

Commission de l'application des normes

Date: 17 mai 2021

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

Iraq (ratification: 1959)

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

Le gouvernement a fourni par écrit les informations suivantes.

1. La Constitution iraquienne de 2005, qui est «la loi suprême en Iraq», offre une forte protection contre la discrimination et garantit l'égalité de traitement à tous les Iraquiens, indépendamment de leur sexe, race, nationalité, origine, couleur, religion, secteur, croyance, opinion ou situation économique ou sociale. La Constitution assure l'égalité des droits et forme une base solide pour les autres textes juridiques irakiens. Plus particulièrement, l'article 14 de la Constitution contient une clause relative à l'égalité de protection pour tous.
2. L'Iraq a ratifié beaucoup de grands traités relatifs aux droits de l'homme, y compris plusieurs traités qui touchent directement au statut des minorités. En ratifiant le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (ICESCR), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (ICCPR) et la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (ICERD), l'Iraq s'est engagé à respecter le droit international et à protéger les droits civils, sociaux, économiques, politiques et culturels des minorités irakiennes.
3. L'ordonnance n° 7 de l'Autorité provisoire de la coalition publiée en avril 2003 concernant le Code pénal n° 111 de 1969 prévoit à l'article 4 une clause importante contre la discrimination qui vise à protéger les droits des minorités: «Tous ceux qui occupent des postes gouvernementaux ou travaillent dans le secteur public, notamment les policiers, les procureurs et les juges, sont tenus d'appliquer la loi sans aucun parti pris dans l'exercice de leurs fonctions officielles. Aucune discrimination ne sera exercée à l'égard d'une personne sur la base de son sexe, de son appartenance ethnique, de sa couleur, de sa langue, de ses croyances religieuses, de ses opinions politiques, de sa nationalité, de son appartenance ethnique, de son groupe ou de sa ville d'origine». Cette disposition est de nature non discriminatoire. Elle a été élaborée parallèlement à l'article 372 du Code pénal (qui interdit les crimes motivés par la haine et criminalise les actes qui

portent atteinte, attaquent, insultent, perturbent ou détruisent les pratiques religieuses et les lieux saints des minorités religieuses en Iraq), dans le cadre d'un ensemble de lois solides qui protègent les intérêts des minorités irakiennes.

4. La loi irakienne n° 37 de 2015 sur le travail en vigueur a été définie conformément à l'article 1(25) sur la discrimination directe comme suit: toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, la secte, l'opinion politique ou la croyance politique, l'origine ou la nationalité.

La discrimination indirecte est définie à l'article 26 comme suit: toute exclusion ou préférence, toute discrimination fondée sur la nationalité, l'âge, l'état de santé, la situation économique, le statut social, l'affiliation et l'activité syndicale, et dont l'effet est d'annuler ou d'affaiblir l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi et de profession.

- L'objectif de cette loi, en vertu de l'article 2, est d'assurer un développement durable fondé sur la justice sociale et l'égalité, ainsi qu'un travail décent pour tous sans aucune discrimination, de bâtir l'économie nationale, dans le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales.
- L'article 4 dispose ce qui suit: le travail est un droit pour tout citoyen qui en a la capacité, et l'État s'efforce de l'assurer en veillant à l'égalité des chances dans l'emploi, sans aucune discrimination.
- L'article 6(4) de la loi sur le travail dispose ce qui suit: la liberté de travailler est protégée, et le droit au travail ne peut être restreint ou refusé. L'État applique une politique visant à promouvoir le plein emploi productif, dans le respect des principes et droits fondamentaux, que ce soit dans la loi ou dans son application, ce qui inclut, à l'alinéa 4, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
- Article 8(1): la présente loi interdit toute violation ou atteinte au principe de l'égalité des chances et de traitement quel qu'en soit le motif, et notamment la discrimination entre les travailleurs, qu'elle soit directe ou indirecte, pour tout ce qui concerne la formation professionnelle ou l'emploi ou les conditions de travail.
- À l'exception du paragraphe 3 de l'article 8: n'est pas considérée comme une distinction toute distinction, exclusion ou préférence en rapport avec un emploi particulier si elle est fondée sur les qualifications requises par la nature de cet emploi.
- Tout travailleur a le droit de saisir le tribunal du travail pour déposer une plainte lorsqu'il est exposé à toute forme de travail forcé, de discrimination ou de harcèlement dans l'emploi et la profession (en vertu de l'article 11(1)).
- Une peine d'emprisonnement pour une période n'excédant pas six mois et une amende n'excédant pas 1 million de dinars ou l'une de ces deux peines est imposée à quiconque enfreint les dispositions des articles contenus dans ce chapitre concernant le travail des enfants, la discrimination, le travail forcé et le harcèlement sexuel (en vertu de l'article 11(2)).
- En l'absence de texte législatif dans cette loi, les dispositions des conventions arabes et internationales du travail pertinentes et légalement ratifiées s'appliquent (en vertu du paragraphe 3 de l'article 14 de la loi sur le travail).
- Le contrat de travail ne prend pas fin selon l'article 48(1)(e): Discrimination dans l'emploi et la profession, qu'elle soit directe ou indirecte.

- Les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier gratuitement de programmes de formation, conformément à l'article 26(4).
- Tout travailleur jouit des droits suivants: programmes de formation professionnelle conformément à l'article 42(1)(f).
- Égalité salariale entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale, conformément à l'article 53(5).
- Tous les projets et lieux de travail sont couverts par l'inspection du travail sous la direction et la supervision du ministère, conformément aux dispositions de l'article 126 de la loi sur le travail.
- Le Département de l'inspection de la direction du travail et de la formation professionnelle du ministère du Travail et des Affaires sociales, conformément à l'article 127(1), assume de nombreuses tâches (clauses a, b, c et d de cet article).
- La Direction du travail et de la formation professionnelle, qui relève du ministère du Travail et des Affaires sociales, a élaboré un formulaire de plainte des travailleurs, qui est à la disposition de tous, et une réponse urgente est apportée dès sa présentation par le travailleur.
- Les commissions chargées de l'inspection sont autorisées, en vertu de l'article 128 de la loi, à effectuer plusieurs tâches, notamment à mener tout examen ou enquête jugés nécessaires pour s'assurer qu'il n'y a pas de violation des dispositions de cette loi, en particulier les suivantes:
 - a) Enquêter avec l'employeur ou les travailleurs concernés, séparément ou en présence de témoins, sur toute question liée à l'application des dispositions de la présente loi.
 - b) Examiner tous les livres, registres ou autres documents dont la conservation est une obligation selon les dispositions des lois et instructions relatives au travail pour s'assurer de leur compatibilité avec les dispositions de la présente loi. Des exemplaires ou des extraits de ces documents peuvent être obtenus.
- En vertu de l'article 129, les comités d'inspection préparent un rapport après chaque visite, comprenant un résumé des violations et des recommandations liées aux poursuites à engager contre les employeurs contrevenants.
- Lorsqu'un cas de discrimination ou de violation de la loi est constaté, il est recommandé de renvoyer l'employeur devant le tribunal du travail conformément à l'article 134(2). Le ministre, sur la base du rapport de la commission d'inspection, peut décider de renvoyer l'employeur contrevenant devant le tribunal du travail compétent, conformément aux dispositions du présent chapitre, ou d'engager une procédure pénale contre l'employeur contrevenant, selon la recommandation de la commission d'inspection formulée à partir du rapport de visite d'inspection.
- Le rapport de la commission d'inspection, ainsi que le témoignage de l'inspecteur, sont des éléments de preuves que le tribunal prendra en compte lorsqu'il rendra sa décision, sauf preuve du contraire (en vertu de l'article 134(3)).