

Commission de l'application des normes

Date: 18 mai 2026

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

Ouzbékistan

Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 (ratification: 1992)

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (ratification: 1992)

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après.

Le gouvernement réaffirme qu'il tient à mettre effectivement en œuvre ses obligations au titre de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, de l'OIT, ratifiées en 1992.

Ces dernières années, l'Ouzbékistan a engagé des réformes constitutionnelles, législatives et institutionnelles de grande ampleur pour renforcer l'égalité, la non-discrimination et l'égalité des chances dans le travail et l'emploi.

La Constitution révisée garantit l'égalité de toutes les personnes devant la loi, interdit la discrimination et consacre le droit de toutes les personnes à un travail décent, à une rémunération équitable sans discrimination et à une protection contre le chômage. Ces garanties ont également été énoncées dans le Code du travail, les lois sur l'emploi de la population et les garanties relatives à l'égalité des droits et des chances pour les femmes et les hommes, ainsi que dans d'autres textes législatifs.

Le Code du travail interdit la discrimination directe et indirecte dans le travail et l'emploi. La discrimination est définie comme l'imposition de restrictions ou l'octroi d'avantages fondés sur le sexe, l'âge, la race, la nationalité, la langue, l'origine sociale, la religion, les croyances, l'appartenance à une association publique et d'autres circonstances aucunement liées aux qualifications professionnelles.

En outre, des modifications au Code du travail ont été rédigées et soumises à la Chambre législative de l'Oliy Majlis (Parlement). Ces propositions élargissent la liste des motifs de discrimination interdits en incluant la couleur et l'opinion politique, conformément à la convention n° 111. Ce projet de loi introduit également des dispositions interdisant la violence

et le harcèlement dans le monde du travail, établit des garanties supplémentaires pour les travailleurs touchés et renforce les mécanismes de protection de leurs droits.

De plus, des modifications introduisant des dispositions relatives à l'interdiction du harcèlement sexuel dans les relations de travail et d'emploi et imposant à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ont été proposées.

Le 15 mai 2026, la Chambre législative de l'Oliy Majlis a adopté ce projet de loi en deuxième lecture, ce qui témoigne des efforts continus déployés par la République d'Ouzbékistan pour renforcer le cadre juridique relatif à l'égalité, à la non-discrimination et à la protection contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Afin de renforcer davantage la mise en œuvre des normes internationales du travail, le ministère de l'Emploi et de la Réduction de la pauvreté, avec la Fédération des syndicats, la Confédération des employeurs et d'autres institutions publiques concernées, et avec l'appui d'experts du Département des normes internationales du travail (NORMES) du BIT, a élaboré une feuille de route relative à la mise en œuvre des conventions fondamentales de l'OIT qui prévoit la mise au point de méthodes permettant de repérer la discrimination au travail, d'améliorer les approches suivies pour évaluer le travail de valeur égale et de renforcer les mécanismes de collecte et d'analyse des données.

Le gouvernement continue de prendre des mesures visant à prévenir les pratiques discriminatoires à l'étape du recrutement. La législation nationale interdit le refus injustifié d'emploi, y compris le refus fondé sur des motifs discriminatoires, la grossesse, les responsabilités familiales et d'autres circonstances établies par la loi.

En outre, les employeurs et les partenaires sociaux continuent de mener des activités de sensibilisation et de diffuser des informations. La Confédération des employeurs communique des orientations concrètes relatives à la prévention de la discrimination et du harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail et coopère avec des plateformes d'emploi en vue de promouvoir des approches luttant contre la discrimination dans les offres d'emploi. L'inspection du travail de l'État mène également des activités de sensibilisation dans ce domaine.

Le gouvernement continue de s'employer à remédier aux stéréotypes de genre et à faire reculer la ségrégation professionnelle. La promotion de l'égalité d'accès à l'éducation et à la formation professionnelle est l'un des instruments clés à cet égard. La législation nationale établit les principes de non-discrimination dans l'éducation, d'égalité des chances et d'inclusivité. Des mesures d'accompagnement supplémentaires sont déployées dans l'enseignement supérieur pour les groupes vulnérables. Des aides de l'État sont allouées à des personnes en situation de handicap, à des enfants de famille à faible revenu, à des orphelins et à des femmes dans des domaines d'étude où ils sont traditionnellement peu représentés.

Afin d'élargir davantage l'accès des femmes à l'enseignement supérieur, un système a été instauré: les intérêts des prêts étudiants accordés aux femmes inscrites en licence sont couverts par le budget de l'État. En outre, les femmes ont la possibilité de faire un master gratuitement grâce à des bourses financées par l'État. Depuis 2022, 403,7 milliards de soums ont été alloués à ces fins dans le budget de l'État.

Depuis l'année universitaire 2023-24, les femmes inscrites dans des établissements d'enseignement professionnel proposant des filières offrant des perspectives mieux rémunérées et où elles doivent payer des frais de scolarité (2 385 personnes) ont été transférées vers un établissement financé par l'État.

Ces réformes affichent déjà des résultats tangibles. D'après les chiffres de l'année universitaire 2025-26, les femmes représentent 54,6 pour cent des inscrits dans les établissements d'enseignement supérieur et 67 pour cent des étudiants en master.

Des tendances positives sont également observées dans le domaine scientifique, où la présence des femmes continue d'augmenter régulièrement. Le nombre de femmes inscrites dans une formation universitaire supérieure est passé de 3 135 en 2023 à 8 291 en 2025, ce qui reflète une participation croissante aux activités de recherche et renforce le capital humain du pays.

La réduction de l'écart de rémunération entre femmes et hommes demeure l'une des priorités de la politique de l'État. L'approche actuelle est globale et vise notamment à améliorer le cadre législatif, en luttant contre les facteurs structurels contribuant à l'inégalité, en améliorant la formalisation de l'emploi et en renforçant les mécanismes d'évaluation objective des emplois. La législation du travail consacre le principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale et interdit la discrimination dans la rémunération.

D'après les données nationales disponibles, les mesures mises en œuvre pour élargir l'accès des femmes à l'éducation et à l'emploi contribuent à réduire l'écart de rémunération entre femmes et hommes. Celui-ci a diminué de 37,5 pour cent en 2020 à 29 pour cent fin 2024, ce qui témoigne d'avancées positives et de l'efficacité des mesures prises.

L'analyse indique que l'écart de rémunération entre femmes et hommes est largement associé à la concentration des femmes dans les secteurs de l'activité économique les moins payés.

Au sein du secteur public, une approche unifiée est appliquée aux systèmes de classification des emplois et de rémunération. Les qualifications requises et les barèmes de rémunération sont établis sur la base des responsabilités confiées, de la complexité du travail, des qualifications professionnelles et des conditions de travail, sans considération de genre.

Afin de prévenir la discrimination en matière de recrutement, des réglementations régissant les concours pour les postes de la fonction publique et des procédures de recrutement type ont été adoptées. Elles sont fondées sur les principes que sont le mérite, la transparence, la concurrence et l'égalité.

Aucun cas étayé de discrimination dans les processus de recrutement ou les procédures de sélection n'a été détecté au cours des inspections menées à ce jour.

En outre, l'on s'emploie toujours à renforcer des systèmes d'évaluation des emplois objective et neutre du point de vue du genre dans les secteurs public et privé.

L'on continue d'œuvrer pour garantir l'égalité et la non-discrimination pour les membres de différents groupes ethniques et religieux. La législation nationale garantit la liberté de conscience et interdit les restrictions sur les droits fondées sur la religion ou l'origine ethnique.

Une attention particulière est accordée à la promotion de l'égalité des chances et à l'inclusion sociale pour les communautés vulnérables, notamment les membres des communautés lyuli. Des mesures visant à garantir l'égalité d'accès à l'éducation et une large inclusion sociale continuent d'être mises en œuvre.

Des efforts particuliers visent à prévenir l'exclusion de l'enseignement obligatoire et à promouvoir la participation à la vie éducative. Tous les enfants d'âge scolaire sont scolarisés dans l'enseignement obligatoire. À l'heure actuelle, plus de 16 000 enfants des communautés

lyuli sont couverts par des programmes d'enseignement obligatoire, tandis que la population lyuli totale est légèrement supérieure à 31 000 personnes.

Les informations disponibles indiquent que les progrès continuent en matière d'éducation inclusive et d'accès aux chances pour les membres des communautés lyuli.

Aucune disposition juridique discriminatoire n'a été détectée dans les domaines de l'éducation, de la formation professionnelle, du recrutement et de l'emploi. Des mesures sont aussi mises en œuvre pour préserver l'identité culturelle, encourager la participation à la vie publique et dépasser les stéréotypes sociaux.

Afin de renforcer la mise en œuvre et l'accès aux voies de recours et de réparation, les citoyens ont accès à des mécanismes de protection judiciaire, à l'inspection du travail de l'État, à l'Ombudsman, aux audiences du peuple que tient le Président et à d'autres institutions de protection des droits. Ils peuvent aussi saisir les mécanismes internationaux des droits de l'homme après avoir épuisé les recours internes.

En 2019, comme suite à des recommandations de partenaires internationaux, des restrictions à l'emploi des femmes dans certains secteurs et professions ont été abolies par décision du Président.

Le gouvernement fait du renforcement de l'égalité des chances, de la non-discrimination et de l'égalité de rémunération l'une des priorités de sa politique sociale et du travail.

Il tient à continuer d'œuvrer au renforcement de la législation et des mécanismes institutionnels, ainsi qu'à la mise en œuvre des normes internationales du travail, en étroite coopération avec les partenaires sociaux et l'Organisation internationale du Travail.

Ces efforts sont prévus par le nouveau programme par pays de promotion du travail décent 2026–2030. Une attention particulière sera accordée à la bonne mise en œuvre des mesures adoptées, en renforçant les mécanismes de contrôle et en améliorant l'efficacité du contrôle de l'application de la loi.