



CINQUIÈME 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	1
III. Egalité entre hommes et femmes	3
IV. Discrimination raciale, ethnique, religieuse ou sociale.....	8
V. Discrimination contre les travailleurs migrants	9
VI. Discrimination contre les travailleurs handicapés	10
VII. Discrimination contre les travailleurs séropositifs ou malades du SIDA	11
VIII. Discrimination contre les populations indigènes et tribales.....	13
IX. Discrimination contre les travailleurs des territoires arabes occupés	14

1. La campagne pour la ratification universelle des conventions fondamentales de l'OIT et l'adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, lancée par le Directeur général en 1998, se traduit encore par un nombre croissant de ratifications des deux conventions considérées comme fondamentales dans le domaine 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 15 janvier 2003, 158 Etats Membres avaient ratifié la convention n° 111, et 160 Etats Membres la convention n° 100. Le présent rapport détaille les activités visant à promouvoir ces conventions et d'autres conventions pertinentes de l'OIT, ainsi que d'autres actions visant à prévenir la discrimination en matière d'emploi et de profession. Faute de place, il ne nous est pas possible d'y faire figurer l'ensemble des activités touchant à ce domaine; néanmoins, nous nous efforcerons de donner quelques indications concernant la nature, le champ d'application et, si possible, les effets des activités entreprises pendant l'année 2002.

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

2. Comme les années précédentes, les commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations en 2002 signalent les faits positifs, mais appellent aussi l'attention sur les inquiétudes que l'on peut avoir quant à l'application effective des dispositions interdisant la discrimination et préconisant l'égalité. Par exemple, la commission d'experts a noté avec intérêt que dans plusieurs pays une nouvelle législation a été adoptée qui allonge la liste des motifs de discrimination interdits. Tout en soulignant que tous les motifs interdits étaient d'égale importance, la commission a insisté sur la nécessité d'interdire explicitement la discrimination en matière d'emploi fondée sur la race et la couleur dans les sociétés multi-ethniques et attiré l'attention sur des groupes particulièrement touchés. Dans plusieurs pays, la commission a noté l'adoption de lois exigeant l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale, ainsi que les progrès accomplis pour réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. S'agissant de nombreux autres pays, les commentaires portaient sur la nécessité de prendre des initiatives spécifiques en vue de faire appliquer pleinement le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Ses commentaires portaient également sur des questions touchant à la discrimination à l'égard de travailleurs ayant des responsabilités familiales, des travailleurs migrants et des populations indigènes et tribales. La commission a prié les gouvernements de prendre les mesures nécessaires pour que la législation en vigueur sur la discrimination et l'égalité soit pleinement observée et mise en pratique. Les gouvernements ont été encouragés à mieux évaluer la situation de leur pays en matière de discrimination, à mesurer les effets des politiques et programmes en procédant à des études, à des compilations de données et à des analyses, et en coopérant avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

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

3. Pendant l'année 2002, le Bureau a déployé un large éventail d'activités pour promouvoir les conventions n°s 100 et 111 ainsi que les principes de la Déclaration par le biais de recherches, d'ateliers, de séminaires, de la coopération technique et de services consultatifs. Devant le nombre croissant de ratifications de ces deux conventions fondamentales de l'OIT, il axe de plus en plus son action sur une meilleure application, y compris par le biais de réformes législatives, de la formation, du renforcement des

capacités, d'efforts de sensibilisation et de promotion de l'égalité entre hommes et femmes.

4. Le service Egalité et emploi du Département des normes internationales du travail a organisé un certain nombre de séminaires – parfois il y a surtout contribué – et apporté une assistance technique pour bien faire comprendre la portée des normes pertinentes de l'OIT et promouvoir leur application. Des séminaires nationaux sur l'égalité de rémunération ont été tenus en Estonie (janvier 2002), en Thaïlande (avril 2002), au Japon (juillet 2002) et à Chypre (septembre 2002). Par la suite, une législation sur l'égalité de rémunération a été adoptée à Chypre, où une législation générale contre la discrimination est à l'étude. En coopération avec le bureau de l'OIT à Tokyo, un forum national sur l'égalité au travail, auquel ont assisté un grand nombre de participants, a été organisé à Tokyo (juillet 2002) dans le cadre de la campagne pour la ratification de la convention n° 111 et suivi, en décembre, d'une mission de services consultatifs chargée de discuter la question de la ratification. ÉGALITÉ a également participé à quatre forums publics locaux sur les questions d'égalité au Japon. Une mission consultative technique de suivi a été effectuée en République islamique d'Iran en mai 2002 à propos de l'application de la convention n° 111. Dans le cadre du suivi de l'assistance technique précédemment apportée à Maurice, une consultation nationale tripartite a abouti à un consensus sur la ratification des conventions n°s 100 et 111, à la suite de quoi le Bureau a procédé à l'enregistrement de ces ratifications en décembre 2002, et un projet de loi sur la discrimination fondée sur le sexe est en préparation. Des fonctionnaires d'ÉGALITÉ ont participé en tant qu'experts à un certain nombre de réunions internationales, notamment: une réunion d'experts sur les mesures en faveur des groupes désavantagés, organisée par la Division de la promotion de la femme des Nations Unies et par l'Université de Maastricht; la réunion de l'Académie des sciences des Etats-Unis d'Amérique sur le contrôle de l'application des normes internationales du travail, à laquelle un document a été présenté sur les sources d'informations et les indicateurs concernant les normes internationales du travail relatives à la non-discrimination; une conférence sur la justiciabilité des droits économiques, sociaux et culturels organisée à Mexico (Mexique) par le Centre d'études juridiques sur les droits civils et les droits de l'homme de l'Université de Notre Dame; et un colloque sur les normes internationales du travail et les droits de l'homme, organisé à Wuhan (Chine).
5. Le Programme focal pour la promotion de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (DÉCLARATION) a poursuivi ses divers projets de recherche afin de renforcer la base de connaissances de l'OIT sur la discrimination dans le monde du travail et de préparer le rapport mondial 2003 sur la discrimination. En mai 2002, une consultation technique réunissant des universitaires de différentes régions a été tenue à Genève pour examiner, entre autres, les nouvelles formes de discrimination au travail et les réponses politiques à apporter au plan national.
6. Le Programme de la gestion et de la citoyenneté d'entreprise (MCC) a publié le livre intitulé *Corporate Success Through People: Making International Labour Standards Work For You*, qui comprend un chapitre sur la non-discrimination. Cette publication défend l'idée que les normes internationales du travail de l'OIT sont des instruments favorisant une bonne gestion.
7. En marge de la session 2002 de la Conférence internationale du Travail, le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) a apporté son soutien à l'organisation d'une manifestation sur le thème «La discrimination: comment affecte-t-elle le travail des enfants et les enfants qui travaillent?».
8. L'OIT a été activement associée aux préparatifs de la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement, ainsi qu'à l'Assemblée elle-même, qui s'est tenue à Madrid (Espagne) du 8 au 12 avril 2002, et à laquelle elle a contribué en présentant un rapport intitulé «Une

société sans exclusion pour une population vieillissante: la question de l'emploi et de la protection sociale», préparé par le secteur de l'emploi et le secteur de la protection sociale. Le rapport fait notamment ressortir que la discrimination fondée sur l'âge est à la base de nombre des difficultés rencontrées par les personnes âgées, surtout les femmes âgées, sur le marché du travail. Les documents adoptés par l'Assemblée reflètent les préoccupations de l'OIT.

9. Le bureau de l'OIT à Brasilia a continué d'apporter son concours aux initiatives de ses mandants pour la promotion de l'égalité de chances et de traitement au travail. En 2002, les conclusions et recommandations du Séminaire national sur les principes du Pacte mondial, tenu à Belo Horizonte en 2001, ont été publiées. Le bureau a également apporté son appui à l'organisation d'une table ronde avec des représentants de sociétés multinationales pour examiner la mise en œuvre de la Déclaration de principes tripartite (révisée) sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT et de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Dans le cadre d'un projet de coopération technique mis en œuvre par l'OIT et le ministère du Travail et de l'Emploi en matière de certification de compétences, des lignes directrices à l'intention des décideurs et des patrons ont été publiées en avril 2002 sur la manière de promouvoir la diversité résultant de l'appartenance à un sexe, à une race, à une ethnie, à une orientation sexuelle, à la catégorie des malades du SIDA ou à celle des personnes handicapées, dans les programmes de formation financés par le programme de formation national de ce ministère. Un livre a été publié sur la manière de promouvoir la diversité et l'égalité de chances dans l'emploi pour les groupes vulnérables et souffrant de discrimination. En octobre 2002, l'EMD et le bureau de zone de San José ont organisé un cours de formation sur les normes internationales du travail à l'intention des magistrats et des juges de huit pays, portant essentiellement sur la non-discrimination et la liberté syndicale.
10. Dans les Caraïbes, une étude a été réalisée sur les cadres politiques et juridiques d'action contre la discrimination en matière d'emploi dans cette région, avec une attention particulière pour les Bahamas, la Guyane, la Jamaïque et Trinité-et-Tobago. Des études de cas seront réalisées dans des entreprises des Caraïbes au début de 2003 dans le cadre du projet de déclaration PROMALCO (promotion de la coopération employeurs-travailleurs) sur les effets des politiques et programmes de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité de chances dans l'emploi, l'objectif étant d'en démontrer l'impact positif sur la productivité et la compétitivité et de renforcer les moyens pratiques de garantir les droits fondamentaux des travailleurs. Les résultats de cette étude et des études de cas seront soumis à une consultation sous-régionale en vue de déterminer les activités de suivi et de diffuser les bonnes pratiques.
11. Le Bureau a poursuivi sa collaboration dans le domaine des normes avec l'ONU, ses institutions spécialisées et certaines organisations intergouvernementales avec lesquelles, à ce titre, des arrangements particuliers ont été conclus. Il a présenté, comme les années précédentes, des rapports écrits et des informations orales sur ses activités, notamment sur celles qui touchent la discrimination en matière d'emploi et de profession, à divers organes créés par des traités des Nations Unies ainsi qu'à la Commission des droits de l'homme des Nations Unies et ses organes subsidiaires. Des efforts sont en cours pour renforcer la coopération avec l'UNESCO sur les questions des droits de l'homme, y compris dans le domaine de l'égalité.

III. Egalité entre hommes et femmes

12. Dans le cadre de ses efforts incessants pour promouvoir une stratégie d'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes au sein de l'OIT et des organisations mandantes, le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes (GENDER) a lancé un projet

interrégional sur le renforcement de la capacité, pour les mandants de l'OIT, de mieux intégrer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes. Les pays visés sont la Chine, le Népal, la République-Unie de Tanzanie et l'Ouganda. Ce projet pilote a pour principal objectif de développer la capacité des mandants de l'OIT et d'autres parties prenantes à évaluer les répercussions de toute action planifiée sur les femmes et les hommes, et de mettre en œuvre des stratégies visant à intégrer les préoccupations des femmes et des hommes dans les politiques de l'emploi et les programmes d'action des mandants. Des mécanismes institutionnels adéquats et des réseaux nationaux et interrégionaux de défenseurs de la cause de l'égalité entre hommes et femmes seront créés et renforcés. Le projet, qui s'appuie sur l'expérience du premier audit sur l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT, comprend des évaluations au titre de cette question dans certaines organisations mandantes et élaborera des outils et des lignes directrices en vue d'intégrer un souci d'équité entre les sexes dans des aspects spécifiques du travail décent, identifiés par des équipes spéciales nationales. Plusieurs services de l'OIT (DÉCLARATION, DIALOGUE, ACTRAV et ACT/EMP) prennent une part active à ce projet. Et, dans les pays visés, des relations et des synergies ont été établies avec les grands projets en cours de l'OIT. Outre ce projet, le Bureau a commencé à apporter son assistance à des mandants de chaque région pour l'établissement et le renforcement de leur stratégie pour l'égalité entre hommes et femmes et pour la promotion de l'égalité entre les sexes dans les processus d'orientation et de planification de l'action économique et sociale, dans les politiques et la planification de l'emploi, dans les stratégies de réduction de la pauvreté et dans les processus DSRP. Le premier audit sur l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT a mis en évidence la nécessité de disposer de documents de base sur l'intégration du principe d'égalité entre les sexes parmi le personnel de l'OIT et chez les mandants. Des travaux sont en cours pour établir un recueil succinct de directives pratiques de l'OIT et une compilation des bonnes pratiques en matière d'intégration du principe d'égalité entre les hommes et les femmes, ainsi que des guides spécifiques à l'intention des organisations d'employeurs et de travailleurs. Le Manuel d'audit de l'égalité entre les sexes au BIT a également été révisé et rationalisé.

13. Le Programme de promotion des questions de genre (GENPROM) a actualisé et élargi le site Internet de sa base d'informations sur l'égalité de chances entre hommes et femmes en matière d'emploi (*e.quality@work*). Cette base d'informations est utilisée par divers services du Bureau pour fournir des données techniques aux ateliers nationaux et dispenser des conseils aux mandants, par exemple sur un projet de «code de justice en matière d'égalité entre les hommes et les femmes au Pakistan». A la demande des gouvernements malais et indonésien, GENPROM a organisé deux ateliers nationaux tripartites sur les aspects sexospécifiques de l'égalité de chances dans l'emploi. L'atelier en Indonésie, organisé conjointement avec l'EMD de Manille, a débouché sur des propositions concernant l'établissement d'une base de données nationale sur l'égalité de chances entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, sur la création d'un nouveau service traitant de ces questions au ministère de la Main-d'œuvre et des Migrations transfrontalières et sur l'élaboration de nouvelles politiques et directives. En Malaisie, l'atelier a non seulement permis de sensibiliser l'opinion grâce à la couverture médiatique, mais aussi d'identifier des propositions propres à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.
14. Le Module de ressources pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes de GENPROM a été largement diffusé. Des syndicats nationaux, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et les Secrétariats professionnels internationaux (SPI) l'ont utilisé pour des activités de formation et de sensibilisation. Il a été traduit en français et en espagnol, et partiellement en chinois, après la tenue d'un atelier national en Chine à la fin de 2001, consacré à ce module. Une version indonésienne a été élaborée dans le cadre d'un projet DÉCLARATION et utilisée pour un atelier qui s'est tenu en Indonésie, avec des apports techniques de GENPROM. Des accords sont en passe d'être

conclus pour des traductions en japonais et en portugais. Parmi les autres matériels de formation et d'information produits par GENPROM figuraient un Guide sur l'identification des débouchés économiques pour les groupes de femmes et les communautés, ainsi que dix documents de travail nationaux couvrant les travailleuses migrantes. Sur la base de cette recherche, un Guide d'information sur la prévention de la discrimination, de l'exploitation et de l'abus des travailleuses migrantes est en préparation. Conscient de la discrimination à laquelle continuent de se heurter les femmes pauvres désireuses d'accéder à un travail décent, GENPROM a entrepris des activités de coopération technique au Bangladesh, en Estonie, en Inde, au Mexique, au Népal, au Nicaragua, en République-Unie de Tanzanie et au Viet Nam, en insistant sur la nécessité de dénoncer la discrimination fondée sur le sexe en invoquant le cycle de vie ainsi que des droits.

15. S'agissant du projet régional conjoint OIT/Banque asiatique de développement (BAD) visant à renforcer le rôle des normes du travail, y compris sur la question de l'égalité entre les hommes et les femmes, coordonné par ÉGALITÉ, des études nationales et des études de cas ont été préparées, et des ateliers ont été organisés au Bangladesh, au Népal, aux Philippines et en Thaïlande en 2002. La commission est saisie d'un document séparé sur cette question.
16. Le Programme d'action spécial visant à combattre le travail forcé a lancé récemment un projet de coopération technique aux fins de l'abolition de la traite d'êtres humains et du travail forcé dans cinq pays d'Europe centrale et d'Europe sud-orientale. Ce projet permettra de comprendre et d'enrayer les mécanismes de la discrimination frappant les femmes de ces pays sur le marché du travail.
17. IPEC ne cesse d'intensifier les efforts d'intégration du principe d'égalité entre les hommes et les femmes dans ses activités au siège et sur le terrain. Ses récentes activités portaient essentiellement sur le renforcement des capacités de son personnel et de ses partenaires dans le domaine de l'analyse et de la planification du principe d'égalité entre hommes et femmes. A Izmir (Turquie) a été organisé, du 30 octobre au 1^{er} novembre 2002, un atelier de sensibilisation aux inégalités entre les sexes et de mobilisation pour la constitution de réseaux dans les Etats arabes et en Europe orientale à l'intention des administrateurs de programmes nationaux sur le travail des enfants, des autorités gouvernementales chargées des questions relatives au travail des enfants, des agences d'exécution et des syndicats. Une compilation des bonnes pratiques en matière d'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes à IPEC a été préparée et devrait être publiée au début de l'année 2003. D'autres activités visaient à développer la capacité de la nouvelle génération de programmes assortis de délais sur les pires formes de travail des enfants à intégrer le principe d'égalité entre les sexes, par le biais de plusieurs réunions de parties prenantes et d'activités préparatoires en Indonésie et aux Philippines. Un Guide pratique sur la promotion de l'égalité entre les sexes dans la lutte contre le travail des enfants a été adapté et traduit en plusieurs langues, dont l'albanais, le thaïlandais et l'espagnol, tandis qu'était mis en place, pour les pays du MERCOSUR, un réseau sur l'égalité entre les sexes, le travail des enfants et les médias.
18. Le Département des conditions de travail (CONDIT) a apporté une contribution en rédigeant un chapitre sur la question de savoir «Comment les conditions de travail affectent les familles: le temps de travail, la santé familiale et l'égalité entre les sexes», destiné à une prochaine publication de l'Oxford University Press, intitulée *Work and Health in a Global Economy*. CONDIT conduit également des recherches sur la récente évolution du temps de travail dans les pays industrialisés et les pays en développement, en tenant compte de ses incidences sur le plan de l'égalité entre les sexes. En outre, les études de pays sur les mesures propres à concilier le travail et la famille ont été réalisées qui

comprennent une étude d'impact de ces mesures sur les rôles respectifs des hommes et des femmes et sur l'égalité de chances et de traitement.

- 19.** La publication de l'OIT (SECTOR) et de l'UNESCO du mois d'octobre 2002, intitulée *Un profil statistique de la profession d'enseignant*, contient des sections consacrées à un profil sexospécifique de la profession d'enseignant dans le monde entier et à la participation des femmes aux postes de cadres. L'OIT (SECTOR), en coopération avec l'OMS, l'Internationale des services publics (ISP) et le Conseil international des infirmières (CII), a publié en 2002 un certain nombre d'études de cas par pays, un document sur l'état de la connaissance, ainsi que l'*Ensemble de directives pour aborder la question de la violence au travail dans les services de santé*. Ces directives appellent explicitement les mandants tripartites et autres parties prenantes à reconnaître la dimension sexospécifique de la violence au travail dans les services de santé et à prendre des mesures à cet égard. SECTOR a également demandé au Centre international de recherche sur les gens de mer de l'Université de Cardiff d'entreprendre une étude sur «Les femmes marins: Les politiques et pratiques mondiales en matière d'emploi», qui sera publiée par l'OIT au début de 2003.
- 20.** ACT/EMP, en coopération avec IFP/SEED, EMP/ENT et GENDER, a organisé à Bangkok, en mai 2002, un Atelier régional pour l'Asie-Pacifique sur la promotion, par les organisations d'employeurs, de l'esprit d'entreprise chez les femmes. Cette réunion a débouché sur des recommandations concernant les suites que les employeurs devraient donner à cet atelier au niveau national, recommandations qui soulignent, entre autres, la nécessité de créer une base de connaissances sur les femmes entrepreneurs, de fournir à ces dernières des services de développement de l'entreprise, ainsi que la nécessité pour les organisations d'employeurs d'atteindre les associations de femmes entrepreneurs. En septembre 2002, ACT/EMP, en coopération avec le Conseil national du patronat du Bénin, a organisé un séminaire sur la promotion des PME et sur la création d'entreprises par les femmes au Bénin, afin d'identifier les besoins spécifiques des femmes entrepreneurs de manière à leur fournir une meilleure assistance pour améliorer leur entreprise, et à mieux intégrer les femmes entrepreneurs dans les structures nationales d'employeurs. Un séminaire régional sur la promotion de l'esprit d'entreprise chez les femmes et le rôle des organisations d'employeurs a été organisé au Maroc en octobre 2002, en coopération avec la Confédération générale des entreprises marocaines (CGEM), l'IFP/SEED, EMP/ENT et l'OIE. Le séminaire a débouché sur un plan d'action concernant les stratégies que les employeurs devraient mettre en œuvre pour promouvoir l'esprit d'entreprise chez les femmes dans les secteurs formels et informels, ainsi que les mesures que pourraient prendre les autorités officielles.
- 21.** Les bureaux de zone et les EMD ont fait porter leurs efforts sur les questions d'égalité entre les hommes et les femmes dans le cadre de leurs activités générales relatives aux normes internationales du travail, en coopération avec les diverses unités compétentes au siège. En Amérique latine, des études analytiques sur les coûts de main-d'œuvre différenciés par sexe ont été réalisées en Argentine, au Brésil, au Chili, au Mexique, en Uruguay, leur conclusion étant qu'il n'est pas possible de justifier la persistance de l'écart salarial entre les hommes et les femmes en invoquant le «coût de la maternité», comme le font les employeurs, dans la mesure où les coûts supplémentaires, par rapport à ceux afférents à l'embauche d'hommes, ne sont pas directement pris en charge par les employeurs. Des évaluations nationales concernant l'incorporation du principe d'égalité entre les sexes dans les conventions collectives ont été réalisées dans le cadre du projet régional sur la négociation collective et l'égalité entre les sexes. De ce fait, les mandants et l'OIT sont en mesure d'évaluer les progrès accomplis entre 1990 et 2000, ainsi que les obstacles persistants à l'égalité entre les sexes sur ce point. L'appui apporté aux commissions nationales sur la promotion de l'égalité de chances dans le monde du travail en Argentine, au Paraguay et en Uruguay a été maintenu en 2002. Un certain nombre

d'activités ont été déployées dans toute la région dans le cadre du Programme de renforcement des capacités pour la promotion de l'emploi, de l'égalité entre les sexes et pour la suppression de la pauvreté. Le bureau de l'OIT à Buenos Aires a entrepris une évaluation, différenciée par sexe, de la situation concernant l'emploi et la pauvreté en Argentine, qui devrait être publiée en 2003. Au Brésil, une étude sera réalisée sur les activités des services du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Emploi afin de déterminer dans quelle mesure il est fait recours à la médiation pour faire respecter les dispositions légales relatives à la non-discrimination. On pense que ce projet contribuera à l'élimination et à la prévention des pratiques discriminatoires au travail ainsi qu'à l'adoption de plans d'action pour promouvoir l'égalité de chances dans l'emploi et la profession. En avril 2002, un séminaire sur l'égalité de chances a été organisé à Cuba, avec la participation de fonctionnaires du ministère du Travail et de la Protection sociale.

22. Dans les Caraïbes, un séminaire sous-régional sur l'élaboration de stratégies d'organisation pour les travailleurs du secteur des services et des secteurs axés sur la connaissance (Port of Spain, du 10 au 12 juillet 2002) a renforcé la participation des femmes à l'organisation de campagnes sur les conditions de travail. Une formation sur le harcèlement sexuel a été dispensée au Syndicat des employés de banque, des agents d'assurance et des travailleurs des industries diverses, ainsi qu'à l'Association pour la gestion des ressources humaines de Trinité-et-Tobago. Un suivi de cette activité de formation est envisagé pour en mesurer l'impact et déterminer les autres recommandations qui pourraient s'avérer nécessaires.
23. En Afrique, l'EMD d'Afrique du Sud a publié en novembre 2002 un document de travail sur *L'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi: le cadre juridique d'action au Zimbabwe*. Ce document examine le contenu de divers textes législatifs sous l'angle de l'égalité entre les sexes et fait des recommandations sur la manière de combattre la discrimination. Il en est tenu compte dans les travaux actuellement menés en préparation de l'actuel projet d'amendement à la loi sur les relations du travail et il servira encore à sensibiliser les décideurs et les victimes potentielles de discrimination. Le bureau de zone à Abidjan, en coopération avec GENPROM et ACT/TRAV, a organisé un atelier pour le Bénin et le Togo, visant à assigner aux syndicats un rôle plus important dans la promotion de l'égalité entre les sexes.
24. En Asie s'est poursuivie la mise en œuvre du projet de DÉCLARATION intitulé *Un emploi décent pour les femmes en Inde*, axé sur la formation professionnelle des femmes pauvres du secteur informel, ayant peu ou prou accès à l'éducation. Au Bangladesh, plus de 45 000 femmes rurales à ce jour se sont affiliées, avec carte d'adhérente, à des microcaisses d'assurance-maladie, qui sont testées dans le cadre du projet DÉCLARATION portant sur *l'Autonomisation des femmes par l'emploi et la santé*. DIALOGUE a dispensé, en juillet 2002, une formation sur l'égalité entre les sexes et la négociation collective à l'intention des partenaires sociaux en Indonésie. Une conférence nationale de cinq jours sur la prévention et la répression du harcèlement sexuel ainsi qu'un forum de haut niveau sur les questions d'égalité entre les sexes dans le monde du travail et les réponses à y apporter ont été organisés aux Philippines en mai 2002, à l'intention des cadres de direction de la Fédération des travailleurs libres.
25. En Europe, l'OIT-CEET a entrepris une étude d'impact de la réforme de sécurité sociale sur l'égalité entre les sexes en République tchèque, en Hongrie et en Pologne, qui sera achevée en 2003. Cette étude montre des exemples d'érosion importante des prestations aux familles ainsi qu'une perte de protection sociale des femmes à la retraite, consécutives aux mesures de réforme. Une conférence coorganisée en avril 2002 par l'OIT-CEET et les gouvernements d'Estonie et de Finlande sur *Les techniques d'information et de communication et le travail décent* a permis de sensibiliser les dirigeants des pays d'Europe centrale et orientale aux questions d'égalité entre les sexes dans ce domaine, appelant à prendre des mesures pour éviter que les inégalités entre les sexes ne

s'accroissent dans la société de l'information. Un guide roumain sur les bonnes méthodes de promotion de l'égalité, destiné aux inspecteurs du travail, a été traduit en anglais. Le bureau de l'OIT à Ankara et EMP/ANALYSIS ont organisé à Ankara un séminaire sur la restructuration de la politique d'intervention sur le marché du travail en Turquie, qui a débouché sur un accord selon lequel le bureau de l'OIT à Ankara, le siège et les partenaires sociaux élaboreront un projet pilote sur une telle restructuration dans les services du Bureau national de l'emploi de Turquie. Le bureau de l'OIT à Ankara entreprend en outre un projet de recherche sur les conditions de travail dans les petites et moyennes entreprises agroalimentaires, avec une attention particulière pour les femmes.

IV. Discrimination raciale, ethnique, religieuse ou sociale

- 26.** Le Bureau a continué de contribuer aux suites données à la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance, qui s'est tenue à Durban en 2001, notamment en soumettant des rapports aux Nations Unies sur les activités du BIT ayant trait à la mise en œuvre du Programme d'action adopté par la Conférence mondiale. Le Bureau a coopéré avec le Groupe antidiscrimination du Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) en lui faisant profiter des connaissances du BIT en matière de discrimination raciale, ethnique et religieuse. Un feuillet d'information pour le suivi de l'initiative commune OIT/HCDH sur le thème «La discrimination est l'affaire de tous» a été mis à la disposition des délégués à la CIT de juin 2002.
- 27.** L'OIT-CEET a réalisé deux projets sur la situation des Roms, en coopération avec le bureau régional pour l'Europe du PNUD et avec le CIS de Bratislava. Il en a résulté le lancement à Bruxelles, le 16 janvier 2003, d'un rapport sur le développement des ressources humaines, traitant de l'intégration des Roms en Bulgarie, en République tchèque, en Hongrie, en Roumanie et en Slovaquie. Ce rapport contiendra, à l'intention des institutions gouvernementales des pays concernés, des recommandations quant aux politiques à suivre pour améliorer la situation d'emploi des Roms et favoriser leur intégration dans les sociétés nationales. Un second rapport, contenant une analyse sur la situation spécifique des Roms sur le marché du travail en Hongrie ainsi que des recommandations sur les politiques à suivre, est sur le point d'être publié.
- 28.** Au Brésil, un projet sur la discrimination fondée sur le sexe et la race, mis en œuvre par la municipalité de Santo André avec le soutien de l'OIT et du *Centro des Estudos sobre Relações do Trabalho (CEERT)*, a reçu en juillet 2002 le Prix international de Dubaï qui récompense les meilleures pratiques pour l'amélioration du cadre de vie. Ce projet a pour principal objectif d'améliorer les possibilités d'emploi pour les femmes et les gens de couleur de la région en incorporant les aspects de sexe et de race dans les indicateurs et dans le programme d'action de l'Agence de développement régional. Les résultats du projet seront publiés et donneront lieu à un atelier national organisé par le BIT en mai 2003. Pour contribuer à l'intégration des aspects de sexe et de race dans les politiques publiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, l'OIT a consulté des partenaires internationaux et nationaux sur la mise en œuvre, au Brésil, du programme «Les femmes, la pauvreté et l'emploi». Il a été décidé d'insérer dans la panoplie de ce programme un nouveau module sur la race.
- 29.** Le Programme d'action spécial visant à combattre le travail forcé a lancé un projet d'une durée de quatre ans, ayant pour objectif l'éradication du travail en servitude pour dettes au Pakistan. Ce projet, qui s'attaque aux manifestations les plus extrêmes du travail forcé, s'en prend également à la discrimination au travail fondée sur l'appartenance à une religion et à une ethnie. En effet, le groupe qui en bénéficie comprend des membres de groupes religieux et de minorités ethniques défavorisées. Le bureau de l'OIT à Katmandou a

demandé le lancement d'une étude sur la discrimination et le travail forcé à l'encontre des Dalits au Népal, qui sera finalisée au cours d'un atelier qui doit se tenir au Népal au début de 2003.

V. Discrimination contre les travailleurs migrants

30. Le Programme des migrations internationales (MIGRANT) a lancé un projet de recherche national pour mesurer la discrimination dans l'emploi à l'encontre des travailleurs migrants en Italie, avec l'appui du ministère du Travail/Protection sociale de ce pays. Ce projet vient compléter des recherches antérieures menées en Allemagne, en Belgique, en Espagne, aux Pays-Bas et dans d'autres pays, et aidera le gouvernement italien et ses partenaires sociaux à se conformer aux exigences de la directive de l'Union européenne sur le racisme. MIGRANT a également poursuivi ses efforts visant à établir un répertoire des mesures modèles de non-discrimination prises par tous les pays européens. En réponse aux demandes d'assistance technique, le Bureau a encouragé l'élaboration de nouveaux cadres nationaux d'action en République de Corée et en Thaïlande pour la prévention de la discrimination à l'encontre des travailleurs migrants; il a également proposé d'intensifier les efforts déployés au Bangladesh et en Indonésie pour protéger les ressortissants nationaux travaillant à l'étranger.
31. Le Forum tripartite de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre en Afrique australe, qui s'est tenu à Pretoria en novembre 2002, a accordé une attention particulière aux mesures à prendre contre la discrimination. Les experts du BIT ont abordé les questions de la migration de main-d'œuvre, de la discrimination et des droits de l'homme à des conférences intergouvernementales de haut niveau sur la coopération régionale en matière de politique de migration, qui ont eu lieu, pour les pays d'Afrique orientale et de la Corne de l'Afrique, à Nairobi au mois de mai et, pour les pays d'Asie centrale, du Caucase et des pays voisins, à Istanbul au mois de juillet. Ces conférences ont été organisées sous l'égide du Programme sur les politiques ayant trait aux migrations internationales, auquel l'OIT participe à part entière aux côtés de l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR), du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) et de l'OIM. Les contributions de haut niveau apportées par l'OIT à la septième Conférence des ministres européens responsables des questions de migration, tenue à Helsinki en septembre, à la Conférence hémisphérique sur la migration internationale: les droits de l'homme et le trafic d'êtres humains dans les Amériques, qui a eu lieu à Santiago du Chili en novembre, et aux conférences régionales de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge qui ont eu lieu, pour l'Europe, à Berlin au mois d'avril, et pour l'Asie-Pacifique, à Manille au mois de novembre, ont souligné toutes les difficultés rencontrées et les réponses à apporter dans la lutte contre la discrimination à l'égard des migrants; des recommandations compatibles avec la politique de l'OIT, appelant à davantage de coopération avec le Bureau, ont été adoptées à ces manifestations.
32. Un atelier technique sous-régional organisé dans les Caraïbes pour renforcer la politique nationale de formation professionnelle était axé, entre autres, sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs migrants. Un séminaire syndical national, tenu à Saint-Martin, a examiné les normes de l'OIT relatives aux travailleurs migrants et centré son attention sur la discrimination à l'égard des travailleurs migrants et sur d'autres problèmes rencontrés par ces derniers; à la suite de ce séminaire, les syndicats ont demandé une assistance dans la poursuite de leurs efforts visant à améliorer la situation des travailleurs migrants. L'Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Afrique centrale (EMAC) a mené des études nationales sur les obstacles à l'application des conventions de l'OIT sur les travailleurs migrants dans les pays concernés. Ces études seront soumises à un atelier sous-régional sur les travailleurs migrants, qui doit se tenir en mars 2003.

VI. Discrimination contre les travailleurs handicapés

33. Le Programme du BIT sur le handicap (IFP/SKILLS) a pris une part active à la promotion et la diffusion du Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail en participant à des réunions, à des séminaires et à des ateliers. Ce recueil a désormais été traduit dans neuf langues en plus des langues de travail officielles, et un guide pratique est en préparation. A titre de contribution aux délibérations en cours concernant l'élaboration d'une convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées, un document a été présenté qui traite cette question plus particulièrement sous l'angle de l'emploi et du travail.
34. Le Programme sur le handicap a entrepris, en coopération avec DIALOGUE et les spécialistes des normes sur le terrain, un examen de la législation relative à la formation professionnelle et à l'emploi des personnes atteintes d'un handicap, et de sa mise en œuvre dans sept pays d'Afrique orientale et neuf pays de l'Asie-Pacifique, dans le cadre d'un projet visant à renforcer la capacité des gouvernements nationaux à mettre en œuvre une législation efficace sur l'emploi des personnes handicapées. En Europe centrale et orientale, le Programme sur le handicap a dispensé des conseils techniques aux gouvernements de Bosnie-Herzégovine, de Pologne et d'Ukraine et apporté des contributions aux réunions sur le handicap organisées par l'OIT-CEET. Dans la région Asie-Pacifique, un site Web régional a été créé dont certaines pages ont été conçues spécialement à l'intention des employeurs et des travailleurs syndiqués. Une étude a été entreprise sur toutes les organisations d'employeurs et de travailleurs de la région afin d'identifier leurs politiques et pratiques à l'égard des travailleurs atteints d'un handicap. Une assistance technique a été apportée à deux réseaux d'employeurs dans le domaine du handicap (Cambodge et Sri Lanka), et l'OIT a collaboré à trois réunions de sensibilisation organisées à l'intention des employeurs (Cambodge, Sri Lanka et Thaïlande). Le bureau régional, en collaboration avec EASMAT et le Programme sur le handicap, a finalisé la production de deux documents vidéo: *AbilityAsia* et *AbilityThailand*. Ces documents vidéo ainsi que le Recueil de directives pratiques du BIT sur la gestion du handicap sur le lieu de travail ont été distribués à toutes les associations d'employeurs, à tous les bureaux de l'OIT et à toutes les ONG de la région. Pour élaborer un modèle qui prenne en compte les besoins des personnes handicapées pauvres dans le secteur informel de l'économie et dans les zones rurales, un projet de réduction de la pauvreté par la formation d'homologues a été lancé au Cambodge.
35. Le bureau de zone de Sri Lanka, en collaboration avec la Fédération des Etats Membres de Ceylan (EFC), a accompli des progrès considérables pour ce qui est de sensibiliser les employeurs à leurs responsabilités sociales en les incitant à recruter des personnes handicapées. La base de données sur les personnes handicapées employables et susceptibles d'être formées contient désormais les noms de 1 482 individus, ce qui a permis, à ce jour, à 27 sociétés d'employer des travailleurs atteints d'un handicap. L'EFC publie également un bulletin trimestriel qui conte les succès de sociétés employant des personnes handicapées et contient des demandes d'emploi.
36. En l'absence d'un spécialiste EMD sur le handicap dans la région Afrique, IFP/SKILLS s'est efforcé, dans la mesure du possible, de mener des activités sur ce continent. Une consultation technique tripartite de l'OIT a été organisée sur l'impact des politiques et législations sur l'emploi de personnes souffrant d'un handicap dans sept pays d'Afrique orientale. Un document d'information a été soumis sur les politiques et législations nationales de ces pays, notamment sous l'angle des dispositions légales relatives à la non-discrimination et des mesures correctives prises dans le domaine de l'emploi. En Ethiopie, un soutien a été apporté à l'étude sur l'emploi de personnes atteintes d'un handicap dans la Fonction publique éthiopienne, ainsi qu'à la formulation de directives sur l'égalité de chances et de traitement, qui doivent figurer dans le programme de réforme de la fonction

publique. Un projet pilote d'appui au développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes atteintes d'un handicap dans deux régions d'Ethiopie est en cours d'exécution, en collaboration avec le Programme IFP/SEED-WEDGE.

37. CAMAT a apporté son appui aux mandants des Caraïbes sur des questions touchant à l'emploi et au handicap. Les programmes d'activité ont été établis sur la base des demandes des mandants, identifiées en 2001 lors d'une réunion technique sous-régionale sur le renforcement des services de réadaptation professionnelle dans les Caraïbes. Parmi les mesures mises en œuvre en 2002 figure un atelier tripartite sur la formation des formateurs, tenu du 11 au 15 novembre, sur le thème «Aider les personnes handicapées à trouver un emploi», avec la collaboration d'IFP/SKILLS, et s'inspirant des matériels mis au point par le Programme du BIT sur le handicap dans la région Asie-Pacifique. En plus de préparer les formateurs à mettre à profit la formation reçue lors de l'atelier dès leur retour dans les ministères du Travail, des organisations d'employeurs, des syndicats, des commissions sur le handicap et autres participants ont également pris part à l'élaboration de matériels de formation pour le placement de personnes atteintes d'un handicap, adaptés aux besoins régionaux, et de sept plans d'action nationaux à titre de suites à donner, que les participants à cette formation devront mener en 2003 au profit de groupes cibles spécifiques, notamment les jeunes et les femmes. Le bureau de l'OIT pour les Caraïbes a également créé un site Web d'information sur les publications/organes d'information traitant de questions relatives au handicap.
38. Le bureau régional du BIT pour les Etats arabes a organisé, par l'intermédiaire d'un spécialiste du handicap d'ARMAT et avec le soutien d'IFP/SKILLS, deux réunions sous-régionales tripartites afin de promouvoir la convention n° 159 de l'OIT et le Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail. Par ailleurs, la Conférence arabe sur la déclaration relative à la décennie des personnes handicapées dans les Etats arabes (2003-2012) a bénéficié d'un appui technique. Des ateliers de formation ont également été organisés au Bahreïn, en Iraq, en Jordanie, au Liban et dans le Sultanat d'Oman pour renforcer la capacité des médecins spécialisés dans la rééducation et promouvoir le droit des personnes handicapées à un emploi productif et rémunérateur.
39. En Amérique latine, le Programme du BIT sur le handicap, en collaboration avec le bureau de l'OIT à Brasilia, a traduit en espagnol des documents sur les services de l'emploi pour personnes handicapées et les a adaptés à cette région. Le Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail a été traduit en portugais et sera publié en préparation d'une réunion de promotion de ce recueil, prévue au début de 2003. Le bureau de l'OIT à Buenos Aires a apporté une assistance technique au ministère du Travail et de la Sécurité sociale de l'Uruguay, en préparation d'une réglementation sur l'égalité de chances pour les personnes handicapées.

VII. Discrimination contre les travailleurs séropositifs ou malades du SIDA

40. Le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail, adopté en mai 2001, connaît un succès grandissant. Cet instrument s'appuie sur les principes fondamentaux de non-discrimination et d'égalité entre hommes et femmes pour aborder le problème que pose cette épidémie dans le monde du travail. Il a déjà été traduit dans plus de 20 langues, et d'autres traductions sont en préparation. En décembre 2002, un manuel complet d'éducation et de formation a été réalisé à l'appui de la mise en œuvre du recueil.
41. Sous l'égide du Programme de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail (ILO/AIDS), des activités ont été déployées pour aider les gouvernements, les employeurs et les travailleurs à contribuer activement aux efforts nationaux de lutte contre le VIH/SIDA et à

sensibiliser l'opinion au fait que le lieu de travail est appelé à jouer un rôle central dans la prévention de la propagation de l'épidémie et dans l'atténuation de son impact, et des projets sont actuellement opérationnels dans 24 pays. Quatre spécialistes techniques du VIH/SIDA, employés à temps complet par l'OIT, ont été nommés dans des services extérieurs – à Bangkok, Harare, Moscou et Port of Spain –, et deux autres doivent être nommés à Beijing et San José.

42. Sous l'égide de l'ONUSIDA, l'OIT convoquera une équipe spéciale interinstitutionnelle (IATT) sur le VIH/SIDA et le monde du travail, qui aura pour mission d'aider les membres de l'équipe spéciale et d'autres partenaires à élaborer et mettre en œuvre des politiques sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail, fondées sur le Recueil de directives pratiques du BIT. L'une de ses premières tâches consistera à évaluer les politiques sur le VIH/SIDA suivies par les institutions du système des Nations Unies et à élaborer des indicateurs permettant d'en contrôler l'application.
43. Deux ateliers techniques ont été organisés par ILO/AIDS à Genève en 2002: le premier en mars sur le thème «La mobilité et la migration des populations et le VIH/SIDA», qui portait essentiellement sur les populations mobiles en tant que groupe vulnérable, et le second sur le thème «Le VIH/SIDA et le secteur informel de l'économie». En marge de la CIT 2002, ILO/AIDS a également organisé une manifestation officielle, à savoir une réunion d'un groupe d'experts représentant les mandants tripartites, qui a examiné l'importance du dialogue social dans la mise en œuvre du Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail, et notamment le rôle des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations. L'OIT a également organisé deux réunions pendant la quatorzième Conférence internationale sur le SIDA, tenue à Barcelone du 7 au 12 juillet 2002, et participé au Sommet mondial pour le développement durable à Johannesburg ainsi qu'à plusieurs séminaires et ateliers qui ont eu lieu au cours de cette année dans treize pays.
44. Un atelier sur les mesures concernant le VIH/SIDA au niveau de l'entreprise a été organisé par ACT/EMP au Togo, en novembre 2002, en coopération avec le Conseil national du patronat (CNP) du Togo, avec l'ONUSIDA et avec le Conseil national de lutte contre le SIDA (CNLS). Cet atelier a produit des lignes directrices et des recommandations visant à améliorer la capacité du CNP du Togo d'aider les entreprises membres à s'engager davantage dans la lutte contre le VIH/SIDA, notamment par l'information, l'éducation et la sensibilisation. Un atelier similaire a été tenu au Burkina Faso en octobre 2002. Un Guide pratique sur l'élaboration de plans d'action concernant le VIH/SIDA dans les entreprises a été réalisé en coopération avec le Groupement interpatronal du Cameroun (GICAM). Une étude sur le degré de sensibilisation des entreprises sénégalaises au problème du VIH/SIDA, lancée en 2002, a révélé qu'elles étaient relativement peu nombreuses à avoir pris des mesures à cet égard.
45. Dans les Caraïbes, à l'occasion de la réunion tenue par le BIT à la Barbade du 15 au 17 mai 2002 sur le thème «Le VIH/SIDA et le monde du travail: susciter des actions», une séance spéciale a été consacrée à la stigmatisation et à la discrimination. Cette séance spéciale a eu pour résultat que les gouvernements et les partenaires sociaux ont adopté le Recueil de directives pratiques du BIT comme guide pour lutter contre la stigmatisation et la discrimination et l'ont spécifiquement mentionné dans le programme d'action sur le VIH/SIDA et le monde du travail dans les Caraïbes, adopté par la réunion. L'impact est déjà perceptible à travers l'élaboration de politiques par des organisations d'employeurs et de travailleurs, des gouvernements et des entreprises individuelles. Par ailleurs, CAMAT participe activement à la campagne mondiale de l'ONUSIDA contre la stigmatisation et la discrimination, notamment en prenant part à des débats télévisés sur les manifestations de ce problème sur le lieu de travail.

VIII. Discrimination contre les populations indigènes et tribales

46. Le contrôle de l'application des conventions n^{os} 107 et 169 s'est poursuivi comme d'habitude en 2002, la commission d'experts adoptant un certain nombre de commentaires, et des rapports sont attendus en 2003 de la part de tous les pays ayant ratifié ces conventions. Depuis le dernier rapport sur la question, le Conseil d'administration a déclaré recevable, à sa 283^e session (mars 2002), une réclamation présentée par le Front authentique du travail (FAT) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT, alléguant que le gouvernement du Mexique n'a pas respecté les dispositions de la convention (n^o 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989.
47. Le Programme interrégional d'appui aux populations indigènes et tribales par le développement d'organisations de types coopératif et associatif (INDISCO) a poursuivi ses activités au titre de projets en Asie et en Afrique. En Asie, un atelier régional a été consacré à l'examen des pratiques de gestion durable des ressources foncières et naturelles indigènes, avec la participation des représentants des populations indigènes et tribales de sept pays. En ce qui concerne l'Asie, plus précisément l'Inde et les Philippines, les activités ont consisté à rattacher les initiatives prises au plan local à la politique menée au plan national, afin que les politiques et programmes de développement indigènes et tribaux suivis par les Etats Membres s'inspirent des pratiques modèles de l'INDISCO en matière de planification et de mise en œuvre de projets participatifs, et s'intensifient. La priorité est désormais d'aider les populations indigènes et tribales à consolider les bases d'un mode de vie durable pour que ces populations soient à même de tirer parti avec efficacité de leurs terres ancestrales et d'autres ressources naturelles, de régénérer leurs forêts et les sols qui ont été dégradés, de préserver la diversité biologique et de protéger l'environnement. Le renforcement des capacités des organisations indigènes en matière de planification et de mise en œuvre de projets a été un autre domaine clé d'intervention dans ces pays. Les organisations partenaires de l'INDISCO ont bénéficié de ce renforcement à travers la mise en œuvre et l'évaluation directes de leurs propres projets. En Inde, aux Philippines et au Viet Nam, les partenaires aux projets, qui sont notamment les femmes appartenant à des populations indigènes et tribales, ont continué d'utiliser leurs propres réseaux de microfinancement pour obvier à la discrimination dont elles sont l'objet sur le plan de l'accès au crédit. En Inde, un document cadre a été finalisé conjointement avec IFP/CRISIS sur les stratégies employées par les populations indigènes et tribales pour faire face aux conséquences des catastrophes naturelles. Une étude a été réalisée dans la région du Mékong sur le potentiel de création d'emplois des coopératives et des organisations d'entraide entre ces populations. En ce qui concerne l'Afrique, deux pays, le Cameroun et la République-Unie de Tanzanie, ont continué de bénéficier d'activités de projets centrées sur le renforcement des capacités, la création d'emplois chez les populations massais et pygmées, en vue d'aider ces communautés à consolider leurs modes de vie traditionnels, à endiguer l'émigration et à éliminer la discrimination dont elles font l'objet dans les politiques nationales de l'emploi.
48. Le Projet de promotion de la politique de l'OIT concernant les populations indigènes et tribales, mis en œuvre sous l'égide d'ÉGALITÉ, a déployé des activités de renforcement des capacités et d'assistance aux populations pastorales et à celles qui vivent de la chasse et de la cueillette au Kenya, de manière à assurer leur participation avisée au processus de révision de la Constitution. Cette démarche a trouvé son aboutissement dans la présentation, en juillet 2002, d'un document de synthèse à la Commission de révision de la Constitution du Kenya, dans lequel étaient exposés les points de vue de plus de 15 différentes populations indigènes et tribales du Kenya, soit des centaines de communautés représentatives de l'ensemble de la nation. Nombre d'éléments importants de leur document de synthèse ont été incorporés dans le nouveau projet de Constitution. Le projet a également entrepris sa première activité dans la région de l'Afrique centrale, en

collaboration avec le bureau de l'OIT à Yaoundé, l'INDISCO, le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) et l'UNESCO, en organisant à l'intention des populations pygmées de différents pays d'Afrique centrale une formation sur les droits de l'homme, à la suite de quoi de nombreux projets ont été programmés. Par ailleurs, un atelier national de formation sur les droits de l'homme des populations indigènes a été tenu en Malaisie; un atelier sur le développement des populations de montagnards du Cambodge a été organisé en collaboration avec le gouvernement de ce pays; des activités ont été menées aux Philippines (analyse de la législation nationale concernant les populations indigènes) et en Argentine (renforcement des capacités des populations indigènes). En outre, le projet s'est largement engagé dans une collaboration interinstitutions, notamment avec la nouvelle Instance permanente des Nations Unies sur les questions autochtones.

49. Le Programme d'action spécial visant à combattre le travail forcé de DÉCLARATION a choisi, comme sujet prioritaire pour l'Amérique latine, la question du travail forcé et de sa corrélation avec la discrimination, la pauvreté et les populations indigènes. Des ateliers réunissant de hauts fonctionnaires, d'autres dirigeants, des analystes et des organisations des droits de l'homme et du développement ont été organisés en 2002 en Amérique centrale et dans les Andes. Un grand projet régional est envisagé sur le travail forcé, la discrimination et les populations indigènes sur les marchés du travail saisonnier.
50. IPEC et ÉGALITÉ collaborent à des activités sur les populations indigènes, notamment le programme de bourses pour ces populations (juillet 2002), de manière à tenir dûment compte du lien entre celles-ci et le travail forcé. En janvier 2002, IPEC, en partenariat avec l'INDISCO, a réalisé une étude documentaire sur les enfants indigènes et tribaux face à l'enjeu de l'éducation et à l'épineux problème du travail forcé. Cette étude a notamment permis de conclure à la nécessité d'établir sur cette question une documentation plus systématisée dans le cadre du projet IPEC. Il a également été souligné que les enfants indigènes figuraient parmi les enfants les plus vulnérables en raison de leur marginalisation économique et sociale. Dans le cadre du projet lancé récemment sur le thème «Intégrer les exclus: combattre le travail forcé par l'éducation», financé par le gouvernement néerlandais, l'étude sera enrichie, et il en sera tiré un document de travail dont la publication est prévue pour mai 2003. Ce document fera le point sur la question et contiendra des directives pour les futures interventions de l'IPEC.
51. L'EMD de San José a continué de promouvoir une meilleure compréhension de la portée et du contenu de la convention n° 169 dans toute l'Amérique centrale à travers toute une série d'activités, notamment des ateliers, des programmes de formation ou des publications d'assistance. A la suite des activités précédemment menées dans le cadre du programme régional sur la formation de femmes indigènes, un guide didactique pour les ateliers de formation, y compris un enregistrement vidéo, a été publié sur cette question en mars 2002. Le site Web du projet d'autonomisation juridique des populations indigènes au Costa Rica, au Guatemala, au Honduras et au Panama comprend tout un éventail d'informations et de documents, ainsi que des indications sur l'impact obtenu.

IX. Discrimination contre les travailleurs des territoires arabes occupés

52. Parmi les réalisations du programme d'assistance du BIT qui touchent de près à la non-discrimination et à l'égalité, il convient de citer le Centre de réadaptation professionnelle Skeik Khalifa Ben Zayed, à Nablus, financé par les Emirats arabes unis, qui a formé plus de 200 personnes handicapées, dont la plupart ont trouvé par la suite un emploi rémunérateur. Plus de 300 Palestiniennes ont reçu une formation en Cisjordanie et au Centre de l'OIT de Turin pour améliorer leur situation économique et sociale. Cependant,

en raison de la dégradation rapide de la situation dans les territoires arabes occupés, la plupart des activités de coopération technique du BIT ont été stoppées en septembre 2001.

- 53.** Le Directeur général, conformément à la pratique, a envoyé des missions dans la région, en avril et en mai 2002, afin d'évaluer la situation de l'emploi dans les territoires arabes occupés. Devant la gravité de la situation, il a été décidé de renforcer et d'améliorer cette mission, dont les conclusions ont fait l'objet d'un rapport qui a été présenté à la Conférence en juin 2002. Ce rapport présente une analyse détaillée de la détérioration rapide de la situation économique et sociale dans les territoires, ainsi que des répercussions du bouclage de zones et de villes. Il indique aussi que les travailleurs et agriculteurs arabes sont l'objet de pratiques discriminatoires et confrontés à une situation de concurrence déloyale, comme l'a fait remarquer la mission de l'OIT lors des discussions qui ont eu lieu sur le Golan et en République arabe syrienne, et comme l'a signalé l'Organisation arabe du travail. Ce rapport préconisait un programme élargi de coopération technique de l'OIT axé sur la notion de travail décent et sur des aspects concernant les droits au travail, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social. Par la suite, une délégation tripartite de haut niveau des territoires occupés est venue en visite à l'OIT en juillet 2002 afin de définir leurs priorités en matière d'assistance technique, et le Directeur général leur a alloué, par prélèvement sur les ressources de l'OIT, la somme de 300 000 dollars E.-U., destinée à couvrir des besoins immédiats. En septembre 2002, l'OIT a envoyé une mission sur le terrain pour aider à la reconstruction du ministère du Travail dans le cadre de la réforme de l'Autorité palestinienne.

Genève, le 29 janvier 2003.