

**Loi révisant et complétant certaines dispositions de la loi n° 97-17 du 1<sup>er</sup> décembre 1997 portant Code du Travail, relatif à la non discrimination au travail**

**EXPOSE DES MOTIFS**

L'égalité de chance et de traitement dans l'emploi et la profession est une partie importante du principe général d'égalité qui est aujourd'hui universellement reconnu. C'est un des principes fondamentaux dans les sociétés démocratiques modernes. Il est contenu dans de nombreux instruments internationaux, constitutions et lois.

En dépit des progrès réalisés, des inégalités continuent d'exister sur tous les continents, entre les hommes et les femmes, entre les différentes races. Elles se fondent aussi sur d'autres motifs comme la religion, les opinions politiques, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.

Les conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951 et n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ainsi que les recommandations n° 90 et n° 111 qui les accompagnent, traitent spécifiquement de l'égalité de chance et de traitement dans le monde du travail.

En outre, les instruments ci-après, adoptés par l'Organisation des Nations-Unies consacrent des principes sur l'égalité au travail :

- la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale de 1965 ;
- le Pacte international relatif aux droits civils et politiques de 1966 ;
- le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966 ;
- la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1979 ;
- la Convention relative aux droits des personnes handicapées de 2006.

Au plan continental, outre la Charte africaine des Droits de l'Homme et des Peuples de 1981, l'Union africaine et la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) ont également adopté d'autres instruments de portée générale qui consacrent le principe de non-discrimination, incluant les questions d'égalité au travail.

Le Sénégal ayant ratifié ces différents instruments internationaux, a l'obligation de conformer sa législation nationale aux dispositions desdits instruments et de mettre en place un cadre juridique et des mécanismes appropriés pour mieux prendre en charge les questions de discrimination au travail.

Le présent projet de loi a pour objet de compléter les dispositions de la loi n° 97-17 du 1<sup>er</sup> décembre 1997 portant Code du Travail. Il définit la discrimination au travail sous ses différentes formes, en précise les manifestations, fixe les obligations et les responsabilités des employeurs en la matière, sanctionne les auteurs d'infractions en matière de discrimination au travail et consacre la création d'un Observatoire national sur la discrimination au Travail (ONDТ).

Telle est l'économie du présent projet de loi.

## REPUBLIQUE DU SENEGAL

*Un Peuple – Un But – Une Foi*

2022-03

**Loi n° révisant et complétant certaines dispositions de la loi n° 97-17 du 1<sup>er</sup> décembre 1997 portant Code du travail, relative à la non-discrimination au travail**

L'Assemblée nationale a adopté, en sa séance du mardi 05 avril 2022 ;

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

**Article unique.**– Il est inséré après l'article L 29 de la loi n° 97-17 du 1<sup>er</sup> décembre 1997, un titre II bis intitulé « de la non-discrimination au travail » comprenant les articles L 29-1 à L 29-6 ainsi libellés :

### **« TITRE II bis.- DE LA NON DISCRIMINATION AU TRAVAIL**

**Article 29-1.**– L'employeur a l'obligation de veiller au respect de l'égalité professionnelle, de l'égalité de traitement et de la non discrimination tant en matière d'embauche, de formation que pendant l'exécution du contrat de travail, y compris à l'attribution des tâches, aux conditions de travail, à la rémunération et aux autres avantages sociaux, à la promotion et à la résiliation du contrat de travail. »

**Article 29-2.**– La discrimination s'entend de toute distinction, exclusion ou préférence fondée notamment sur la race, la couleur, l'âge, le sexe, l'activité syndicale, l'appartenance à une religion, une confrérie ou une secte, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'ethnie, l'origine sociale, le handicap, la grossesse, la situation de famille, l'état de santé, le statut sérologique, qui a pour effet de rompre ou d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

La discrimination est une pratique interdite sous toutes ses formes, qu'elle soit directe ou indirecte.

Par dérogation aux dispositions des alinéas précédents, les différences de traitement sont acceptables lorsqu'elles obéissent à des exigences professionnelles essentielles et déterminantes, et pour autant que l'objectif soit légitime et les exigences proportionnées.

Il en est ainsi, notamment, des distinctions fondées sur l'âge, l'état de santé et le handicap. Les différences de traitement fondées sur l'âge et justifiées par les conditions de travail ou la protection de la santé et de la sécurité du jeune travailleur ainsi que celles fondées sur l'état de santé ayant entraîné une inaptitude constatée par voie médicale, ne constituent pas une discrimination. Il en est de même des mesures prises

en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de chance et de traitement.

**Article 29-3.-** Toute disposition, toute mesure ou tout acte de discrimination pris en violation des dispositions du présent titre est nul et de nul effet.

De même, est nul et de nul effet, le licenciement du travailleur faisant suite à une action en justice engagée par ce dernier ou en sa faveur sur le fondement des présentes dispositions lorsqu'il est établi que le licenciement est motivé par ladite action.

La juridiction compétente saisie à cet effet constate la nullité de l'acte et ordonne la réintégration du travailleur, sous astreinte, sans préjudice du paiement des salaires échus et à échoir.

Lorsque l'acte de discrimination porte sur l'octroi d'un avantage pécuniaire ou matériel, le juge doit rétablir la victime dans ses droits et pourra, selon le cas, allouer des dommages et intérêts.

Il y a présomption de discrimination à l'égard du travailleur ou du candidat à un emploi lorsque celui-ci apporte des indices ou lorsque l'employeur ne conteste pas les allégations portées contre lui.

Les organisations syndicales de travailleurs représentatives dans l'entreprise peuvent, sur habilitation écrite de tout travailleur victime de discrimination, exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des dispositions du présent titre relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt individuel ou collectif de leurs membres.

Aucun travailleur ne peut être licencié ou faire l'objet d'une quelconque mesure disciplinaire, arbitraire ou discriminatoire pour avoir témoigné sur des agissements ou des actes perpétrés en violation d'un droit découlant de l'application des dispositions du présent titre.

En pareil cas, le travailleur dispose des mêmes voies de recours prévues à l'alinéa 6 du présent article et à l'article L 29-4 suivant.

**Article 29-4.-** Le candidat à l'emploi victime de discrimination dispose, au même titre que le travailleur, d'un droit de recours auprès du tribunal du travail. Le juge saisi à cet effet peut condamner l'employeur au paiement de dommages-intérêts, en réparation du préjudice subi par le demandeur.

**Article 29-5.-** Les auteurs d'infractions en matière de discrimination au travail sont punis des peines prévues à l'article L 279 du Code du Travail.

**Article 29-6.-** Il est créé au sein du ministère chargé du Travail un Observatoire national sur la discrimination au Travail.

Les missions ainsi que les règles d'organisation et de fonctionnement dudit observatoire sont fixées par décret. »

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

**Fait à Dakar, le**

**14 avril 2022**

**Macky SALL**



## **REPUBLIQUE DU SENEGAL**

*Un Peuple – Un But – Une Foi*

### **Loi complétant certaines dispositions de la loi n° 97-17 du 1<sup>er</sup> décembre 1997 portant Code du Travail relatives à la protection de la femme en état de grossesse**

#### **EXPOSE DES MOTIFS**

La protection des droits de la femme a connu une amélioration significative au plan juridique et institutionnel au Sénégal et demeure une des préoccupations majeures des pouvoirs publics.

En effet, la participation des femmes à la vie active s'est considérablement accrue et la volonté d'éliminer la discrimination dans l'emploi n'a cessé de s'affirmer, ce qui rend nécessaire la protection de leurs droits en général et la protection de la maternité au travail, en particulier.

Malgré l'existence d'un dispositif juridique réglementant le travail des femmes enceintes, il existe des lacunes dans la législation sénégalaise en la matière dont l'une des plus saillantes est l'inexistence du principe de l'interdiction du licenciement des femmes en raison de leur grossesse.

Le Sénégal ayant ratifié les différents instruments internationaux relatifs à la protection des droits des femmes notamment la Convention n°183 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur la protection de la maternité, a l'obligation de conformer sa législation nationale aux dispositions desdits instruments et de mettre en place un cadre juridique pour mieux prendre en charge la protection de la maternité au travail.

Le présent projet de loi a pour objet de compléter les dispositions de la loi n°97-17 du 1<sup>er</sup> décembre 1997 portant Code du Travail. Il prévoit l'interdiction du licenciement de la femme motivé par son état de grossesse, l'interdiction de toute discrimination à l'embauche dont pourrait être victime la femme enceinte et sanctionne les auteurs d'infractions en matière de licenciement et de discrimination à l'embauche de la femme enceinte.

Telle est l'économie du présent projet de loi.

**REPUBLIQUE DU SENEGAL**

*Un Peuple – Un But – Une Foi*

**2022-02**

**Loi n° complétant certaines dispositions  
de la loi n° 97-17 du 1<sup>er</sup> décembre 1997 portant  
Code du Travail relatives à la protection de la  
femme en état de grossesse**

L'Assemblée nationale a adopté, en sa séance du mardi 05 avril 2022 ;

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

**Article premier.**– Il est inséré dans la loi n° 97-17 du 1<sup>er</sup> décembre 1997 portant Code du Travail, un article L142 bis ainsi libellé :

« Article L142 bis : L'employeur ne peut prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, rompre son contrat de travail y compris durant la période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire motivée par une nécessité médicale, un travail de nuit et une exposition à des risques particuliers, pour prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est par conséquent interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée. »

**Article 2.**– Il est ajouté à l'article L279 de la loi n° 97-17 du 1<sup>er</sup> décembre 1997 portant Code du Travail, un point r) ainsi libellé :

« Les auteurs d'infraction aux dispositions relatives au travail des femmes et des femmes enceintes »

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

**Fait à Dakar, le 14 avril 2022**

**Macky SALL**