

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL GENÈVE

FORMULAIRE DE RAPPORT

RELATIF À LA

CONVENTION (N° 111)

CONCERNANT LA DISCRIMINATION

(EMPLOI ET PROFESSION), 1958

Le présent formulaire de rapport est destiné aux pays qui ont ratifié la convention. Il a été approuvé par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, conformément à l'article 22 de la Constitution de l'OIT, dont la teneur est la suivante: «Chacun des Membres s'engage à présenter au Bureau international du Travail un rapport annuel sur les mesures prises par lui pour mettre à exécution les conventions auxquelles il a adhéré. Ces rapports seront rédigés sous la forme indiquée par le Conseil d'administration et devront contenir les précisions demandées par ce dernier.»

Le gouvernement pourra juger utile de consulter le texte figurant en annexe de la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, dont les dispositions complètent la convention et peuvent aider à mieux comprendre celle-ci et à en faciliter l'application.

CONSEILS PRATIQUES POUR LA RÉDACTION DES RAPPORTS

Premiers rapports

S'il s'agit du premier rapport de votre gouvernement faisant suite à l'entrée en vigueur de la convention dans votre pays, des informations complètes doivent être données sur chacune des dispositions de la convention et sur chaque question du formulaire de rapport.

Rapports subséquents

Dans les rapports subséquents, des informations devront être données notamment sur les points suivants:

- a) toutes nouvelles mesures législatives ou autres affectant l'application de la convention;

- b) réponses aux questions du formulaire de rapport sur l'application pratique de la convention (par exemple: informations statistiques, résultats d'inspections, décisions judiciaires ou administratives), ainsi que sur la communication de copies du rapport aux organisations représentatives des employeurs et des travailleurs et sur des observations éventuelles reçues de ces organisations;

- c) **réponses aux commentaires des organes de contrôle:** le rapport doit contenir une réponse à tout commentaire de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations ou de la Commission de la Conférence sur l'application des normes concernant l'application de la convention dans votre pays.
-

Article 22 de la Constitution de l'OIT

Rapport pour la période du _____ au _____

présenté par le gouvernement de _____

relatif à la

CONVENTION (N° 111) CONCERNANT LA DISCRIMINATION (EMPLOI ET PROFESSION), 1958

(ratification enregistrée le _____)

I. Prière de donner la liste de toutes les lois, règlements administratifs, etc., contenant des dispositions spécifiques contre la discrimination en matière d'emploi et de profession, telle qu'elle est définie dans la convention, ou qui comportent ou permettent des formes d'une telle discrimination. Prière d'annexer au rapport des exemplaires desdites lois, etc., à moins que ces textes n'aient déjà été communiqués au Bureau international du Travail.

Pour autant qu'il existe d'autres mesures que les lois, règlements administratifs, etc., qui intéressent l'application de la convention, prière d'en indiquer la nature.

Prière de donner toutes les informations disponibles sur la mesure dans laquelle des lois et des règlements administratifs, etc., ont été adoptés ou modifiés, ou d'autres mesures ont été prises, en vue de permettre la ratification de la convention ou comme conséquence de cette ratification.

II. Prière de donner des indications détaillées, pour chacun des articles suivants de la convention, sur les dispositions des lois et règlements administratifs, etc., mentionnés ci-dessus, ou sur toutes autres mesures concernant l'application de chacun de ces articles. En outre, prière de fournir toute indication spécifiquement demandée ci-après sous différents articles.

Si, dans votre pays, la ratification de la convention donne force de loi nationale à ses dispositions, prière d'indiquer les textes constitutionnels en vertu desquels elle porte cet effet. Prière de spécifier en outre les mesures prises pour rendre effectives celles des dispositions de la convention qui exigent une intervention des autorités nationales pour en assurer l'application.

Si la Commission d'experts ou la Commission de l'application des conventions et recommandations de la Conférence ont été amenées à demander des précisions ou à formuler une observation sur les mesures prises pour appliquer la convention, prière de fournir les renseignements demandés ou de faire connaître quelle action a été entreprise par votre gouvernement pour régler les points en question.

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, le terme «discrimination» comprend:

- a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;
- b) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.

2. Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.

3. Aux fins de la présente convention, les mots «emploi» et «profession» recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

Paragraphe 1 a): Prière d'indiquer s'il existe dans votre pays des distinctions, exclusions ou préférences au sens de ce paragraphe:

- i) dans la législation ou la pratique administrative;
- ii) dans les relations pratiques entre les personnes ou groupes de personnes.

Prière de fournir des informations détaillées sur la situation de fait caractérisant, dans votre pays, la formation professionnelle, l'emploi et l'activité professionnelle de personnes définies par la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale et l'origine sociale.

Paragraphe 1 b): Prière d'indiquer si d'autres formes de distinctions, exclusions ou préférences ont été spécifiées dans les conditions prévues par ce paragraphe (en précisant les consultations des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés qui auraient eu lieu à cet égard), et de fournir le cas échéant à leur sujet les mêmes informations que celles demandées pour le paragraphe 1 a) ci-dessus.

Paragraphe 2: Prière d'indiquer les principaux cas dans lesquels une condition de race, de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique, d'ascendance nationale ou d'origine sociale n'est pas considérée dans votre pays comme une discrimination en raison des qualifications exigées pour un emploi déterminé. Prière d'indiquer les difficultés d'application, litiges ou controverses qui ont pu s'élever au sujet de telles conditions.

Article 2

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière.

Prière d'indiquer comment a été formulée la politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, en communiquant le texte de toutes dispositions constitutionnelles ou législatives ou déclarations gouvernementales, etc., se rapportant à la formulation de cette politique.

Prière d'exposer les méthodes générales (procédures juridiques, formes d'action pratique, etc.) par lesquelles cette politique est mise en œuvre dans chacun des domaines suivants:

- a) accès à la formation professionnelle;
- b) accès aux emplois et aux différentes professions;
- c) conditions d'emploi.

Article 3

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux:

- a) s'efforcer d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés pour favoriser l'acceptation et l'application de cette politique;
- b) promulguer des lois et encourager des programmes d'éducation propres à assurer cette acceptation et cette application;
- c) abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administratives qui sont incompatibles avec ladite politique;
- d) suivre ladite politique en ce qui concerne les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale;
- e) assurer l'application de ladite politique dans les activités des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement soumis au contrôle d'une autorité nationale;
- f) indiquer, dans ses rapports annuels sur l'application de la convention, les mesures prises conformément à cette politique et les résultats obtenus.

Alinéa a): Prière d'indiquer les mesures prises en vue d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés et d'exposer les formes sous lesquelles cette collaboration se réalise s'il y a lieu.

Alinéa b): Prière de mentionner toutes dispositions législatives ou autres règles de droit existant pour assurer l'acceptation de l'application de la politique nationale, en exposant leurs mécanismes d'application et les moyens d'action qui sont ouverts le cas échéant aux intéressés. Prière d'exposer la manière suivant laquelle l'éducation et l'information du public sur la politique contre la discrimination sont assurées ou encouragées.

Alinéa c): Prière d'indiquer si des mesures ont été prises ou sont envisagées pour éliminer toute disposition législative ou autre et toute pratique administrative qui serait incompatible avec la politique nationale contre la discrimination.

Alinéa d): Prière d'exposer la manière suivant laquelle ladite politique est suivie dans les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale, en donnant toutes indications pertinentes sur les méthodes pratiques ou procédures qui peuvent exister à cet effet en matière de recrutement, d'avancement, de conditions d'emploi, de licenciement, etc.

Alinéa e): Prière de fournir des informations détaillées sur les moyens mis en œuvre pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement sur le plan de la formation professionnelle et de l'orientation professionnelle soumises au contrôle d'une autorité nationale. Prière de fournir des informations détaillées sur la manière dont les services de placement soumis au contrôle d'une autorité nationale assurent l'application de la politique prévue à l'article 2, et sur les moyens d'action dont ces services et leurs usagers disposent à cet effet.

Alinéa f): Prière d'exposer les résultats des mesures prises conformément à la politique nationale et de fournir tous éléments d'information disponibles (tels que rapports, études, statistiques, etc.) montrant le cas échéant les changements survenus quant à la formation professionnelle, à l'emploi et aux conditions d'emploi, dans les divers secteurs et aux divers niveaux professionnels, de personnes définies en fonction de critères tels que ceux mentionnés à l'article 1.

Article 4

Ne sont pas considérées comme des discriminations toutes mesures affectant une personne qui fait individuellement l'objet d'une suspicion légitime de se livrer à une activité préjudiciable à la sécurité de l'Etat ou dont il est établi qu'elle se livre en fait à cette activité, pour autant que ladite personne ait le droit de recourir à une instance compétente établie suivant la pratique nationale.

Prière d'indiquer toutes mesures législatives ou administratives et toutes pratiques nationales régissant l'emploi ou l'activité professionnelle des personnes qui font l'objet d'une suspicion légitime de se livrer à une activité préjudiciable à la sécurité de l'Etat, ou dont il est établi qu'elles s'y livrent en fait, et de fournir des précisions sur les recours ouverts aux personnes dont il s'agit.

Article 5

1. Les mesures spéciales de protection ou d'assistance prévues dans d'autres conventions ou recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail ne sont pas considérées comme des discriminations.

2. Tout Membre peut, après consultation, là où elles existent, des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, définir comme non discriminatoires toutes autres mesures spéciales destinées à tenir compte des besoins particuliers de personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est, d'une façon générale, reconnue nécessaire pour des raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité, les charges de famille ou le niveau social ou culturel.

Prière d'indiquer si des mesures spéciales, du type décrit au paragraphe 2 de cet article, ont été définies comme non discriminatoires. Dans l'affirmative, prière de donner des précisions sur ces mesures et sur les consultations des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs au sujet de ces mesures. Prière d'indiquer également les raisons pour lesquelles le maintien des mesures en question est considéré comme nécessaire.

Article 6

Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer aux territoires non métropolitains, conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

III. Prière d'indiquer à quelle autorité ou à quelles autorités est confiée l'application des lois et règlements administratifs, etc., mentionnés ci-dessus, et les méthodes par lesquelles le contrôle de cette application est assuré.

- IV. Prière d'indiquer si des tribunaux judiciaires ou autres ont rendu des décisions intéressant l'application de la convention. Dans l'affirmative, prière de fournir le texte de ces décisions.**
- V. Prière de fournir des indications générales sur la manière dont la convention est appliquée, en donnant, par exemple, des extraits de rapports, études et enquêtes, ainsi que des informations sur toutes les difficultés pratiques rencontrées dans l'application de la convention.**
- VI. Prière d'indiquer à quelles organisations représentatives des employeurs et des travailleurs copie du présent rapport a été communiquée, conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT¹. Si copie du rapport n'a pas été communiquée aux organisations représentatives des employeurs et/ou des travailleurs, ou si elle a été communiquée à des organismes autres que celles-ci, prière de fournir des informations sur les particularités existant éventuellement dans votre pays qui expliqueraient cette situation.**

Prière d'indiquer si vous avez reçu des organisations des employeurs et des travailleurs intéressées des observations quelconques, soit de caractère général, soit à propos du présent rapport ou du rapport précédent, sur l'application pratique des dispositions de la convention ou sur l'application des mesures législatives ou autres faisant porter effet aux dispositions de la convention. Dans l'affirmative, prière de communiquer ces observations, en y joignant telles remarques que vous jugerez utiles.

¹ L'article 23, paragraphe 2, de la Constitution est ainsi conçu: «Chaque Membre communiquera aux organisations représentatives reconnues telles aux fins de l'article 3 copie des informations et rapports transmis au Directeur général en application des articles 19 et 22.»

ANNEXE

**RECOMMANDATION (N° 111) CONCERNANT LA DISCRIMINATION
(EMPLOI ET PROFESSION), 1958**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1958, en sa quarante-deuxième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la discrimination en matière d'emploi et de profession, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent cinquante-huit, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

La Conférence recommande aux Membres d'appliquer les dispositions suivantes:

I. DÉFINITIONS

1. (1) Aux fins de la présente recommandation, le terme «discrimination» comprend:

- a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;
- b) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.

(2) Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.

(3) Aux fins de la présente recommandation, les mots «emploi» et «profession» recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

II. ÉTABLISSEMENT ET APPLICATION DE LA POLITIQUE

2. Tout Membre devrait formuler une politique nationale visant à empêcher la discrimination en matière d'emploi et de profession. Cette politique devrait être appliquée par voie de dispositions législatives, de conventions collectives entre organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs ou de toute autre manière conforme aux circonstances et aux usages nationaux et devrait tenir pleinement compte des principes suivants:

- a) les mesures destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession constituent une question d'intérêt public;

- b) tout individu devrait jouir, sans discrimination, de l'égalité de chances et de traitement en ce qui concerne:

- i) l'accès aux services d'orientation professionnelle et de placement;
- ii) l'accès à la formation professionnelle et l'emploi de son choix, selon ses aptitudes personnelles pour cette formation ou cet emploi;
- iii) la promotion, selon ses qualités personnelles, son expérience, ses aptitudes et son application au travail;
- iv) la sécurité de l'emploi;
- v) la rémunération pour un travail de valeur égale;
- vi) les conditions de travail, y compris la durée du travail, les périodes de repos, les congés annuels payés, les mesures de sécurité et d'hygiène du travail, ainsi que les mesures de sécurité sociale et les services sociaux et prestations sociales en rapport avec l'emploi;

- c) les organismes gouvernementaux devraient appliquer dans toutes leurs activités une politique d'emploi sans aucune discrimination;

- d) les employeurs ne devraient pratiquer ou tolérer aucune discrimination à l'égard de qui que ce soit en ce qui concerne l'engagement, la formation, la promotion, le maintien en emploi ou les conditions d'emploi; dans l'application de ce principe, ils ne devraient faire l'objet d'aucune obstruction ou intervention, directe ou indirecte, de la part d'individus ou d'organisations;

- e) dans les négociations collectives et les relations professionnelles, les parties devraient respecter le principe de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession et veiller à ce que les conventions collectives ne contiennent aucune disposition de nature discriminatoire en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion, le maintien en emploi ou les conditions d'emploi;

- f) les organisations d'employeurs et de travailleurs ne devraient pratiquer ou tolérer aucune discrimination en ce qui concerne l'admission des membres, le maintien de la qualité de membre ou la participation aux affaires syndicales.

3. Tout Membre devrait:

- a) assurer l'application des principes de non-discrimination:

- i) en ce qui concerne les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale;
- ii) dans les activités des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement soumis au contrôle d'une autorité nationale;

- b) pour autant que cela est possible et nécessaire, favoriser l'application de ces principes en ce qui concerne les autres emplois et les autres services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement, notamment:

- i) en encourageant l'application desdits principes par les services et organismes des administrations des Etats constitutifs ou des provinces d'un Etat fédératif, ainsi que des administrations locales, et par les industries et entreprises de propriété publique ou soumises au contrôle d'une autorité publique;

- ii) en subordonnant l'octroi de contrats entraînant des dépenses publiques à l'application desdits principes;
- iii) en subordonnant à l'application desdits principes l'octroi de subventions aux établissements d'enseignement professionnel et de licences aux bureaux privés de placement et d'orientation professionnelle.

4. Des organismes appropriés, aidés là où cela est possible par des commissions consultatives composées de représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes intéressés, devraient être créés en vue de promouvoir l'application de cette politique dans le domaine de l'emploi public et privé, et en particulier:

- a) de prendre toute mesure tendant à faire comprendre au public et à faire admettre par celui-ci les principes de la non-discrimination;
- b) de recevoir et d'examiner des plaintes fondées sur l'inobservation de la politique établie, d'enquêter sur de telles plaintes et de remédier, si besoin est par une procédure de conciliation, à toute pratique considérée comme incompatible avec cette politique;
- c) d'examiner à nouveau toute plainte à laquelle une procédure de conciliation n'aurait pu apporter une solution et d'émettre des avis ou de statuer sur les mesures à prendre pour corriger les pratiques discriminatoires constatées.

5. Tout Membre devrait abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administrative contraire à la politique de non-discrimination.

6. L'application de cette politique ne devrait pas avoir d'effet préjudiciable sur les mesures spéciales destinées à tenir compte des besoins particuliers de personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance

spéciale est, d'une façon générale, reconnue nécessaire pour des raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité, les charges de famille ou le niveau social ou culturel.

7. Ne devraient pas être considérées comme des discriminations toutes mesures affectant une personne qui fait individuellement l'objet d'une suspicion légitime de se livrer à une activité préjudiciable à la sécurité de l'Etat ou dont il est établi qu'elle se livre en fait à cette activité, pour autant que ladite personne ait le droit de recourir à une instance compétente établie suivant la pratique nationale.

8. En ce qui concerne les travailleurs immigrants de nationalité étrangère, ainsi que les membres de leur famille, il y aurait lieu de tenir compte des dispositions de la convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, qui visent l'égalité de traitement, et de celles de la recommandation sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, qui visent la suppression des restrictions à l'emploi.

9. Une collaboration permanente devrait s'instaurer entre les autorités compétentes, les représentants des employeurs et des travailleurs et les organismes appropriés en vue de l'examen des autres mesures positives qui, selon les circonstances nationales, peuvent être nécessaires pour assurer l'application des principes de non-discrimination.

III. COORDINATION DES MESURES CONTRE LA DISCRIMINATION DANS TOUS LES DOMAINES

10. Les autorités chargées de lutter contre la discrimination en matière d'emploi et de profession devraient collaborer étroitement et de manière continue avec les autorités qui sont chargées de lutter contre la discrimination dans d'autres domaines, afin d'assurer la coordination de toutes les mesures prises à cet effet.