes de loi de l'Assemblée consultative islamique et les résultats du référendum, après avoir suivi les procédures légales, seront notifiés au Président de la République. Le Président, dans un délai de 5 jours, les signe et les notifie aux exécutifs, et donne des instructions quant à leur publication. Ensuite, le Journal officiel est tenu de les publier dans les 72 heures suivant la notification. L'article 2 du Code civil prévoit que les textes législatifs entrent en vigueur dans tout le pays dans les 15 jours suivant leur publication, sauf si la législation prévoit une disposition contraire quant à sa date d'application. Conformément à l'article 3 du Code civil, les textes de loi doivent être publiés au Journal officiel.

Réponse du gouvernement concernant la prévention et la lutte contre les types de violence et de harcèlement sexuel sur le lieu de travail et dans un environnement professionnel:

Selon le rapport de 2023, pour tous les comportements similaires à l'encontre des femmes dans les environnements de travail du secteur privé ou public, des mesures administratives ou judiciaires peuvent être prises à la suite d'un signalement de la victime ou de signalements d'autres personnes. Selon l'islam, les questions éthiques concernant les femmes et les enfants revêtent une grande importance et toute agression ou tout harcèlement à l'encontre d'une femme est considéré comme une insulte à l'honneur de tous les hommes, ce qui suscite généralement des réactions très vives. De nombreuses lois existent pour protéger la dignité des femmes, et même le harcèlement par des paroles ou des actes contraires à leur honneur et à leur dignité est considéré comme une insulte, passible d'une peine d'emprisonnement de deux à six mois en vertu de l'article 619 du volume cinq du Code pénal islamique (*Ta'zirat* et peines dissuasives).

Dans le rapport de 2023, il est noté que les comportements contraires à l'éthique au sein des organisations gouvernementales et semi-gouvernementales font l'objet d'un contrôle spécifique des unités de contrôle des organisations, et que des mesures sévères sont prises à l'encontre des contrevenants qui sont renvoyés devant la commission des infractions administratives sur signalement du plaignant de l'unité concernée. Ces personnes sont passibles de sanctions, telles que le licenciement définitif ou temporaire, des amendes, etc., qui sont distinctes des sanctions judiciaires pouvant être appliquées si une procédure est engagée et une plainte déposée auprès des autorités judiciaires.

Réponse du gouvernement concernant les articles 1, paragraphe 1 a) et 4. Discrimination fondée sur le sexe, l'opinion politique et les activités préjudiciables à la sécurité de l'État

Conformément aux principes de la Constitution, particulièrement l'article 27, la République islamique d'Iran a toujours soutenu le droit d'organiser des activités et des rassemblements syndicaux pacifiques et légaux, et a en outre reconnu le droit à la manifestation dans le cadre de la loi. Dans le même contexte:

- À l'instar d'autres États Membres de l'OIT, la République islamique d'Iran fait la distinction entre des manifestations pacifiques légitimes, d'une part, et des comportements pouvant être considérés comme des menaces à la sécurité nationale et à la stabilité sociale, d'autre part. Des mesures ont également été prises dans la législation nationale, garantissant un procès équitable, la possibilité de consulter un avocat et le droit de faire appel. En outre, des mécanismes juridiques permettant d'obtenir réparation en cas de plainte et de garantir les droits des accusés ont été mis en place par l'intermédiaire des institutions de contrôle existantes.

Réponse du gouvernement concernant le projet de plan intégré pour la population et l'excellence de la famille, et autres mesures

La loi sur la population jeune a été adoptée pour répondre à l'un des plus grands défis démographiques nationaux. La baisse récente du taux de natalité de 20 pour cent et une baisse importante du taux de fécondité exposent le pays au risque de vieillissement rapide de la population; une situation qui, selon des estimations internationales fiables, placera l'Iran au rang des sociétés les plus vieilles du monde au cours des deux prochaines décennies. L'adoption de cette loi vise à mettre en œuvre des politiques démographiques générales, à retrouver l'équilibre de la structure par âge de la population et à renforcer les fondations de la famille. À cet égard, les points suivants sont à souligner:

- Concernant l'affirmation selon laquelle la législation discrimine de plus en plus les femmes, il convient de noter que la loi susmentionnée ne viole pas le principe d'égalité entre les hommes et les femmes ou les droits des femmes sur le lieu de travail. Contrairement à cette allégation, une grande partie de ces dispositions juridiques a été élaborée et mise en œuvre précisément pour soutenir les femmes, en particulier les mères qui travaillent, en facilitant leurs rôles multiples et en renforçant la qualité de vie des ménages. Certaines des mesures de protection les plus importantes envisagées par la loi sont les suivantes: garantir la sécurité de l'emploi aux femmes pendant leur grossesse et après la naissance des enfants; accorder un congé payé après la naissance des enfants; permettre aux mères de télétravailler; exiger la création de crèches sur les lieux de travail; valoriser les avantages sociaux, comme les allocations familiales et la retraite anticipée; mettre en place une assurance pour les femmes au foyer; prendre en charge les traitements contre l'infertilité; accorder des aides au logement; et, offrir des garanties économiques spécifiques.

Réponse du gouvernement concernant la modification de l'article 1117 du Code civil et des restrictions légales à l'emploi des épouses sous l'autorité de leur mari

La modification de la loi de 2022 sur la protection de la famille est à l'ordre du jour du pouvoir législatif et n'a pas été bien accueillie; la branche législative du pouvoir judiciaire a décidé de changer le contenu de cet instrument et de traiter uniquement des aspects formels et procéduraux de la proposition de loi modificative (loi de 2022 sur la protection de la famille). Certains experts ont proposé de changer son intitulé en «proposition de loi sur la procédure familiale». Dans celle-ci comme dans la loi précédente, une attention particulière a été accordée à la question de l'emploi et de la profession des femmes, et le même article que le précédent y a été inclus, comme suit:

Si le tribunal rend une décision interdisant à l'épouse de travailler, cette décision est uniquement communiquée à celle-ci en vue de son application. Si l'épouse refuse de la respecter, elle n'aura pas droit à une pension alimentaire. Quel que soit le titre définitif de la proposition de loi, une fois qu'elle est soumise au gouvernement et au Parlement, l'ajout de l'article ci-dessus empêche l'application de la décision interdisant à l'épouse d'exercer un emploi. La décision sera notifiée à l'épouse uniquement et si celle-ci choisit de continuer à travailler, elle ne touchera pas de pension alimentaire de la part de son mari. La raison est la suivante: même si une femme a des droits, un revenu ou des moyens, elle n'est pas obligée de contribuer aux dépenses du ménage ou à ses besoins essentiels. Dans tous les cas, l'époux est tenu de couvrir toutes les dépenses courantes et les besoins de son épouse, comme la nourriture, les vêtements, le logement et les soins médicaux.

De même, le gouvernement (bureau du vice-ministre des Affaires juridiques, bureau du vice-ministre des Affaires stratégiques, et bureau du vice-ministre de la Justice chargé des affaires sociales et de la prévention de la criminalité au sein du pouvoir judiciaire) a élaboré un projet de lignes directrices sur l'établissement de l'acte de mariage électronique et des conditions y afférentes, afin d'inclure d'autres types de conditions requises par l'épouse dans l'acte de mariage. Enfin, pour préserver le droit de l'épouse à l'éducation et à l'emploi, et garantir que l'époux ne peut pas imposer des restrictions à sa femme après le mariage, l'article 5 (c) dispose que «[l']époux s'engage à éviter de prendre toute décision visant à empêcher son épouse d'accéder à l'éducation ou à l'emploi lorsque cela ne porte pas atteinte à la dignité de la famille».

Réponse du gouvernement concernant le respect de l'égalité d'accès à l'emploi

Souhaitant mettre en avant les principes de la dignité humaine et de la justice sociale et garantir le respect de l'égalité des chances pour tous les groupes de la société, y compris les femmes, la République islamique d'Iran a mis en œuvre des mesures importantes aux niveaux législatif, exécutif et éducatif, ainsi que des mesures de soutien pour améliorer la condition de la femme sur le marché du travail. Ces mesures sont non seulement conformes aux dispositions des conventions fondamentales de l'OIT mais, dans de nombreux cas, dépassent même la portée des normes internationales. À cet égard, les points suivants sont mis en avant:

- Volonté d'interdire toute discrimination injustifiée et d'assurer l'égalité des chances: dans le système juridique iranien, le principe d'égalité entre les hommes et les femmes devant la loi, en particulier s'agissant de l'emploi et des salaires, est expressément inscrit dans plusieurs lois et politiques générales. Il s'agit notamment de l'article 20 de la Constitution, qui considère que tous les citoyens, hommes comme femmes, sont égaux devant la loi; de l'article 28 de la Constitution, qui garantit le droit à l'emploi et à la recherche d'un métier dans le domaine souhaité pour tous; de l'article 38 de la loi sur le travail; et des clauses 2, 3

et 6 des politiques générales du système administratif et des politiques de l'emploi, qui mettent l'accent sur le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, sans distinction de genre. De plus, la clause 15 des politiques générales du septième plan de développement de 2022 met l'accent sur l'importance d'«éliminer les obstacles à la croissance et à l'épanouissement des femmes» et la clause 9 des politiques législatives générales, publiées en 2019 par le Guide suprême, souligne «le caractère centré sur la justice des lois, la prévention de la discrimination injuste, l'universalité de la loi, ainsi que son caractère exclusif et exhaustif» comme fondements de la législation. Ces documents et ces lois montrent bien le soutien apporté par le système législatif du pays à l'amélioration du statut de la femme. En appliquant ces principes, les institutions judiciaires comme la Cour de justice administrative traitent les plaintes relatives aux violations des droits professionnels, y compris les questions relatives à l'égalité des rémunérations et aux possibilités d'emploi et, si ces violations sont confirmées, ordonne le versement de compensations et la restauration du statut antérieur.