



# **Normes internationales du travail en matière d'égalité et de non discrimination dans l'emploi et la profession**

**Tzehainesh Teklè, Turin, 14 mars 2011**

# L'OIT et les principes d'égalité et de non-discrimination en matière d'emploi et de profession

- **L'égalité est une des principales préoccupations de l'OIT**
  - Déclaration de Philadelphie (1944)
  - Convention sur la discrimination (emploi et profession), 1958 (N° 111)
  - Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (N°100)
  - Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail (1998)
  - Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008)
- + autres NIT en matière d'égalité et de non-discrimination ou contenant des clauses relevant de la non-discrimination



# Convention N°111

# Définition de la discrimination

- Toute différence de traitement
- Fondée sur un motif prohibé
- Qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi et de profession

# Eléments

- Élément factuel – Différence de traitement
- Motif sur lequel se fonde la différence de traitement
- Résultat (objectif) négatif de ce traitement

# Discrimination

- Intentionnelle ou non
- En droit ou en pratique
- Directe ou indirecte

# Discrimination directe

- Règles ou pratiques excluant ou traitant *explicitement* des personnes de manière moins favorable

# Discrimination indirecte

- Des règles ou pratiques *apparemment neutres*
- Ayant un effet négatif disproportionné sur un groupe en particulier
- Et n'ayant aucune justification objective liée au travail



# Champ d'application de la Convention

- **Tous les travailleurs**
  - Tous les secteurs (publics et privés) et professions, y compris les travailleurs autonomes
  - Nationaux et non-nationaux
- **Toutes les étapes du processus d'emploi**
  - Formation professionnelle et éducation
  - Accès à un emploi ou à une profession
  - Conditions de travail

# Critères interdits de discrimination

- Race, couleur, sexe, religion, opinions politiques, origine nationale et sociale
- Des critères supplémentaires peuvent être déterminés
- Voir aussi d'autres conventions et recommandations pertinentes de l'OIT et le droit international relatif aux droits de la personne

# Race et couleur

- La race ou le groupe ethnique
- Différence de couleur
- Ceci inclut:
  - ✓ Couleur
  - ✓ Groupe “racial”
  - ✓ Origine ethnique
  - ✓ Les peuples autochtones et tribaux

# Ascendance nationale

- Lieu de naissance, ascendance ou d'origine étrangère
- Ceci inclut:
  - Etrangers naturalisés
  - Descendants d'immigrés étrangers
  - Minorités nationales

# Sexe

- Caractéristiques biologiques et fonctions qui différencient les hommes des femmes
- Différences sociologiques entre hommes et femmes acquises et modifiables au fil du temps
- Maternité, état matrimonial, responsabilités familiales, harcèlement sexuel

# Opinions politiques

- Expression d'opinions politiques, l'appartenance à un parti politique, une attitude politique ou socio-politique, un engagement civique
- Activités exprimant ou manifestant une opposition ou simplement une opinion différente des principes politiques établis
- La convention ne couvre pas les cas où il existe un recours à des méthodes violentes pour exprimer ses opinions politiques

# Origine sociale

Lorsque l'appartenance d'un individu à

- une classe,
- une catégorie socio-économique  
ou
- une caste

détermine sa profession future

# Religion

- Etre ou ne pas être d'une certaine confession ou suivre une certaine religion
- Expression ou manifestation de sa croyance
- Droit de ne pas croire ou de pratiquer une religion



# Autres motifs

- Age
- Handicap
- Etat de santé
- VIH/SIDA
- Nationalité
- Orientation sexuelle
- Adhésion ou non-adhésion à un syndicat

# Exceptions

- Différence de traitement sur la base des qualifications exigées pour un emploi déterminé
- Mesures spéciales de protection ou d'assistance
- Mesures prises à l'encontre de personnes soupçonnées d'être engagées ou engagées dans des activités préjudiciables à la sécurité de l'Etat

# Qualifications exigées pour un emploi

- Le concept d' «emploi déterminé» se réfère à un poste, à une fonction, ou à un travail particulier et définissable (pas à l'ensemble d'un secteur ou d'une profession)

# Mesures spéciales

- Mesures spéciales destinées à tenir compte des besoins particuliers de certaines personnes
- Mesures temporaires spéciales, d'action positive

# Action positive

- **But:** accélérer le processus de représentation des différents groupes discriminés
- **Contenu:** une série de différentes mesures (pas uniquement les quotas)
- **Bénéficiaires:** les personnes ayant subi ou subissant les conséquences d'une discrimination
- **Nature temporaire**

# Activités préjudiciables à la sécurité de l'Etat

- Les mesures ne doivent pas être basées sur l'appartenance à un groupe sans lien avec l'individu
- Droit de faire appel à une instance compétente et indépendante

# Les obligations des Etats

- Appliquer une politique nationale promouvant l'égalité de chances et de traitement et visant à éliminer la discrimination
- Éléments d'une telle politique
  - Abroger les dispositions discriminatoires ou éliminer de telles pratiques
  - Adoption de lois favorisant l'égalité
  - Mise en application effective
  - Promotion de programmes éducatifs
  - Coopération avec les partenaires sociaux



# Convention N°100



# Convention No. 100

- Traite de la discrimination en matière de rémunération entre hommes et femmes

# Causes de l'inégalité de rémunération entre les sexes

- Différences liées à la productivité (éducation, expérience professionnelle...)
- Ségrégation professionnelle
- Heures passées au travail rémunéré
- Pas de salaire régulier
- Faible représentation
- **Discrimination dans la rémunération**

# Causes de l'inégalité de rémunération

- ✓ Différence de rémunération entre hommes (plus élevé) et femmes pour un même travail ou similaire
- ✓ Emplois ou professions à dénomination féminine
- ✓ Différence de dénomination (et rémunération) pour un même travail ou similaire
- ✓ Sous-évaluation des emplois ou professions majoritairement accomplis par des femmes

# Principe d'égalité de rémunération (C100)

- Les femmes et les hommes devraient obtenir non seulement une rémunération égale pour un travail égal ou similaire mais aussi pour un travail de valeur égale
- Travail de valeur égale: Travaux de nature différente, qui sont égaux en termes de compétences, conditions de travail, efforts et responsabilités qu'ils impliquent

# Déterminer la valeur du travail

- Le contenu du travail est le point de départ pour comparer travaux et rémunérations
- La convention envisage l'utilisation d'une évaluation objective du travail

# Evaluation objective de l'emploi

Méthodologie analytique préférée:

- ✓ Utilisée afin de classer les emplois en fonction de leur contenu
  - ✓ Utilise les descriptions de tâches
  - ✓ Evaluation du contenu de l'emploi sur la base des responsabilités, compétences, efforts et des conditions de travail
- Eviter les préjugés basés sur le genre

# Eviter les préjugés basés sur le genre. Comment?

- Sélectionner les facteurs mettant en lumière les compétences, efforts et responsabilités requis tant par des emplois typiquement féminins que par ceux typiquement masculins
- Eviter de sous-évaluer les tâches telles que les soins aux personnes ou la dextérité manuelle
- Eviter de surévaluer les compétences formelles, considérer l'expérience tant formelle qu'informelle

# Champ d'application du principe

- S'applique à tous les travailleurs
- S'applique à tous les éléments de la rémunération



# Rémunération

- Salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum
- Touts autres avantages
- Payés directement ou indirectement par l'employeur
- En argent ou en nature
- En raison de l'emploi

# Emoluments additionnels: Quelques exemples

- Différence de salaire ou d'augmentation du salaire sur la base de l'état matrimonial
- Allocations de subsistance
- Allocations logement
- Allocations familiales payées par l'employeur
- Avantages en nature tels que la prise en charge du blanchiment des vêtements de travail
- Frais de transport
- Allocations pour l'éducation

# Pour plus d'informations

- BIT, Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois: guide de mise en oeuvre, 2009  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_101322.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101322.pdf)