



Conseil économique et social

Distr. générale
26 mars 2021
Français
Original : anglais
Anglais, espagnol et français
seulement

Comité des droits économiques, sociaux et culturels

Renseignements reçus de Maurice au sujet de la suite donnée aux observations finales concernant son cinquième rapport périodique^{*}, ^{}**

[Date de réception : 10 mars 2021]

* La version originale du présent document n'a pas été revue par les services d'édition.
** Les annexes au présent document peuvent être consultées sur le site Web du Comité.



Introduction

1. Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels a adopté ses observations finales concernant le cinquième rapport périodique de Maurice le 8 mars 2019. Conformément à la procédure de suivi des observations finales adoptée par le Comité, l'État de Maurice a été prié de fournir, dans un délai de vingt-quatre mois à compter de l'adoption de ces observations finales, des renseignements sur la mise en œuvre des recommandations qui y étaient formulées aux paragraphes 16 (révision de la loi sur l'égalité des chances), 29 (législation relative au salaire minimum) et 44 a) et b) (congé parental et congé de paternité).
2. L'État de Maurice a pris note de ces observations finales et soumet, par la présente, un rapport présentant des renseignements à jour sur la suite qu'il y a donnée.

Renseignements sur la suite donnée aux recommandations formulées au paragraphe 16 des observations finales (E/C.12/MUS/CO/5)

Non-discrimination

3. La loi sur l'égalité des chances interdit déjà toute forme de discrimination directe ou indirecte fondée sur la condition, ainsi que la discrimination par victimisation. Cette loi définit la condition comme s'entendant de « l'âge, la caste, la couleur, la croyance, l'origine ethnique, l'incapacité, la situation matrimoniale, le lieu d'origine, l'opinion politique, la race, le sexe ou l'orientation sexuelle ».
4. Toute personne qui estime qu'il a été porté atteinte à l'un quelconque des droits qu'elle tient de la loi sur l'égalité des chances peut déposer une plainte écrite auprès de la Commission de l'égalité des chances, en y donnant une description détaillée de l'acte de discrimination allégué. Lorsqu'une plainte lui paraît fondée, la Commission peut mener une enquête sur la question.
5. Le Tribunal de l'égalité des chances a compétence pour statuer sur les plaintes qui lui sont transmises par la Commission de l'égalité des chances, et est habilité à :
 - a) Ordonner, à titre d'urgence, des mesures provisoires aux fins suivantes :
 - i) Empêcher qu'un individu ou une catégorie d'individus ne subisse un dommage grave et irréparable ;
 - ii) Protéger l'intérêt général ;
 - iii) Empêcher une personne d'accomplir tout acte susceptible d'entraver une audience devant le Tribunal ou d'en empêcher la tenue ;
 - b) Prendre les mesures suivantes :
 - i) Rendre une ordonnance énonçant les droits du plaignant et du défendeur en lien avec l'acte sur lequel porte la plainte ;
 - ii) Ordonner le défendeur de verser au plaignant, dans le délai que le Tribunal aura déterminé, une indemnité d'un montant ne dépassant pas 500 000 roupies ;
 - iii) Recommander que le défendeur accomplisse, dans un délai déterminé, un acte dont le Tribunal estime qu'il peut être accompli aux fins d'éviter ou de réduire les conséquences préjudiciables pour le plaignant de tout acte de discrimination auquel la plainte se rapporte ;
 - c) Émettre les directives qu'il juge nécessaires pour assurer le respect de la loi.
6. L'État de Maurice n'envisage pas pour le moment d'étendre le champ d'application de la loi sur l'égalité des chances à « tout motif ». Prendre une telle mesure à l'heure actuelle ouvrirait la porte à d'innombrables actions, obligeant la Commission de l'égalité des chances à examiner toutes les plaintes, en raison du caractère non-limitatif de l'expression « tout

motif ». Cela compromettrait l'action de la Commission de l'égalité des chances visant à lutter contre la discrimination fondée sur les motifs déjà visés par la loi sur l'égalité des chances. En outre, une telle modification aurait des incidences de grande portée et il serait nécessaire de procéder à de larges consultations entre toutes les parties prenantes avant de prendre cette décision de politique générale.

7. Il convient de mentionner que la loi relative aux droits des travailleurs prévoit déjà des mesures visant à lutter contre la discrimination en matière d'emploi et de profession. Cette loi interdit la discrimination fondée sur les motifs suivants : l'âge, la race, la couleur, la caste, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, le genre, le statut sérologique à l'égard du VIH, l'incapacité, la situation matrimoniale ou familiale, la grossesse, la religion, l'opinion politique, le lieu d'origine, l'ascendance nationale ou l'origine sociale. Les dispositions pertinentes de la loi sont reproduites à l'annexe I.

8. L'État de Maurice estime que tout citoyen lésé dispose déjà de moyens et voies de recours juridiques internes adéquats ; plus précisément :

a) Toute personne dont les droits énoncés au chapitre II de la Constitution ont été ou pourraient être violés peut saisir la Cour suprême pour obtenir réparation ;

b) Les actes d'organismes publics peuvent être attaqués devant les tribunaux par voie de demande de contrôle judiciaire pour les motifs suivants : illégalité, irrationalité, abus de pouvoir et vice de procédure ;

c) Des actions en dommages et intérêts peuvent également être intentées devant les tribunaux ;

d) Des plaintes peuvent être déposées auprès de la Commission nationale des droits de l'homme qui, en vertu de la loi relative à la protection des droits de l'homme, est habilitée à veiller à ce que les victimes de violations des droits de l'homme disposent de recours utiles, conformément au chapitre II de la Constitution. La Commission peut également informer le ministre dont relève les questions relatives aux droits de l'homme de situations de violation des droits de l'homme et donner des conseils sur les moyens d'y mettre fin ;

e) Des plaintes peuvent également être déposées auprès de la Commission de l'égalité des chances, laquelle peut renvoyer une affaire devant le Tribunal de l'égalité des chances ;

f) Des plaintes peuvent être déposées auprès d'autres institutions de protection des droits de l'homme telles que le Médiateur, le Médiateur pour les enfants ou le Médiateur pour les services financiers :

i) En vertu du chapitre IX de la Constitution, le Médiateur est habilité à enquêter sur toute mesure prise par tout fonctionnaire ou autorité visé par ce chapitre dans l'exercice de ses fonctions administratives, dans tout cas où une personne affirme avoir subi une injustice en raison d'une mauvaise administration liée à la mesure ainsi prise ou dans tout cas où le Médiateur estime qu'une personne a subi une telle injustice ;

ii) L'article 5 de la loi relative au Médiateur pour les enfants dispose que celui-ci est chargé : a) de veiller à ce que les droits, les besoins et les intérêts des enfants soient pleinement pris en compte par les pouvoirs publics, les organismes privés, les particuliers et les associations ; b) de promouvoir les droits et les intérêts des enfants ; c) de promouvoir le respect de la Convention relative aux droits de l'enfant ;

iii) En vertu de l'article 3 de la loi relative au Médiateur pour les services financiers, le médiateur des services financiers peut : i) demander à toute institution financière de fournir, dans le délai, sous la forme et selon les modalités qu'il aura déterminées, les informations et données dont il peut avoir besoin ; ii) émettre, par voie de notification écrite aux institutions financières, les instructions et les directives ou imposer les exigences qu'il estime nécessaires ; iii) partager des informations et, selon qu'il convient, conclure un protocole d'accord avec toute autorité de surveillance ou de réglementation ou tout organisme chargé de l'application de la loi ;

g) Certaines requêtes peuvent également être adressées au Procureur général.

9. Les articles de la loi sur l'égalité des chances portant expressément sur le droit des victimes à des recours utiles sont reproduits à l'annexe II.

Renseignements sur la suite donnée aux recommandations formulées au paragraphe 29 des observations finales

Salaire minimum

10. En vertu de la loi de 2016 relative au Conseil consultatif national des salaires (annexe III), le salaire minimum national à Maurice est régi par le Règlement de 2017 relatif au salaire minimum national.

11. Le salaire minimum national s'applique à tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants. Au sens de la loi relative aux droits des travailleurs, l'expression « travailleur » s'entend d'une personne qui conclut un accord ou un contrat d'apprentissage autre qu'un contrat d'apprentissage régi par la loi relative à l'Institut mauricien de formation et de perfectionnement, qu'il porte sur un travail occasionnel, un travail manuel, un travail de bureau ou autre, et quelle que soit la rémunération que cette personne perçoit pour ce travail ; cette expression recouvre notamment :

- a) Les travailleurs à temps partiel ;
- b) Les anciens travailleurs, le cas échéant ;
- c) Les travailleurs intéressés aux bénéfices de leur employeur.

12. Le Règlement relatif au salaire minimum national adopté le 27 décembre 2017 a fixé le salaire minimum national de tout travailleur à temps plein à 8 140 roupies par mois, à partir du 1^{er} janvier 2018. À partir du 1^{er} janvier 2020, le salaire minimum été porté à 9 700 roupies par mois, tandis que celui des travailleurs employés par une entreprise exportatrice a été fixé à 9 000 roupies par mois, compte tenu de la vulnérabilité des entreprises axées sur l'exportation. Cette mesure a été jugée nécessaire pour préserver la viabilité du secteur, en ce qui concerne tant la sécurité de l'emploi que la fluidité dans le financement de l'entreprise.

13. À partir du 1^{er} janvier 2021, ces salaires minimums nationaux ont été augmentés à 10 075 roupies et 9 375 roupies par mois, respectivement, compte tenu du versement de la rémunération supplémentaire prévue pour 2021, conformément au Règlement de 2021 portant modification du salaire minimum national (le Règlement est reproduit à l'annexe IV).

14. Cependant, tout travailleur à temps plein se voit garantir un revenu mensuel minimum de 10 575 roupies, grâce au versement de l'impôt négatif sur le revenu et de l'allocation spéciale. L'impôt négatif sur le revenu est un système dans le cadre duquel les personnes dont le salaire mensuel de base est de 9 900 roupies au maximum ne paient pas d'impôts et bénéficient d'un appui financier du Gouvernement. L'allocation spéciale est fixée conformément au Règlement de 2021 relatif aux droits des travailleurs (versement de l'allocation spéciale 2021). On trouvera des informations supplémentaires sur l'impôt négatif et le texte du Règlement aux annexes V et VI, respectivement.

15. Le salaire minimum national de tout travailleur à temps partiel est calculé selon les modalités énoncées dans la partie I du barème salarial figurant dans le Règlement de 2021 portant modification du salaire minimum national.

16. La prochaine révision du salaire minimum national aura lieu en 2025, conformément à la loi de 2016 relative au Conseil consultatif national des salaires.

Renseignements sur la suite donnée aux recommandations formulées au paragraphe 44 a) des observations finales

Répartition équitable des responsabilités familiales

17. Le congé parental pour les pères (congé de paternité) est régi par l'article 53 de la loi relative aux droits des travailleurs. Celui-ci prévoit qu'un travailleur a droit à cinq jours de congé de paternité, sous réserve de présentation d'un certificat médical attestant que son épouse a donné naissance à un enfant, ainsi que d'une déclaration écrite signée par lui certifiant que son épouse et lui vivent sous le même toit. Dans cet article, le terme « épouse » s'entend de la personne avec laquelle il est marié civilement ou religieusement. Les dispositions pertinentes de la loi relative aux droits des travailleurs sont reproduites à l'annexe VII.

18. Le congé de paternité susmentionné commence dans les deux semaines suivant la date de naissance de l'enfant.

19. Le travailleur qui a été au service d'un employeur pour une période continue de moins de douze mois a droit au congé sans solde.

20. La loi relative aux travailleurs comporte également diverses autres dispositions visant à favoriser une répartition équitable des responsabilités familiales, qui sont énumérées ci-après :

a) Tout travailleur du secteur privé ayant accompli cinq ans de service continu à compter de la promulgation de la loi a droit à un mois de congé payé ;

b) Les parents qui travaillent ont droit à un congé supplémentaire pour élever leur enfant ; Ce congé peut être déduit du congé annuel payé ou ne pas être rémunéré, mais ne rompt pas la continuité de l'ancienneté de service ;

c) Un travailleur a la possibilité de concilier vie personnelle et poursuite de sa participation au marché du travail en concluant un accord de travail à temps partiel ou à temps plein ;

d) Un travailleur a le droit de demander d'avoir des horaires de travail souples, conformément à l'article 22 de la loi ;

e) Une travailleuse qui a été au service continu du même employeur pendant une période de douze mois consécutifs a droit à un congé de quatorze semaines à plein salaire pour l'adoption d'un enfant de moins de douze mois.

21. En outre, la notion de travail à domicile a été inscrite dans le cadre juridique. Le nouveau règlement de 2019 relatif aux droits des travailleurs (travail atypique), qui est entré en vigueur en octobre 2019, prévoit la possibilité de télétravailler et de travailler selon des modalités souples en vertu d'un accord de travail atypique. Une personne ayant une occupation atypique peut désormais travailler à domicile et selon des modalités plus souples, ce qui lui permet de s'acquitter en même temps de ses responsabilités familiales.

22. L'État de Maurice a à cœur d'assurer le bien-être de la famille et, à cette fin, il a été annoncé dans le programme du Gouvernement pour 2020-2024 qu'un congé parental d'un mois serait introduit, qui viendra s'ajouter congé de maternité de quatorze semaines auquel la mère a droit.

23. L'objectif du congé parental est de permettre aux parents qui travaillent de disposer de davantage de temps libre, qu'ils peuvent consacrer à leur famille et partager entre eux pour s'acquitter de leurs responsabilités liées à la garde et aux soins de leur nouveau-né.

24. Un comité technique de rédaction a été mis en place au sein du Ministère du travail, du développement des ressources humaines et de la formation afin d'analyser cette mesure gouvernementale et d'établir un projet de règlement qui sera soumis au ministre chargé des questions relatives au travail pour mise en œuvre. Le comité technique de rédaction est dirigé par le conseiller technique du Ministère du travail, du développement des ressources humaines et de la formation et est composé de fonctionnaires spécialisés dans les questions

techniques de la Section de la recherche et de la législation, qui est dirigée par un directeur adjoint du Service du travail et des relations du travail.

Renseignements sur la suite donnée aux recommandations formulées au paragraphe 44 b) des observations finales

Répartition équitable des responsabilités familiales

25. Compte tenu de la pandémie de COVID-19, l'État de Maurice n'envisage pas pour le moment d'étendre le congé de paternité à tout père d'un nouveau-né, quelle que soit sa situation matrimoniale. Une telle décision de politique générale nécessite de larges consultations avec toutes les parties prenantes concernées, compte tenu de ses incidences sur la structure sociale de Maurice et de ses conséquences financières pour les entreprises.
