



SEPTIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Rapport général de situation
sur l'action de l'OIT concernant
la discrimination en matière d'emploi
et de profession**

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Contrôle de l'application des normes concernant la discrimination.....	1
II. Activités du Bureau visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement	2
III. Egalité entre hommes et femmes	4
IV. Travailleurs migrants	10
V. Travailleurs handicapés	11
VI. Travailleurs contaminés par le VIH/SIDA	14
VII. Peuples indigènes et tribaux.....	15
VIII. Travailleurs des territoires arabes occupés.....	17

1. La campagne lancée par le Directeur général en mai 1995 pour promouvoir la ratification universelle des conventions fondamentales de l'OIT et adopter la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail a conduit des Etats de plus en plus nombreux à ratifier ou envisager de ratifier deux conventions considérées comme fondamentales, s'agissant de la discrimination en matière d'emploi et de profession: la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. A la date du 1^{er} février 2001, 145 Etats Membres avaient ratifié la convention n° 111 tandis que 149 Etats Membres avaient ratifié la convention n° 100. Le Bureau et ses équipes multidisciplinaires se sont efforcés de promouvoir les principes de la Déclaration et l'application des conventions n°s 100 et 111 en mettant sur pied des ateliers, des séminaires, des activités de coopération technique et des services consultatifs techniques. Ces activités avaient également souvent trait à la promotion d'autres conventions de l'OIT tendant entre autres à prévenir la discrimination en matière d'emploi et de profession sur la base de motifs autres que ceux précisés dans les conventions susmentionnées.

I. Contrôle de l'application des normes concernant la discrimination

2. Durant sa session de novembre-décembre 2000, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a continué d'examiner l'application des conventions pertinentes. Comme les années précédentes, elle a exprimé sa préoccupation quant à la mise en application effective des dispositions interdisant la discrimination à l'encontre des femmes du point de vue du salaire, la discrimination en matière d'emploi et de profession fondée sur la race, la couleur, le sexe, les convictions religieuses, les opinions politiques, la nationalité ou l'origine sociale, la discrimination à l'encontre des travailleurs ayant des responsabilités familiales et les travailleurs migrants. Les observations de la commission portent également sur des questions concernant la discrimination contre les peuples indigènes et tribaux, notamment en ce qui concerne leur aptitude à participer réellement à la formulation et à la mise en œuvre des mesures qui les concernent. Durant la période à l'examen, les gouvernements ont continué à demander au Bureau une assistance pour surmonter les obstacles empêchant la ratification des conventions relatives à la discrimination dans l'emploi et la profession et les difficultés nuisant à l'application des principes qui y sont énoncés.
3. Lors de ses trois dernières sessions (mars, juin et novembre 2000), le Conseil d'administration a examiné un certain nombre de réclamations présentées en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT et relatives à ces conventions. A sa 277^e session (mars 2000), le Conseil d'administration a déclaré les réclamations suivantes recevables: une réclamation formulée par la Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT) et l'Association syndicale médicale de Colombie (ASMEDAS) alléguant l'inexécution par la Colombie de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989; une réclamation présentée par la Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat (SIK) alléguant l'inexécution par le Danemark de la convention n° 169; enfin, une réclamation présentée par la Confédération équatorienne des syndicats libres (CEOSL) alléguant l'inexécution par l'Equateur de la convention n° 169. D'autres réclamations concernant des problèmes de discrimination sont encore à l'examen: une réclamation présentée par la Centrale unitaire des travailleurs (CUT) alléguant l'inexécution par la Colombie de la convention n° 169 (276^e session, novembre 1999); une réclamation présentée par la Confédération nationale des travailleurs de l'Erythrée (NECW) alléguant l'inexécution par l'Ethiopie, entre autres, de la convention n° 111; enfin, une réclamation présentée par la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP) alléguant l'inexécution par le Pérou de la convention n° 169.

II. Activités du Bureau visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement

4. De nombreux séminaires et colloques régionaux et sous-régionaux ont été organisés en 2000 par le service Egalité et emploi du Département des normes internationales du travail (EGALITE), en collaboration avec d'autres programmes, en vue de promouvoir les normes de l'OIT sur l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, on peut notamment citer les suivants: un séminaire national sur les conventions n^{os} 100 et 111 organisé à Tallinn, Estonie (avril 2000); un séminaire sous-régional tripartite pour l'Afrique de l'Est à l'intention du Kenya, de l'Ouganda et de la République-Unie de Tanzanie sur la discrimination dans le monde du travail en Ouganda (avril 2000); deux séminaires nationaux sur la convention n^o 111 à Yinchuan et Guiyang, Chine (septembre 2000); un séminaire organisé à Hong-kong sur l'égalité de rémunération (mars 2000); enfin, un cours de formation intensif et des séminaires tenus à Brasilia, Brésil (mai 2000) pour des unités spéciales de l'inspection du travail du ministère brésilien du Travail et de l'Emploi, organisé suite à un projet antérieur de l'OIT mené en 1997-98. Ce cours a porté principalement sur divers aspects de la discrimination ainsi que sur l'élaboration des mécanismes nécessaires pour appliquer la législation nationale sur la non-discrimination et promouvoir l'application des normes de l'OIT au Brésil. EGALITE a participé à une réunion sous-régionale sur la convention n^o 100 à Malte (septembre 2000), à des séminaires nationaux sur les principes et droits fondamentaux au travail en Pologne (janvier 2000) et à un séminaire national de formation sur les droits humains des femmes au Pakistan (mai 2000). Une assistance technique complémentaire sur la convention n^o 100 a été accordée à Chypre, à la région administrative spéciale de Hong-kong et à la République tchèque.
5. Le rapport annuel préparé par le Bureau sur les activités des équipes multidisciplinaires (EMD) pour ce qui touche aux normes et notamment aux instruments portant sur l'égalité de chances et de traitement a été soumis à la Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail à la 279^e session du Conseil d'administration (novembre 2000) et expose, dans les grandes lignes, l'activité déployée par les équipes multidisciplinaires de l'OIT au cours de l'année passée qui porte en grande partie aux questions d'égalité¹.
6. Au cours de l'année 2000, le Programme focal pour la promotion de la Déclaration (DECLARATION) a élaboré des activités de coopération technique visant à surmonter les obstacles qui empêchent une mise en œuvre du principe de non-discrimination dans l'emploi et la profession. Un projet exécuté au Mali renforce le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. Deux projets, intéressant l'Inde et le Bangladesh, traitent du problème de l'accès limité des femmes à faibles revenus au marché formel du travail, de leur faible taux de réinsertion professionnelle et de leur situation souvent précaire dans la vie économique et sociale. Ces projets visent les femmes des zones urbaines et rurales et cherchent à promouvoir une approche intégrée face aux problèmes auxquels se heurtent ces femmes en combinant le développement des compétences et le renforcement de l'accès au marché du travail avec la fourniture de soins de santé, la mise en œuvre de mesures de sécurité et de santé au travail et la création et le renforcement d'associations et d'organisations féminines.
7. Le Bureau a continué à communiquer régulièrement des rapports écrits et oraux sur ses activités à la Commission des droits de l'homme de l'ONU et à ses organes subsidiaires,

¹ Document GB.279/LILS/5.

de même qu'aux organismes créés par traités qui sont chargés de contrôler l'application des instruments des Nations Unies dans les domaines qui relèvent du mandat de l'OIT. En 2000, le Bureau a présenté des rapports portant sur la discrimination en matière d'emploi et de profession aux comités chargés de surveiller l'application des traités suivants: Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels; Pacte international relatif aux droits civils et politiques; Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes; Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant. Dans le domaine des normes, le Bureau a continué à collaborer avec l'Organisation des Nations Unies, ses institutions spécialisées et les organisations intergouvernementales avec lesquelles le BIT a conclu des accords spéciaux en la matière ².

8. Le Bureau a fait paraître un certain nombre de publications en 2000 sur la discrimination dans l'emploi et la profession. Une publication intitulée «VIH/SIDA: une menace pour le travail décent, la productivité et le développement» a été diffusée lors d'une réunion de haut niveau sur le VIH/SIDA et le monde du travail (Genève, 8 juin 2000). Le bureau de l'égalité entre hommes et femmes a publié un ouvrage intitulé «ABC of Women Workers' Rights» en anglais, un autre ouvrage intitulé «Genre! Partenaires et égaux» (en anglais, en français et en espagnol) et «Decent Work for Women – An ILO proposal to accelerate the implementation of the Beijing Platform for Action». Le programme de l'OIT sur l'invalidité, fondé sur le Programme focal sur l'amélioration des compétences a publié «Mental Health and Workplace: Situation Analysis Introduction/Executive summaries and countries studies for Finland, Germany, Poland, the United Kingdom and the United States». L'OIT a également fait paraître conjointement avec l'Organisation mondiale de la santé «Mental Health and Workpact, Issues and Good Practices». L'EMD de Bangkok (EASMAT) a publié un certain nombre de rapports en 2000 sur l'égalité entre hommes et femmes, notamment: «Promotion of gender equality: Definitions, principles, tools and checklist»; «Integration of a gender dimension in poverty alleviation programmes»; «Trends in women's and men's employment and social protection in Asia»; «Gender equality in the 1994 Labour Code and later Decrees and Regulations in Viet Nam», «Gender and employment promotion; Increasing girls' and women's access to vocational training and education» et enfin «Safety and health for women at work».
9. Au cours de l'année 2000, le bureau régional de Brasilia a apporté son concours à la traduction en portugais et à la publication de l'outil pédagogique du BIT intitulé «Gender, poverty and employment» réalisé par le ministère du Travail et de l'Emploi (MTE) et le Conseil national des droits des femmes (CNDM). Cette publication sera incorporée dans le PLANFOR, un grand programme de formation du MTE.
10. Le Bureau a participé au premier comité préparatoire, organisé à Genève en mai 2000, et à d'autres réunions connexes dans diverses régions pour la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée. L'OIT participera à la préparation de la Conférence mondiale, qui doit se tenir en Afrique du Sud en octobre 2001.

² Conformément à la pratique établie en 1999, les exemplaires des rapports reçus sur la convention n° 169 ont été transmis pour commentaires aux Nations Unies, à la FAO, à l'OMS et à l'UNESCO, au Centre des Nations Unies pour les droits de l'homme et à l'Institut indianiste interaméricain de l'Organisation des Etats américains.

III. Egalité entre hommes et femmes

11. En 2000, le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes a organisé plusieurs forums, panels et ateliers sur les problèmes de l'égalité entre hommes et femmes. Le Bureau a coordonné un colloque sur «Un travail décent pour les femmes» qui s'est tenu lors de la 277^e session du Conseil d'administration (mars 2000), d'une durée d'un jour et consacré à l'examen de la place respective des hommes et des femmes dans le travail décent. Le rapport du colloque a été par la suite publié dans la série *Gender and Work* du Bureau de l'égalité entre hommes et femmes. Le Directeur général a prononcé une allocution durant la séance d'ouverture, de même que la Conseillère spéciale du Secrétaire général, pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme. Le colloque a permis de mettre en relief les liens entre les activités mondiales de l'OIT relatives au travail décent à l'intention des femmes et des hommes, et les objectifs stratégiques énoncés par le Programme d'action de Beijing.
12. Le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes a organisé trois événements spéciaux durant la session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies sur *Les femmes en l'an 2000* (New York, 5-9 juin 2000): *Egalité entre les sexes, développement et paix pour le 21^e siècle: un travail décent pour les femmes* préparé par le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes; *Renforcement du pouvoir d'action des femmes et microcrédits*, organisé par l'Unité des finances sociale du BIT et coparrainé par UNIFEM et la campagne du Sommet sur le microcrédit; enfin, *Mobilisation des efforts en faveur d'un travail décent pour les femmes âgées*, conduit sous la responsabilité du Programme pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes en collaboration avec le Programme des Nations Unies pour les personnes âgées. Le rapport sur la contribution de l'OIT à Beijing+5 et son suivi a été élaboré et discuté lors de la 279^e session du Conseil d'administration en novembre 2000.
13. Le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes a organisé un atelier sur le thème de *Beijing+5 à Copenhague+5* lors de la session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations unies consacrée à Copenhague+5 (Genève, 26 juin – 1^{er} juillet 2000). Cette manifestation a permis de mettre en relief les liens entre les objectifs et les résultats des deux sessions extraordinaires des Nations Unies et l'importance d'une prise en compte des intérêts spécifiques des femmes dans tous les programmes et politiques visant un développement durable. Dans le cadre du Dialogue mondial sur l'avenir du travail tenu lors d'Expo 2000, le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes a organisé, avec la collaboration des fondations allemandes, Friedrich-Ebert et Hans-Boeckler, un forum et des ateliers d'une durée de trois jours sur l'avenir du travail des femmes et de l'égalité entre hommes et femmes (Hanovre, Allemagne, 3-5 octobre 2000).
14. Le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) a poursuivi ses travaux visant à renforcer le rôle des femmes dans la participation syndicale. En Inde, ACTRAV a pris part à un projet conjoint OIT/DANIDA sur l'intégration des travailleuses dans les organisations de travailleurs rurales, dont l'objectif consiste entre autres à accroître le nombre des femmes dans les syndicats. A la fin de la première phase du projet en 2000, le nombre de femmes dans l'ensemble des organisations participantes avait augmenté et la plupart d'entre elles comptent maintenant 60 à 70 pour cent de membres de sexe féminin. Au Bangladesh, ACTRAV a favorisé les activités des syndicats activement engagés dans la syndicalisation des travailleurs des zones franches d'exportation et soutenant les dirigeantes syndicales de 11 fédérations ayant créé un comité informel intitulé «Bangladesh national committee for women workers development» (BNCWWD: Commission nationale du Bangladesh pour l'épanouissement des travailleuses). Au Yémen, au Koweït et en Algérie, les centres nationaux (la Fédération générale des syndicats du Yémen (GWFTU), la Fédération koweïtienne des syndicats (KTUF) et l'Union générale des travailleurs algériens (UGTA)) ont institué de nouveaux comités de

femmes au sein de leurs structures. En Fédération de Russie, la Fédération des syndicats indépendants de Russie (FITUR) a inclus les problèmes des travailleuses dans son programme d'activités. ACTRAV a réalisé des études dans les pays andins (Bolivie, Colombie, Equateur, Pérou et Venezuela) sur la participation des femmes dans les organisations syndicales. Avec le soutien de l'EMD de Lima, le représentant du Conseil consultatif andin du travail (Consejo Consultivo Laboral Andino) a pris part au premier forum des travailleuses andines. Suite à des études menées et à l'organisation du forum, un Comité de coordination des travailleuses (COMUANDE) a été créé en novembre 2000. L'objectif de cet organe est de renforcer la participation des femmes dans les organisations de travailleurs et de prendre en compte les problèmes de femmes au sein de la structure du Conseil du travail.

15. Le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) a participé à une table ronde sur *Les initiatives des entreprises en faveur de l'égalité entre hommes et femmes*, tenue à New Delhi, Inde, en octobre 2000, et organisée par l'Assemblée permanente des entreprises publiques (SCOPE). La table ronde a abouti à l'adoption de directives types pour les mesures des entreprises concernant l'égalité entre les sexes. Un certain nombre d'entreprises devraient adopter ces directives en 2001. En décembre 2000, ACT/EMP a pris part à un atelier sur les questions d'égalité entre les sexes au Nigéria, organisé en collaboration avec l'Association consultative des employeurs du Nigéria (NECA). ACT/EMP a également apporté son soutien à un atelier sur les femmes chefs d'entreprises à Bialystock, Pologne, en novembre 2000. En République arabe syrienne, ACT/EMP a évalué les besoins de la Commission industrielle des femmes d'affaires à la Chambre d'industrie de Damas et a organisé un atelier de formation sur la planification stratégique en novembre 2000. ACT/EMP prépare actuellement une publication intitulée «From principle to practice – lets put gender equality in place», sur la base des résultats d'un projet des employeurs visant à promouvoir l'égalité entre les sexes en Afrique et en Asie.
16. Le Programme focal sur le travail des enfants (IPEC) et le Service de la promotion des questions de genre (GENPROM) collaborent actuellement à des projets au Bangladesh et en Tanzanie où l'on explore les liens entre le travail décent des femmes et la limitation du travail des enfants. Ces projets comprennent des recherches sur les caractéristiques de l'emploi et des conditions de travail des femmes, les types de structures de soutien qui influencent positivement ou négativement le travail des enfants, et la manière dont le renforcement du pouvoir d'action socio-économique des femmes peut améliorer le bien-être de la famille et des enfants. A un niveau pratique, des modèles sont également en cours d'évaluation. A titre d'exemple, au Bangladesh, GEMPROM va collaborer avec la «Society for social services» (SSS) en vue de créer une maison d'accueil pour les personnes vivant de la prostitution. Avec l'aide de l'IPEC, la SSS a déjà mis en place des maisons d'accueil pour les enfants des travailleurs de cette catégorie.
17. Etant donné que la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, appelle à ce que les mesures prennent en compte la situation particulière des filles, des approches intégrées de l'égalité entre hommes et femmes sont mises en œuvre dans le cadre du programme IPEC et des démarches ont été entreprises pour faire en sorte que les programmes des pays définissent l'égalité entre les sexes comme un grand objectif. A cette fin, au cours de 2000, IPEC a lancé une étude portant sur ses programmes du point de vue de l'égalité entre les sexes et traitant des aspects opérationnels des activités de conception des politiques, de conseil et de mise en œuvre. Il s'agit d'un processus permanent. Au Brésil, l'IPEC a organisé un atelier en juin 2000 sur le travail domestique des enfants et publié quatre études sur le sujet.
18. Au cours de 2000, GENPROM a mis au point une base de données réunissant des informations sur les législations nationales et les politiques et les mesures des entreprises en vue de la promotion de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes

dans l'emploi et la profession. Cette base de données se veut une source d'informations aisément accessible pour le monde de la recherche, les organisations gouvernementales et non gouvernementales, et les entreprises qui souhaitent améliorer ou renforcer leur propres mesures et pratiques.

- 19.** Le Département de l'action gouvernementale, de la législation du travail et de l'administration du travail (GLLAD) a adopté une approche à trois volets pour l'élimination de la discrimination dans l'emploi concentrée sur plusieurs domaines: élaboration et réforme de la législation du travail; recherches; évaluations et projets dans le domaine de l'administration du travail. Lorsque GLLAD fournit des avis techniques ou réalise des études comparatives de la législation du travail à l'intention des Etats Membres, ce département fait systématiquement référence à la Déclaration et aux conventions fondamentales sur l'égalité. Les conventions n^{os} 100 et 111 et la convention (n^o 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, servent de références pour les définitions (notamment s'agissant de l'égalité de rémunération et de la discrimination du point de vue de l'égalité de chances et de traitement) et de modèles pour la rédaction des dispositions de fond dans ce domaine. Les projets de texte demandent de plus en plus de sections sur l'action positive en faveur de groupes désavantagés dans l'emploi et des dispositions relatives au harcèlement sexuel. Les recherches menées par GLLAD soulignent également l'importance de l'égalité dans l'emploi et la profession: l'ouvrage intitulé «International digest on termination of employment law» analyse la législation de 72 juridictions, y compris les motifs du licenciement abusif fondé sur la discrimination. Une analyse comparative de statuts du service public à paraître porte sur les dispositions relatives à l'égalité dans le règlement de la fonction publique. Parmi les procédures d'évaluation de GLLAD utilisées pour l'analyse des résultats des ministères du travail et d'autres institutions nationales qui appliquent des mesures concernant le travail décent, on peut citer des activités de mesure de l'égalité sur le lieu de travail.
- 20.** Le Service de la liberté syndicale (LIBSYND) s'est penché en particulier sur les aspects sexospécifiques de la liberté syndicale des travailleurs des zones franches d'exportation (ZFE), l'éducation et l'agriculture de même que sur les questions émergentes concernant la promotion de l'égalité entre les sexes, par l'intermédiaire de la négociation collective. C'est dans ce cadre qu'un atelier national tripartite sur l'application des conventions n^{os} 87 et 98 s'est tenu à Colombo (Sri Lanka), du 18 au 21 janvier 2001, avec une attention particulière sur les difficultés des travailleuses des ZFE.
- 21.** Le Centre international de formation de l'OIT à Turin a entrepris un certain nombre d'activités interrégionales et régionales de promotion des normes de l'OIT sur les questions de sexospécificités. Durant l'année 2000, le Centre a organisé 16 activités centrées sur la promotion des normes et la Déclaration en rapport avec les questions de discrimination et d'égalité. Certaines activités ont été exclusivement consacrées aux questions d'égalité entre hommes et femmes: un séminaire sur les thèmes suivants «discrimination et emploi; normes internationales du travail; législation du travail et pratiques juridiques» (Brasilia, Brésil, 8-12 mai 2000); un atelier de formation sur la promotion des droits humains des femmes (Karachi, Pakistan, 15-19 mai 2000); trois séminaires sur «la promotion des droits des travailleuses et l'égalité dans l'emploi» (Turin/Genève, 10-12 juillet 2000; Sarajevo, Bosnie-Herzégovine, 9-13 octobre 2000; et Turin, 13-24 novembre 2000). Des activités d'évaluation et de suivi ont également été menées dans le cadre de quatre ateliers régionaux organisés sur «l'avancement du statut des femmes et des filles en Albanie» (Durrës, Albanie, 24-25 novembre 2000).
- 22.** Les bureaux de zones et les équipes multidisciplinaires se sont penchés sur les questions d'égalité entre les sexes dans leur cadre de leur programme général relatifs aux normes internationales du travail. Dans la région de l'Asie de l'Est, à la demande du gouvernement cambodgien, l'équipe multidisciplinaire du bureau régional de Bangkok (EASMAT) a

mené des activités de coopération technique approfondies pour aider le gouvernement à mettre en œuvre les conventions n^{os} 87, 98, 100, 105, 111 et 138. En juillet 2000, un cours de formation s'est tenu sur les conventions fondamentales de l'OIT y compris les conventions n^{os} 100 et 111. L'EASMAT a apporté un soutien technique à quatre ateliers de deux jours sur les normes fondamentales du travail organisés à Kompong Cham, Phnom Penh, Sihanoukville et Siem Reap (août à octobre 2000). En décembre 2000, l'EASMAT a organisé un séminaire pour préparer des formateurs à 15 ateliers provinciaux devant avoir lieu en 2001. La convention n^o 100 a occupé une place dominante durant les ateliers du Congrès des syndicats de Malaisie qui ont eu lieu à Kota, Kinabalu et Kuching sur le thème «normes du travail, législation et pratiques en Malaisie» (septembre–octobre 2000). En Mongolie, un atelier OIT/CMTU a eu lieu à Ulan Bator en septembre 2000 et a porté entre autres sur l'application des conventions n^{os} 100 et 111, toutes deux ratifiées par la Mongolie. En Thaïlande, l'EASMAT a lancé un projet sur le renforcement des possibilités d'emploi des femmes en apportant des avis techniques aux mandants sur les stratégies du projet et sur la mise en œuvre des mécanismes durant leur élaboration, leur approbation et leur démarrage. Au Viet Nam, l'EASMAT a mis en chantier un projet de recherches sur l'égalité entre les sexes sur le lieu de travail et, en coopération avec GENPROM, a mis au point un programme visant à favoriser l'accès des jeunes femmes à l'emploi. Divers séminaires de formation relatifs aux questions d'égalité entre les sexes ont eu lieu: «Travailleuses asiennes: un examen de la réalité pour les étudiants en doctorat de l'AIT» (Asian Institute of Technology), janvier 2000, Bangkok; «Formation du personnel de projet pour le projet sous-régional BIT/IPEC Mékong de lutte contre le trafic d'enfants et de femmes», 8-16 mai 2000, Bangkok; «Atelier de formation régional sur les compétences et les stratégies des membres des groupes de pression» à l'intention du CAW (Comité des femmes asiennes), 26-28 juillet 2000, Bangkok; enfin, «Atelier en Asie du Sud-Est sur la mondialisation et «l'informalisation»: les réponses des travailleurs à domicile en Asie du Sud-Est», SEA Homenet, 19-22 septembre 2000, Bangkok.

23. Dans la région des îles du Pacifique, le bureau de Suva a apporté une assistance à la mise au point d'un système d'information du marché du travail à Kiribati, en vue de rassembler des statistiques sur l'emploi des hommes et des femmes et de favoriser la création d'emplois. Ce bureau est en train de réviser la législation du travail et les lois sur l'emploi, tant à Fidji qu'en Papouasie-Nouvelle-Guinée, en vue d'une application du principe de l'égalité entre les sexes dans l'emploi. Parmi les autres activités, on peut citer une étude sur la législation du travail et les salaires minima dans les Iles Salomon, des activités de sensibilisation des décideurs de la région dans le domaine de l'égalité entre les sexes et la promotion de politiques économiques et sociales tendant à un équilibre entre les sexes.
24. Le bureau régional de Colombo (OIT-SAAT) a organisé un certain nombre d'activités en 2000 en vue de promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre travailleurs et travailleuses, y compris un séminaire de formation de deux jours sur les relations professionnelles et la négociation collective à l'intention des dirigeants syndicaux. Il a également réalisé une étude d'impact des programmes de promotion de l'esprit d'entreprise chez les femmes fondée sur 19 études de cas portant sur des femmes chefs d'entreprises issues de quatre lieux différents de Sri Lanka. Le bureau régional de Colombo a également réalisé une étude de cas sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail à Sri Lanka comprenant une analyse approfondie des mesures de lutte contre le harcèlement sexuel mises en œuvre à l'échelon de l'entreprise à Sri Lanka. En consultation avec les mandants de l'OIT, l'étude s'est penchée en particulier sur le secteur des plantations.
25. En Afrique, le bureau régional de Lusaka a mené un certain nombre d'activités de promotion du principe de l'égalité de chances et de traitement entre travailleurs et travailleuses. En Zambie, une étude a été préparée par l'organisme Women in Law and

Development in African (WILDAF) intitulée «Study on the Gender Responsiveness of the Zambian Legislation on Labour and Industrial Relations». Des bourses ont également été accordées à des femmes pour qu'elles puissent suivre des cours au Centre de Turin sur les droits des travailleuses et le développement de la PME. Un soutien a également été accordé à des femmes du monde des affaires pour qu'elles puissent participer à la foire du WIB-SADC en l'an 2000. Au Zimbabwe, l'équipe consultative multidisciplinaire pour l'Afrique australe (SAMAT) a également participé à la rédaction de la section consacrée à l'emploi dans la politique nationale relative à l'égalité entre les sexes.

26. Au cours de l'année 2000, le bureau régional de Pretoria a coordonné l'aide du bureau régional pour l'Afrique et de quatre autres bureaux régionaux pour l'organisation de la foire de la Communauté pour le développement de l'Afrique et de Women in Business Trade tenue en mai 2000 en vue du renforcement du pouvoir d'action économique des femmes de la sous-région. Le bureau régional de Pretoria a également apporté des moyens aux stratégies de prise en compte des questions d'égalité entre les sexes dans le cadre du programme d'éducation ouvrière, organisé pour les syndicats indépendants de l'Afrique du Sud (octobre 2000). Le bureau régional a également offert un soutien au Sommet mondial (forum) sur les femmes organisé en Afrique du Sud en octobre 2000.
27. Le bureau régional de Buenos Aires a intégré les questions de sexospécificité dans tous ses programmes, projets et activités menés en Argentine, au Paraguay et en Uruguay. Il a apporté un soutien actif aux commissions nationales tripartites pour la promotion de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes en fournissant des informations et des conseils. Durant l'année 2000, ce bureau a organisé un séminaire pour le renforcement de la participation des femmes dans les syndicats (Durazno, Uruguay, 25-26 novembre 2000). Un séminaire à l'intention des employeurs a eu lieu au Paraguay sur les questions d'égalité entre les sexes dans les entreprises (Asunción, 12 octobre 2000), organisé conjointement par ACT/EMP et la Fédération des entreprises manufacturières industrielles et commerciales (FEPRINCO) en vue de promouvoir l'emploi des femmes dans le secteur privé. En mai-juin 2000, le bureau régional, le CINTERFOR et l'Association argentine pour la législation du travail et la sécurité sociale ont organisé un cours sur les relations professionnelles et la formation professionnelle portant entre autres sur le thème de l'égalité entre les sexes et la formation professionnelle (Buenos Aires). Un cours similaire s'est tenu en Uruguay, avec la participation de l'Institut de la législation du travail. Le bureau régional a également tenu un certain nombre de conférences nationales et internationales sur l'égalité en faveur des femmes et en particulier une conférence intitulée «Vers une société plus égalitaire: propositions intégrées pour améliorer les conditions de vie» (Buenos Aires, 2-3 juin 2000); un séminaire sur la protection de la maternité et la législation du travail, organisé par la Confédération générale du travail de l'Argentine (Buenos Aires, 28 juin 2000); une présentation du projet «Argentine: intégration de l'approche différenciée selon le sexe dans la politique du travail et la politique économique (Buenos Aires, 6 juillet 2000); enfin, un projet CEPAL-GTZ, «Institutionnalisation de l'approche différenciée selon le sexe au CEPAL et dans les ministères sectoriels».
28. L'EMD de Santiago a préparé un document intitulé «Gender Equity in the World of Work in Latin America: Progress and Challenges five years after Beijing» (Egalité entre les sexes dans le monde du travail en Amérique latine: progrès et défis cinq ans après Beijing), qui doit être incorporé dans les travaux préparatoires de la région pour la huitième Conférence sur les femmes en Amérique latine et dans les Caraïbes (Lima, février 2000) et la session extraordinaire des Nations Unies destinée à évaluer les progrès accomplis dans la mise en œuvre du programme d'action de Beijing et définir les stratégies d'action futures (Beijing+5, New York, juin 2000). L'EMD a tenu plusieurs ateliers sur la révision de la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, dans le cadre de ses activités de promotion des principes relatifs aux droits humains fondamentaux exprimés

dans les conventions n^{os} 100 et 111. Un atelier sur ce thème a eu lieu en mai 2000 (Isla Margarita) en collaboration avec ACTRAV. Des ateliers sur ce thème ont également été organisés à la demande des commissions tripartites sur l'égalité de chances du Chili, du Paraguay et de l'Uruguay, de même qu'une réunion de planification avec la Confédération des centrales syndicales du Cône sud de l'Amérique latine (Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur) (avril 2000, Santiago, Chili). Il est prévu qu'en 2001 l'EMD de Santiago, en collaboration avec EGALITE, fournisse un soutien technique aux travaux actuellement menés par l'Observatoire social du CUT brésilien dans le domaine de la promotion de l'application des conventions n^{os} 100 et 111. Au cours de l'année 2000, l'EMD de Santiago a accordé la priorité au renforcement des institutions œuvrant dans les domaines de l'égalité entre les sexes, de la pauvreté et de l'emploi, et ces activités ont porté entre autres sur l'adaptation aux pays d'Amérique latine, du guide sur le renforcement des capacités pour le programme, originalement mis au point par POL/DEV et par le Centre international de formation de Turin de même que la préparation, conjointement avec IFP/SKILLS d'un Plan d'action pour la mise en œuvre du programme en Amérique latine (devant commencer dans certains pays d'Amérique latine en 2001). Dans le cadre d'activités visant à dissiper les stéréotypes négatifs concernant les coûts supérieurs associés à l'emploi des femmes, l'EMD de Santiago a également réalisé une étude sur les coûts de la main-d'œuvre ventilés entre les sexes en Argentine, au Brésil, au Chili et au Mexique, et un atelier a eu lieu pour évaluer les résultats de ces études. Une autre étude sera entreprise en Uruguay, et ces études devraient être publiées et être mises à la disposition des pays participants. L'EMD de Santiago a également accordé la priorité au renforcement des commissions nationales tripartites pour l'égalité de chances dans l'emploi de la région. A cette fin, elle a organisé un séminaire interrégional (décembre 2000, Santiago, Chili) auquel ont pris part des représentants des commissions tripartites de l'Argentine, du Brésil, du Chili, du Paraguay et de l'Uruguay.

- 29.** Le bureau régional de Mexico a poursuivi ses travaux dans le cadre du projet relatif à des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes. Le projet mené au Mexique vise à promouvoir la mise en œuvre adéquate des engagements contractés lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et à promouvoir les objectifs du programme national à l'intention des femmes (PRONAM). Il vise à améliorer les conditions de vie et de travail de deux groupes particuliers de femmes: les travailleuses des zones franches d'exportation de l'Etat de Coahuila et les travailleuses du secteur non structuré de l'Etat de Guerrero. Le bureau régional a organisé un forum sur les perspectives en matière d'égalité entre les sexes et les droits du travail des femmes à l'intention du personnel du ministère du Travail et du Bien-être social et d'autres organismes gouvernementaux. Parmi les activités du bureau régional de Mexico visant à promouvoir l'égalité de chances entre hommes et femmes dans l'emploi menées en Haïti, on peut citer un projet sur l'éducation et les services de santé reproductive pour les travailleurs et travailleuses syndiqués (insistant sur les femmes des zones rurales) et le Programme sur la promotion de l'emploi productif et la prévention de l'exclusion sociale (favorisant les entreprises et les coopératives gérées par des femmes, de même que les micros et petites entreprises dirigées par des femmes). Par ailleurs, le bureau régional de Mexico a incorporé une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans son projet haïtien de prévention de l'exploitation des enfants dans les travaux domestiques.
- 30.** Le bureau régional pour les Caraïbes est en train de donner suite, après une demande du gouvernement de Sainte-Lucie, à la création d'un mécanisme efficace de surveillance destiné à mettre en œuvre la récente loi adoptée sur l'égalité de chances. Un atelier s'est tenu à Montserrat sur les normes internationales du travail et les pratiques locales, y compris sur les questions d'égalité entre les sexes (conventions n^{os} 100 et 111) dans l'industrie de la construction. Le bureau régional a également réalisé une étude sur les facteurs décourageant l'esprit d'entreprise chez les femmes dans les industries artisanales

et les petites industries des Caraïbes, en se concentrant sur la Barbade, le Suriname et la Trinité-et-Tobago.

31. Durant l'année 2000, le bureau régional pour les Etats arabes et l'EMD de Beyrouth (ARMAT) ont mis au point une stratégie nationale pour la promotion de l'emploi des femmes au Yémen, en coopération avec l'UNIFEM et plusieurs participants nationaux, afin de faire en sorte que l'égalité entre les sexes dans l'emploi soit abordée au niveau national et qu'elle reçoive l'appui des politiques et des décideurs. Des bourses ont été accordées pour permettre une participation au cours de formation à la promotion des droits des femmes, organisé au Centre de Turin en novembre 2000.
32. A la demande conjointe du ministère du Travail et du ministère de la Condition féminine du Costa Rica, l'EMD de San José a fourni une assistance technique aboutissant à la création d'une unité pour l'égalité entre les sexes au sein du ministère du Travail en août 2000. L'EMD de San José a adopté une approche à multiples facettes pour la promotion de l'application du principe de la non-discrimination, dans le cadre du projet destiné aux travailleuses des zones franches actuellement mené au Costa Rica, au Salvador, au Guatemala, au Honduras et au Nicaragua, en diffusant des informations, des manuels, des présentations par CD-Rom et d'autres matériels conviviaux sur les normes en la matière

IV. Travailleurs migrants

33. Les activités de l'OIT concernant les migrations internationales de travailleurs se répartissent en quatre principaux domaines: 1) l'aide aux pays pour la formulation des politiques, pour l'adoption d'une législation pertinente et pour le renforcement de la législation existante, en vue de gérer efficacement les migrations pour l'emploi; 2) le développement des connaissances et des statistiques en vue d'améliorer le contrôle des flux migratoires et de leurs effets; 3) la promotion de l'adoption des normes de l'OIT et la mise en œuvre de programmes visant à protéger les droits des travailleurs migrants et à préserver leur dignité; 4) le soutien à la coopération en matière de lutte contre la discrimination à l'égard des migrants et contre les abus, l'exploitation et le trafic qui se font à leurs dépens.
34. Durant l'année 2000, l'activité déployée par le Service des migrations (MIGRANT) pour rassembler des documents et trouver des solutions concernant la discrimination dans l'emploi à l'égard des travailleurs migrants ou appartenant à une minorité ethnique a été réexaminée et renforcée. Une réunion tripartite de haut niveau sur l'égalité d'emploi pour les travailleurs migrants s'est tenue à Genève du 8 au 11 mars 2000 pour faire le bilan du programme septennal de l'OIT intitulé «Combattre la discrimination à l'égard des travailleurs immigrés et des minorités ethniques», qui a été mis en œuvre dans les pays suivants: Allemagne, Belgique, Canada, Danemark, Espagne, Etats-Unis, Finlande, France, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède. L'un des rapports établis à l'issue de cette réunion comprend diverses orientations et dispositions nouvelles quant à la poursuite de l'action de l'OIT visant à réduire la discrimination et à promouvoir l'égalité de chances pour les travailleurs migrants et immigrés. On prévoit une activité de suivi consistant à créer une base de données internationale sur les mesures et les actions qui ont fait la preuve de leur efficacité en matière de lutte contre la discrimination.
35. Les recherches entreprises conjointement pour identifier et pour diffuser les pratiques adéquates de lutte contre la discrimination ont été entamées par le Bureau en coopération avec un institut de recherche irlandais et avec le Comité d'experts du Conseil de l'Europe sur l'intégration. MIGRANT a participé à une conférence nationale intitulée «L'Irlande: raciste ou multiculturelle?» (*Ireland: Racist or Multicultural*), organisée en septembre

2000 à Dublin par le Congrès des syndicats irlandais, à la conférence annuelle du Forum européen de recherches sur les migrations et les relations interethniques (EUROFOR), qui s'est tenue à Bruxelles en novembre 2000, et à un séminaire consacré aux problèmes de la discrimination dans l'emploi en Flandre, organisé par le bureau du ministre du Travail de la région flamande (Belgique) en décembre 2000. L'expérience que ces activités de l'OIT ont permis d'acquérir et les recommandations politiques qui en résultent servent actuellement aux préparatifs de la prochaine Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, conférence qui se tiendra à Durban du 31 août au 8 septembre 2001.

36. Au cours de l'année 2000, MIGRANT a répondu à plusieurs demandes d'aide technique et de conseils spécialisés (demandes nouvelles ou déjà présentées plus tôt) concernant la formulation de politiques et de programmes nationaux dans le domaine migratoire ainsi que la promotion de nouveaux cadres nationaux de prévention de la discrimination contre les travailleurs migrants. Des activités d'aide et de conseil ont été conduites en République de Corée, au Costa Rica, en Indonésie, au Koweït, au Tadjikistan et au Viet Nam.
37. L'équipe multidisciplinaire de Bangkok (EASMAT) a envoyé un spécialiste au séminaire annuel sur les migrations internationales et le marché du travail en Asie (26-28 janvier 2000). La communication présentée par le Bureau était centrée sur la manière d'assurer un traitement humain pour les immigrés clandestins et sur l'intégration sociale des travailleurs migrants dans les pays d'accueil. EASMAT a joué un rôle important lors de la première Conférence internationale sur les politiques migratoires pour l'Asie centrale, le Caucase et les Etats voisins, qui a rassemblé en mai 2000, près du Lac Issykul (Kirghizistan), des délégations gouvernementales de haut niveau représentant 14 Etats. EASMAT a envoyé un spécialiste au séminaire CISL/ORAP consacré à l'intégration des travailleurs migrants, qui s'est tenu du 4 au 7 octobre 2000 à Bangkok (Thaïlande) et qui a traité de la protection des travailleurs migrants contre la discrimination et le traitement abusif.
38. Sur l'invitation du gouvernement de la Hongrie, MIGRANT a co-organisé une conférence qui s'est tenue en juin 2000 à Budapest à l'intention des pays d'Europe centrale et orientale candidats à l'adhésion à l'Union européenne. Cette conférence a porté sur les effets probables de cette adhésion sur l'emploi et les migrations, y compris les problèmes potentiels de discrimination. Le Bureau a présenté des études de cas concernant les adaptations spécifiques qui pourraient être nécessaires pour aligner les politiques et les pratiques des pays candidats sur celles de l'Union européenne.
39. En coopération avec le Programme interinstitutions des Nations Unies sur les politiques migratoires internationales (IMP), MIGRANT a co-organisé une rencontre séminaire de formation du 6 au 9 décembre 2000 à Genève pour le compte du Réseau informel sur la main-d'œuvre étrangère en Europe centrale et orientale. Des délégations de 14 pays ont participé au séminaire et ont traité des migrations de travailleurs en Europe, en particulier des problèmes de discrimination et d'intégration.
40. Dans les pays arabes, l'équipe multidisciplinaire de Beyrouth a effectué une étude sur les femmes immigrées travaillant comme domestiques au Liban, en vue de recueillir des données de base. Les résultats de cette recherche, dont l'achèvement est prévu début 2001, serviront de fondement à la formulation de mesures et d'actions appropriées pour améliorer les conditions de travail de cette catégorie de travailleuses.

V. Travailleurs handicapés

41. L'un des objectifs de l'OIT est de promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession pour les personnes handicapées, en particulier la formation

professionnelle et la création d'emplois qui visent à permettre aux personnes handicapées d'accéder au marché du travail. La rédaction du projet de Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail a été achevée en 2000 et le texte a été distribué aux mandants pour avis. Ce texte sera discuté lors d'une réunion tripartite d'experts qui se tiendra en octobre 2001. Le Code est destiné à servir de guide aux employeurs des secteurs public et privé en premier lieu ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs et aux autorités nationales chargées de l'emploi des personnes handicapées. Son but est de contribuer à la promotion des travailleurs handicapés, au maintien dans l'emploi des travailleurs devenus handicapés et à la réintégration professionnelle des personnes ayant quitté un emploi pour cause de handicap. Un appui logistique et publicitaire est prévu pour assurer la promotion du Code durant l'année 2001.

42. Un certain nombre d'activités concernant la promotion de l'égalité de chances dans l'emploi pour les personnes atteintes dans leur santé mentale ont eu lieu en 2000. Un colloque sur la santé mentale et le travail, organisé conjointement par l'OIT, l'OMS et la Fédération mondiale pour l'hygiène mentale, s'est tenu au siège du BIT à Genève à l'occasion de la Journée mondiale de la santé mentale, le 10 octobre 2000. Ce colloque est venu clore un congrès mondial de deux jours, organisé par *World Strategic Partners* et accueilli par le BIT les 9 et 10 octobre 2000, qui a eu pour thème «La santé mentale au travail: productivité, bien-être, réadaptation et gestion des risques». Toujours à l'occasion de la Journée mondiale de la santé mentale, l'OIT a publié une série de rapports réalisés à partir des études que l'Organisation a réalisées sur la santé mentale au travail dans cinq pays (Allemagne, Etats-Unis, Finlande, Pologne, Royaume-Uni). Ces études, menées en 1999-2000, ont porté sur les politiques et programmes publics et sur les pratiques des employeurs qui contribuent à contenir les coûts liés au handicap et à promouvoir la santé mentale, notamment pour ce qui concerne la dépression, définie par l'OMS comme une cause majeure de handicap mental. Une monographie réalisée conjointement par l'OMS et l'OIT, intitulée «Santé mentale et travail: incidences, problèmes et pratiques exemplaires» a également été publiée le 10 octobre 2000. Ces diverses publications ont été distribuées aux Nations Unies lors de la célébration de la Journée mondiale de la santé mentale à New York le 12 octobre 2000.
43. Parmi les activités menées dans la région Asie-Pacifique en 2000 et soutenues par l'équipe multidisciplinaire de Bangkok (EASMAT), il a été décidé de prolonger un programme de coopération technique au Cambodge. Ce programme a pour but de promouvoir l'accès des personnes handicapées aux centres ordinaires de formation professionnelle. De plus, des séminaires pilotes de formation ont été organisés au Cambodge et au Viet Nam à l'intention des formateurs de personnes handicapées et ont porté sur le développement des petites entreprises et de l'esprit d'entreprise. Enfin, un séminaire a été organisé au Cambodge sur le développement de l'apprentissage extrascolaire au moyen d'une méthode éprouvée, connue sous le nom de *Success Case Replication* («émulation»).
44. En Thaïlande, EASMAT a organisé en mars 2000, en guise de suivi du séminaire qu'elle avait animé en décembre 1999 pour promouvoir les services d'emploi destinés aux personnes handicapées, un nouveau séminaire portant sur la formation en milieu de travail et sur les emplois assistés. A la demande du Département de la protection sociale, l'OIT a fait traduire en thaï la publication d'EASMAT intitulée *Placement of Job Seekers with Disabilities: Elements of Effective Service* («Placement des chercheurs d'emploi handicapés: quelques conseils pour un service efficace»). De plus, les actions de l'OIT ont contribué à la préparation d'un projet de loi portant création d'un institut national des travailleurs handicapés, qui a pour but d'améliorer les qualifications et les possibilités d'emploi des personnes handicapées.

45. Au Cambodge, où les activités de l'OIT concernant les personnes handicapées se sont déroulées sur plusieurs fronts, l'Organisation collabore à un projet financé par le PNUD (GLO/98/H01/A/1V/71) et visant à promouvoir la réintégration socio-économique des victimes des mines antipersonnel. L'assistance technique de l'OIT a débouché sur la formation du Conseil consultatif des employeurs (*Business Advisory Council* ou BAC) où sont représentées des entreprises multinationales et locales ainsi que des associations patronales. En partenariat avec des ONG et avec le gouvernement, le BAC s'attache à encourager l'intégration des personnes handicapées au lieu de travail. Cet organisme nouvellement créé a déjà assuré l'embauche directe de nombreux travailleurs handicapés.
46. En avril 2000, ACT/EMP et EASMAT ont organisé un séminaire à Ulan Bator conjointement avec la Fédération des employeurs de Mongolie, dans le but d'aider les employeurs à observer la législation qui vient d'être adoptée concernant la promotion des possibilités d'emploi pour les personnes handicapées. Suite à ce séminaire, la Fédération des employeurs de Mongolie a élaboré des recommandations destinées au gouvernement et qui concernent la mise en œuvre de la législation pertinente; la fédération a également mis au point un plan d'action national destiné à promouvoir l'emploi des personnes handicapées. Le bureau de zone à Colombo, en coopération avec EASMAT, a continué d'aider la Fédération des employeurs de Ceylan dans son initiative de création d'un réseau patronal pour la question du handicap. Ce réseau servirait de lien entre les diverses parties intéressées, dont le ministère des Services sociaux – qui est chargé entre autres de la réadaptation professionnelle –, le ministère de la Formation professionnelle, les médias et les milieux d'affaires, en vue de promouvoir une formation axée sur le marché ainsi que l'emploi des personnes handicapées (document GB.277/LILS/6, paragr. 44).
47. Entre autres activités de coopération technique en cours en Europe centrale et orientale, un projet pilote est actuellement mis en œuvre en Bosnie-Herzégovine pour aider à la création d'un établissement de formation professionnelle destiné aux personnes handicapées par suite de la guerre. Cet établissement, rattaché à un centre médical de rééducation qui fonctionne déjà avec succès, propose un choix de cours de formation ainsi qu'un service de placement pour aider les personnes ayant suivi ces cours à réintégrer le marché du travail. Une formation est prévue pour les formateurs des personnes handicapées, afin de leur permettre d'incorporer avec succès l'élément professionnel à l'ensemble du programme de réadaptation proposé. Toujours dans le domaine de la réadaptation, deux autres projets ont débuté dans la Fédération de Russie et en Ukraine. Conduits en étroite coopération avec les autorités nationales, ces projets prévoient pour chaque pays la création d'un centre national de réadaptation professionnelle, destiné à assurer des services normatifs de formation professionnelle à l'intention des personnes handicapées.
48. En Amérique latine, le Bureau a contribué à deux programmes d'action nationaux, intitulés «PRAXIS – Dominicana» et «PRAXIS – Panamá». Ces programmes visent à promouvoir l'intégration des personnes handicapées dans la vie économique. Durant l'année 2000, le Bureau de zone à Buenos Aires a aidé le ministère argentin du Travail, de l'Emploi et de la Formation des ressources humaines en lui fournissant des informations et une documentation sur la promotion de l'emploi des personnes handicapées. Le bureau de zone à Mexico a continué de participer, en collaboration avec le Service de lutte contre la discrimination rattaché au Département de l'égalité et des questions sexospécifiques du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, à des conférences sur la réadaptation professionnelle, la formation et l'emploi. Toujours en 2000, le bureau de zone à Mexico et l'équipe multidisciplinaire de San José ont aidé le gouvernement du Mexique dans sa procédure de ratification de la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983. C'est ainsi qu'en novembre 2000 le Sénat mexicain a approuvé la ratification de la convention, ratification dont l'instrument sera bientôt déposé auprès de l'OIT. L'équipe multidisciplinaire de San José a participé à un séminaire national portant sur la convention n° 159. Cette même équipe a fourni, durant

l'année 2000, une aide technique au ministère de l'Education du Costa Rica dans le cadre de deux activités, la première portant sur la nouvelle politique relative aux ateliers protégés et à leur modernisation, et la seconde sur la formation professionnelle des personnes handicapées. Enfin, le bureau de zone à Brasilia a apporté son soutien pour deux séminaires organisés en 2000 par l'Organisme national chargé de coordonner la promotion des droits des personnes handicapées (CORDE).

49. En Afrique, l'OIT, l'UNESCO et l'OMS conduisent actuellement un programme de réadaptation axé sur la communauté, programme qui vise à promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les personnes handicapées dans certaines zones rurales et petites villes du Maroc. Ce programme bénéficie du soutien de l'Unité chargée des groupes cibles. Par ailleurs, un projet de programme d'assistance technique pour la Décennie des personnes handicapées en Afrique a été élaboré par l'Unité chargée des groupes cibles en coopération avec le bureau de zone à Addis-Abeba. On prévoit que ce programme sera mis en œuvre une fois son financement assuré. Il a été proposé de mettre sur pied dans l'ensemble du continent, en coopération avec *Rotary International* et avec le parrainage des clubs *Rotary* d'Afrique, des cours d'informatique à l'intention des jeunes handicapés. On prévoit que ce projet sera mis à exécution en coopération avec les établissements de formation, les organisations de personnes handicapées et les entreprises qui existent sur place. En association avec les spécialistes des équipes multidisciplinaires pour les questions concernant les employeurs, ACT/EMP a participé à un séminaire sous-régional sur l'action des employeurs face au VIH/SIDA, qui s'est tenu à Douala (Cameroun) en novembre 2000. Ce séminaire a porté sur les politiques et les pratiques des employeurs concernant la prévention de la discrimination à l'égard des travailleurs atteints par le VIH/SIDA.
50. L'équipe multidisciplinaire pour les Etats arabes à Beyrouth (ARMAT) a fourni une aide technique pour l'extension d'un centre de réadaptation professionnelle établi en Cisjordanie et dans la Bande de Gaza et pour la promotion des activités génératrices de revenus destinées aux personnes handicapées. ARMAT a également apporté son soutien pour un programme de réadaptation et de réinsertion d'anciens détenus dans les territoires occupés, pour un programme de réadaptation professionnelle axée sur la communauté à l'intention de personnes handicapées en Iraq et pour une étude pilote concernant la réadaptation axée sur la communauté en République arabe syrienne. De plus, en Iraq et en République arabe syrienne, ARMAT a mis en œuvre deux programmes de coopération technique visant à promouvoir la réintégration socio-économique des personnes handicapées. Des services de conseil technique ont été fournis concernant les politiques relatives à la réadaptation professionnelle et à la réadaptation axée sur la communauté, et concernant le renforcement des capacités des institutions gouvernementales et non gouvernementales.

VI. Travailleurs contaminés par le VIH/SIDA

51. Le Bureau a poursuivi la rédaction du Recueil de directives pratiques sur le VIH/SIDA, lequel devrait être soumis à une réunion tripartite d'experts qui se tiendra à Genève du 14 au 22 mai 2001. Ce projet de recueil définit une politique du lieu de travail qui traite le problème de la discrimination à l'égard des travailleurs contaminés par le VIH/SIDA, et prend en compte les aspects spécifiques de ce problème pour les hommes et les femmes. L'un des objectifs de ce projet de recueil est de contribuer à la création d'un environnement de travail où serait abolie la discrimination fondée sur la séropositivité.
52. Lors de sa 88^e session (juin 2000), la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution concernant le VIH/SIDA et le monde du travail, qui invite les gouvernements des Etats Membres et, le cas échéant, les organisations d'employeurs et de travailleurs, à

sensibiliser l'opinion au niveau national sur le problème du VIH/SIDA, y compris avec la participation d'autres groupes intéressés, pour éliminer la discrimination à l'égard du VIH/SIDA et sa stigmatisation, ainsi que pour combattre la «culture du refus», et, de cette façon, enrayer la propagation du VIH/SIDA.

53. Le Bureau a élaboré une publication intitulée «VIH/SIDA: une menace pour le travail décent, la productivité et le développement», qui a été distribuée lors de la réunion spéciale de haut niveau sur le VIH/SIDA et le monde du travail, tenue à Genève le 8 juin 2000.
54. Le bureau de zone aux Caraïbes a effectué plusieurs missions d'information en Jamaïque, au Suriname et à Trinité-et-Tobago, qui ont débouché sur l'élaboration d'un projet de programme qui serait financé par les Etats-Unis et consisterait en une action tripartite concernant le VIH/SIDA dans le monde du travail aux Caraïbes. Les questions liées à la discrimination tiennent une place importante parmi les composantes politiques et juridiques du projet. Une table ronde sur le VIH/SIDA, réunissant des représentants des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs, des ONG et de diverses entreprises, s'est déroulée au Bureau de l'OIT pour les Caraïbes afin d'étudier les moyens de contrer la propagation du VIH/SIDA et de gérer ses répercussions dans le monde du travail, notamment les problèmes liés à la discrimination et à la confidentialité des renseignements médicaux.

VII. Peuples indigènes et tribaux

55. Le Bureau a continué d'encourager la ratification de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, ainsi que l'application effective de celle-ci et de la convention (n° 107) relative aux populations autochtones et tribales, 1957, qui est toujours en vigueur dans plusieurs pays.³ Les activités du programme de coopération technique financé par l'Organisme danois pour le développement international (DANIDA), programme qui a été créé pour promouvoir la politique menée par l'OIT en faveur des peuples indigènes et tribaux dans le cadre de ces conventions, se sont poursuivies à l'échelon national, sous-régional et international. En outre, le Bureau a poursuivi sa contribution aux objectifs proclamés par l'Assemblée générale des Nations Unies pour la Décennie internationale des populations autochtones (1994-2004), en organisant des activités de défense des droits des peuples indigènes et tribaux.
56. L'un des faits récents les plus marquants a été la création d'une équipe spéciale pour les peuples indigènes et tribaux, la première de ce type au sein de l'OIT. Cette équipe, qui se trouve actuellement en phase de démarrage, a pour but d'améliorer la coopération et la coordination entre les divers services de l'OIT dont les activités concernent directement ou indirectement les peuples indigènes et tribaux. L'équipe permettra à l'OIT de traiter plus efficacement les questions relatives aux peuples indigènes et tribaux et de coordonner ses programmes et projets de manière à ce que leurs besoins et priorités soient pleinement reconnus.

³ A l'heure actuelle, la convention n° 169 a été ratifiée par 14 Etats Membres et sa ratification est envisagée sérieusement par plusieurs autres Etats, notamment en Europe et dans les Amériques. La convention n° 169 continue d'influencer les politiques mises en œuvre. Bien qu'il ne soit plus possible, désormais, de ratifier la convention n° 107, celle-ci demeure valide pour les pays qui l'ont ratifiée et n'ont pas ratifié la convention n° 169 (19 Etats Membres se trouvaient dans ce cas au 1^{er} février 2001).

57. Durant l'année 2000, le Programme interrégional d'appui aux populations indigènes et tribales par le développement d'organisations de type coopératif et associatif (INDISCO) a poursuivi la mise en œuvre de ses programmes dans les pays d'Afrique centrale, en Tanzanie, aux Philippines, en Inde, au Laos, au Viet Nam et au Belize. L'INDISCO s'attache à l'autonomisation des peuples indigènes et tribaux en aidant leurs organisations communautaires. Grâce à ses diverses activités, qui touchent notamment aux moyens de subsistance traditionnels, à la défense des terres ancestrales et à l'éducation, l'INDISCO a aidé ces peuples à combattre la discrimination. Aux Philippines, un soutien est apporté aux communautés indigènes pour qu'elles s'organisent et revendiquent leurs droits sur leurs terres ancestrales ainsi que leur droit de continuer à pratiquer leur mode de vie traditionnel et de le défendre. En Inde, dans les Etats de Gujarat, Bihar et Orissa, les groupes d'entraide des populations tribales ont bénéficié d'une aide pour renforcer leurs activités de subsistance, freiner l'émigration et revendiquer leur droit au développement. Marginalisés depuis des siècles, les femmes ont échappé à la servitude pour dettes grâce à leurs organisations d'entraide, recouvré leur droit d'accéder aux ressources traditionnelles et acquis la maîtrise de leur avenir. De même, des recherches novatrices ont été entamées sur les besoins spécifiques des peuples tribaux dans les situations de crise, telles que les sécheresses et les inondations. Dans le Nord de la Thaïlande, la lutte contre la discrimination à l'égard des enfants appartenant à des peuples tribaux est devenue une priorité: une aide a donc été apportée, sur place, à l'élaboration de programmes d'études relatifs aux savoirs indigènes, dont les pratiques et les systèmes seraient enseignés aux enfants des tribus montagnardes; une aide a aussi été apportée pour l'organisation d'un séminaire ayant pour but d'examiner de quelle manière incorporer les programmes d'études locaux au système d'enseignement destiné à ces enfants.
58. Dans les Amériques, suite à la ratification de la convention n° 169 par l'Argentine, le bureau de zone à Buenos Aires a aidé à l'organisation de deux Journées des nations autochtones (*Jornadas de las Naciones Originarias*) mises sur pied par diverses communautés indigènes pour promouvoir les droits de leurs peuples. Au Chili, l'équipe multidisciplinaire de Santiago a organisé en octobre et novembre 2000, conjointement avec le Comité provisoire national pour l'autodétermination des peuples indigènes du Chili, trois séminaires portant sur la convention n° 169, à l'occasion de la ratification de celle-ci. Ces séminaires ont rassemblé environ 50 participants par session, qui appartenaient aux communautés indigènes mapuche et rapa-nui.
59. L'équipe multidisciplinaire de San José a lancé son programme visant à promouvoir l'autonomisation juridique des peuples indigènes d'Amérique centrale, programme financé par le Fonds des Nations Unies pour les partenariats internationaux (FNUPI). L'objectif de ce programme triennal est d'accroître, chez les peuples indigènes et les organisations qui les représentent, la capacité de défendre leurs droits dans le cadre des systèmes juridiques nationaux. Ce programme couvre l'ensemble de l'Amérique centrale, y compris le Panama et le Belize. Au Guatemala, l'équipe multidisciplinaire de San José a tenu une série de consultations avec le Centre pour les droits de l'homme et le développement de la démocratie, qui a son siège au Canada, et avec la Coordination des organisations mayas du Guatemala (COPMAGUA), à propos de la teneur et de la portée d'un instrument panaméricain relatif aux droits des peuples indigènes, conçu sur le modèle de la convention n° 169. Au Honduras, l'équipe multidisciplinaire a organisé en mai 2000 un séminaire formation juridique où ont participé des femmes et des hommes issus de 24 communautés indigènes tolupanes. Au Salvador, l'équipe multidisciplinaire a soutenu deux séminaires locaux visant à faire connaître les conventions n° 169 et n° 107. Au Panama, l'équipe a poursuivi ses activités d'assistance technique, à la demande du président de l'Assemblée législative, afin de soutenir la possible ratification de la convention n° 169 par le Panama. La même équipe a organisé, conjointement avec la Banque mondiale, la troisième Réunion interorganisations sur les peuples indigènes, qui s'est tenue à San José (Costa Rica) du 24 au 26 mai 2000.

60. En juillet 2000, le directeur d'EASMAT a effectué une mission aux îles Fidji en tant que représentant spécial du Directeur général, afin d'évaluer la situation du pays et de formuler des recommandations prospectives suite aux troubles récents et au coup d'Etat militaire. Le directeur d'EASMAT a constaté que nombre des problèmes sociaux et politiques de fond sont dus à un système juridique qui, notamment en matière foncière, soulève plusieurs questions quant aux traditions indigènes du pays. Le directeur a proposé diverses solutions conformes à la convention n° 169 sur les peuples indigènes et tribaux, que les Fidji ont ratifiée en 1998. Le bureau de zone à Suva a entrepris de traduire la convention au fidjien et à l'hindi des îles Fidji, travail qui devrait débiter en mars-avril 2001. Au nombre des activités de promotion de la convention n°169, on prévoit d'organiser en 2001 une campagne médiatique et divers séminaires nationaux.

VIII. Travailleurs des territoires arabes occupés

61. Le Bureau a continué d'examiner la situation des travailleurs dans le contexte sociopolitique complexe et délicat des territoires arabes occupés. A la 88^e session de la Conférence internationale du Travail (juin 2000), le Directeur général a présenté son 23^e rapport sur la situation de ces travailleurs. Ce rapport se fondait sur les résultats de deux missions. La première de ces missions envoyées par le Directeur général s'est rendue en Israël et dans les territoires arabes occupés du 30 avril au 6 mai 2000.⁴ Conformément à l'usage établi au cours des années précédentes, la seconde mission s'est rendue en République arabe syrienne où elle a rencontré les autorités gouvernementales et les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées. Les missions ont recueilli des informations sur les conditions d'emploi réelles des travailleurs de ces territoires, notamment sur l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi, l'accès au marché du travail, les conditions de travail, la sécurité sociale et les relations professionnelles.
62. Le rapport met en lumière la situation des Palestiniens qui travaillent en Israël et celle des travailleurs du Golan, et signale que la situation de ces travailleurs ne s'est pas améliorée durant l'année 2000. En ce qui concerne les Palestiniens travaillant en Israël, le rapport analyse les obstacles qui s'opposent à l'égalité de chances et de traitement et entravent l'accès des intéressés à l'emploi dans les territoires occupés, en Israël et dans les colonies. Le rapport cite comme motif de préoccupation les mesures de sécurité, dont la fermeture des territoires occupés, qui découragent les Palestiniens de traverser la frontière pour aller chercher du travail en Israël. Le rapport portait également sur les conditions de travail et de vie des citoyens arabes syriens résidant sur les territoires syriens du Golan, qui font l'objet d'une discrimination du point de vue des rémunérations et des conditions de travail ainsi que de licenciements abusifs et sont victimes du chômage. La situation des agriculteurs arabes du Golan a fait l'objet d'une attention particulière, le rapport indiquant que des mesures ont été prises par les autorités israéliennes pour limiter la production des agriculteurs et pour réduire les prix. Le rapport signale également que les travailleurs palestiniens font l'objet de discriminations en matière d'embauche et de conditions de travail. Par ailleurs, le rapport indique que les taux d'activité varient fortement entre les hommes et les femmes dans les territoires occupés. Selon la Fédération générale des syndicats de Palestine (PGFTU), la part des femmes dans la population active est en baisse en raison de différents facteurs, notamment l'importance du chômage. Toujours selon la

⁴ Voir la Résolution sur les implications des colonies israéliennes en Palestine et autres territoires arabes occupés en relation avec la situation des travailleurs arabes, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 66^e session (1980).

PGFTU, la principale discrimination dont les femmes semblent être victimes réside dans l'accès à l'emploi.

- 63.** L'un des faits marquants de l'année 2000 a été l'adoption du Code palestinien du travail, auquel le Président Arafat a donné force de loi le 3 mai 2000. Toutefois, selon la PGFTU, ce code ne donne pas assez de droits aux travailleurs et ne traite pas justement de la question de l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi, notamment en ce qui concerne l'égalité de chances et de rémunération. Le rapport indique que les syndicalistes rencontrés au cours des deux missions se sont demandé si le code satisfait aux exigences des conventions pertinentes de l'OIT.
- 64.** Durant l'année 2000, l'OIT a poursuivi la mise en œuvre d'un important programme d'assistance technique en Cisjordanie, à Gaza et dans les territoires palestiniens, pour un montant total dépassant 4 millions de dollars. Toujours en 2000, le programme régional du BIT pour les Etats arabes a exécuté des projets de coopération pour un montant d'environ 4 millions de dollars, dans les domaines de l'emploi, de la réadaptation professionnelle et de l'aide aux travailleurs. Parmi les projets reposant sur des fonds extrabudgétaires et mis en œuvre en Cisjordanie et à Gaza figure la création d'un centre de réadaptation professionnelle financé par les Emirats arabes unis. En décembre 1999, le Bureau a organisé à Ramallah un séminaire national sur la réadaptation professionnelle, où l'accent a été placé sur la mise au point d'une stratégie de réadaptation professionnelle pour améliorer la vie des personnes handicapées dans la situation actuelle de la société palestinienne. En Cisjordanie et à Gaza, le bureau régional pour les Etats arabes et l'équipe multidisciplinaire du Caire (ARMAT) ont aidé à l'organisation d'un séminaire, tenu en août 2000, qui visait à mettre au point un plan d'action stratégique à l'intention du ministère du Travail. Ce séminaire a permis de clarifier le rôle et les responsabilités des divers départements concernés en vue de renforcer les capacités de ce ministère dans le domaine de la promotion de l'égalité entre les sexes. En outre, l'OIT a envoyé une mission multidisciplinaire en Cisjordanie et à Gaza en février 2000 pour élaborer un programme cohérent d'activités de l'OIT. Ce programme comprend 19 propositions, et des efforts sont en cours pour trouver des ressources permettant leur application. De plus, en réponse à la situation alarmante des territoires occupés, le Directeur général a invité une délégation tripartite au siège du BIT: la visite a eu lieu en novembre 2000. Le Directeur général a donné des instructions pour que soit créée une équipe spéciale d'aide d'urgence à l'emploi dans les territoires occupés. A l'heure actuelle, plusieurs unités techniques travaillent conjointement, au BIT et sur le terrain, pour élaborer le programme de coopération technique pour l'emploi d'urgence et la réadaptation sociale et pour trouver les fonds nécessaires à sa mise en œuvre.

Genève, le 20 février 2001.