

**POUR DISCUSSION ET ORIENTATION**

## SIXIÈME 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****Introduction**

1. La discrimination en matière d'emploi et de profession, qui revêt des formes diverses et changeantes, reste dans toutes les régions un problème majeur qui incite les mandants de l'OIT à solliciter fréquemment l'aide de l'Organisation. La non-discrimination et la promotion de l'égalité sont depuis longtemps au nombre des principes fondamentaux de l'OIT. Inscrits dans la Constitution de l'Organisation, ils sont au cœur même de la notion de travail décent. C'est leur esprit qui anime la promotion des stratégies de réduction de la pauvreté<sup>1</sup>, des initiatives visant à assurer la paix et la sécurité<sup>2</sup>, ainsi que des pratiques commerciales loyales<sup>3</sup>. La diversité considérable des formes de discrimination et des situations nationales se retrouve dans les approches mises en œuvre pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité dans le monde du travail, comme en témoigne la grande variété des activités menées par l'OIT dans ce domaine, activités qui seront examinées dans les sections suivantes.
2. On constate que les divers motifs de discrimination – sexe, race, couleur, religion, opinions politiques, origine nationale, handicap, âge, etc. – sont en fait souvent liés, d'où une véritable accumulation de désavantages pour les personnes victimes de cette discrimination. Une attention toute particulière a été portée à la situation de certains groupes de travailleurs, notamment les travailleurs migrants, les travailleurs handicapés, ceux qui sont contaminés par le VIH/SIDA (ou soupçonnés de l'être), les populations autochtones et tribales, ainsi que les travailleurs des territoires arabes occupés. Par ailleurs, la mise en évidence des liens unissant discrimination, pauvreté, travail forcé et travail des enfants montre bien qu'il faut aborder ces problèmes dans le cadre de stratégies intégrées.

<sup>1</sup> Voir *S'affranchir de la pauvreté par le travail*, rapport du Directeur général, Genève, 2003.

<sup>2</sup> Voir *Situation des travailleurs des territoires arabes occupés*, annexe au rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 2005.

<sup>3</sup> Voir *Employers' Organizations taking the lead on Gender Equality: Case studies from 10 countries*, ACT/EMP, document n° 43, 2005, pp. 9-10.

3. Si de nombreuses organisations internationales traitent certains aspects de la discrimination, l'OIT dispose d'un instrument – à savoir la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, qui permet une appréhension globale du problème. Cette convention, ainsi que la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998, constituent le fondement de l'action menée par l'OIT pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité. De nombreux autres instruments de l'OIT jouent également un rôle important à cet égard, notamment ceux qui portent sur les thèmes suivants: politique de l'emploi, création d'emplois, gestion des ressources humaines, protection de la maternité, travailleurs migrants, travailleurs handicapés, travailleurs ayant des responsabilités familiales, populations autochtones et tribales. La résolution <sup>4</sup> adoptée par la Conférence en 2004 invite instamment les gouvernements, les partenaires sociaux et l'OIT à contribuer activement à la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, de l'égalité de rémunération et de la protection de la maternité.
4. Si les questions relatives à la discrimination sont examinées par différentes instances du Conseil d'administration, notamment la Commission de la coopération technique, et sont également abordées tous les quatre ans <sup>5</sup> lors de la présentation et de l'examen du rapport global, le présent rapport n'en a pas moins un rôle unique et une importance spécifique. La question de la discrimination a d'abord été examinée par le Comité sur la discrimination, puis, à la suite de la restructuration du Conseil d'administration opérée en 1993 <sup>6</sup>, par la Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail. Le rapport permet d'examiner régulièrement les activités de l'OIT dans les Etats Membres et au sein du Bureau et de passer en revue l'ensemble des moyens d'action mis en œuvre.
5. Le présent document examine les stratégies élaborées et mises en œuvre l'an dernier avec les mandats de l'OIT pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité dans l'emploi et la profession. Faute de place, il n'a pas été possible de rendre compte ici de manière exhaustive de l'ensemble des activités, raison pour laquelle quelques exemples particulièrement significatifs ont été mis en évidence. Le présent document présente les diverses stratégies et approches mises en œuvre, les directives des organes de contrôle de l'Organisation, un ensemble d'informations concernant la situation dans les territoires arabes occupés et une réflexion sur les difficultés rencontrées et les perspectives d'avenir.

## **Situation des travailleurs des territoires arabes occupés**

6. La situation des travailleurs des territoires arabes occupés a été examinée séparément par le Conseil d'administration jusqu'en mars 1994, date à laquelle ce dernier a recommandé de confier cet examen à la Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail <sup>7</sup>. Le Bureau a poursuivi l'examen de la question et, au cours de l'année 2005, a de nouveau dépêché en Israël, dans les territoires arabes occupés et dans la République arabe syrienne des missions qui ont examiné les questions relatives à l'égalité des chances

<sup>4</sup> Conférence internationale du Travail, 2004. Résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité.

<sup>5</sup> *L'heure de l'égalité au travail: Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, BIT, Genève, 2003. Le prochain rapport est prévu pour 2007.

<sup>6</sup> Voir GB.256/13/24. Voir également GB.259/LILS/6/6, GB.259/LILS/5/7.

<sup>7</sup> Voir GB.259/9/31; GB.261/LILS/5/7.

et de traitement des travailleurs des territoires arabes occupés<sup>8</sup>. Le rapport souligne les discriminations dont continuent à être victimes les populations arabes du Golan syrien occupé.

## Orientations fournies par les organes de contrôle

7. Les organes de contrôle de l'OIT fournissent au Bureau et aux mandants de l'Organisation des indications précieuses, tant pour la sélection des questions relatives à la discrimination qui doivent faire l'objet d'un traitement prioritaire que pour l'action à entreprendre.
8. En 2005, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a pu de nouveau constater une évolution favorable, un certain nombre de pays ayant adopté une nouvelle législation pour lutter contre la discrimination et disposant de ce fait d'un cadre général pour promouvoir l'égalité, notamment l'égalité de rémunération. La commission a également appelé l'attention sur certaines situations nécessitant une meilleure intégration dans la législation nationale des conventions applicables, notamment dans les cas où la loi ne prévoit pas une protection suffisante contre la discrimination, ou lorsque certaines catégories de travailleurs sont exclues du champ d'application de la législation en vigueur<sup>9</sup>. On a pu constater par ailleurs dans différents pays que les dispositions légales relatives à l'égalité de rémunération n'étaient pas strictement conformes au principe énoncé par la convention n° 100 et que, dans les faits, l'application du concept «de valeur égale» n'était pas sans poser certains problèmes. La commission a pu constater à plusieurs reprises l'absence de politique visant à promouvoir l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi et la profession et tenant compte de tous les motifs de discrimination examinés dans la convention n° 111.
9. La commission d'experts rappelle en outre que, même lorsqu'il existe des lois et des politiques sur la non-discrimination et l'égalité, leur application concrète soulève fréquemment des difficultés. C'est la raison pour laquelle la commission insiste souvent sur la nécessité de mieux faire connaître et comprendre les principes relatifs à l'égalité pour pouvoir appliquer véritablement les normes correspondantes. S'agissant des inégalités salariales entre hommes et femmes – l'une des formes les plus tenaces d'inégalités –, la commission rappelle qu'il est nécessaire de mettre en place et d'appliquer des systèmes d'évaluation objectifs et exempts de tout stéréotype sexiste. Elle a également exhorté les gouvernements à rassembler et à analyser des statistiques sur les inégalités de rémunération et les écarts salariaux entre hommes et femmes, afin de prendre pleinement la mesure du phénomène. Dans le cadre de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, la commission a souligné l'importance d'un dialogue ouvert qui permette de lutter contre les discriminations ou d'empêcher qu'elles ne se perpétuent.

## Stratégies et approches

10. A la lumière des informations concernant la période considérée, il est possible de dégager un certain nombre de stratégies d'approches susceptibles d'être mises en œuvre pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité.

<sup>8</sup> Voir *La situation des travailleurs des territoires arabes occupés*, annexe au rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 2005.

<sup>9</sup> C'est le cas notamment des travailleurs domestiques, des travailleurs intérimaires, des employés agricoles et des personnes qui travaillent dans les zones franches d'exportation.

## Promouvoir la ratification des conventions applicables de l'OIT

11. La ratification des conventions relatives à l'égalité, sans être une fin en soi, témoigne de l'attachement des Etats Membres aux principes consacrés par ces conventions et de leur détermination à les appliquer. Il est donc essentiel de promouvoir la ratification de ces conventions pour favoriser les initiatives nationales destinées à éliminer la discrimination. Il s'agira notamment de souligner l'importance du principe de non-discrimination dans le cadre de l'Agenda pour un travail décent, de favoriser les consultations et les consensus tripartites, d'aider les pays à faire le bilan de leur législation, de leur politique et de leurs pratiques et de faciliter la procédure de ratification.
12. Depuis la discussion de la commission sur la promotion de la ratification des conventions fondamentales de l'OIT<sup>10</sup>, qui s'est tenue en novembre 2005, on a enregistré la ratification par la Chine de la convention n° 111, à l'issue de plusieurs années de collaboration entre ce pays et l'OIT. L'Organisation continue de fournir à plusieurs autres pays une aide à propos des conventions n°s 100 et 111<sup>11</sup>. Si le taux de ratification est moins important pour les autres conventions relatives à l'égalité, les pays n'en continuent pas moins de solliciter l'appui de l'Organisation, et le nombre de ratifications a augmenté l'an dernier dans un certain nombre d'entre eux<sup>12</sup>.
13. Pour obtenir une ratification plus équilibrée des conventions en question, il faudra que la coopération et l'assistance techniques de l'OIT défendent les principes sur lesquels elles reposent, afin de favoriser cette ratification et leur application. La validité de cette stratégie<sup>13</sup> semble confirmée par les efforts concertés déployés par le Bureau à l'égard des conventions (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, ces efforts ayant effectivement entraîné dans plusieurs pays des avancées décisives en matière de ratification. Le Fonds de partenariat pour l'égalité entre les sexes, qui a promu la mise en œuvre de l'objectif du Programme et budget pour 2004-05 relatif à l'égalité entre hommes et femmes, a également été très utile pour sensibiliser davantage les mandants et renforcer leur capacité à promouvoir la ratification et l'application des quatre principales conventions de l'OIT relatives à l'égalité entre hommes et femmes<sup>14</sup>.

<sup>10</sup> Voir GB.294/LILS/5.

<sup>11</sup> Les services consultatifs proposés au Samoa, à Vanuatu, à Kiribati, aux Iles Salomon et au Timor-Leste sont destinés à promouvoir et à faciliter la ratification des conventions n°s 100 et 111. Une aide a été proposée au gouvernement du Chili pour la ratification de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989.

<sup>12</sup> Parmi les conventions récemment ratifiées, on citera la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000 (Chypre), et la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 (Albanie et République de Moldova). Au Sri Lanka, un atelier national sur le travail décent et les personnes handicapées a examiné la possibilité de ratifier la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983.

<sup>13</sup> Par exemple, la République de Moldova et la Bulgarie ont décidé de ratifier la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. Le plan d'action relatif au travail décent adopté par les Philippines envisage la ratification des conventions n°s 156 et 183.

<sup>14</sup> A savoir les conventions n°s 100, 111, 156 et 183.

## Renforcement du cadre national au plan juridique et politique

14. Toute stratégie d'élimination des discriminations doit nécessairement prévoir la mise en place d'un cadre juridique adapté en matière d'égalité des chances et de traitement. En définissant les droits et obligations de chacun sur le plan national, la loi fixe les normes appelées à régir la protection contre les discriminations et la promotion de l'égalité. L'OIT préconise l'élaboration d'une législation visant expressément les discriminations et destinée à promouvoir l'égalité des chances en faveur de certains groupes de travailleurs. Il importe également que la législation générale sur la main-d'œuvre ou l'emploi comporte les dispositions voulues. La participation tripartite est au cœur du travail de révision et de réforme du droit du travail entrepris avec l'aide de l'OIT. Le Bureau soutient les équipes chargées de la rédaction des lois, mandate des consultants, propose des commentaires sur les projets qui lui sont soumis et fournit des orientations à propos des normes internationales du travail ainsi qu'en matière de droit et de jurisprudence comparés. De nombreux instruments destinés à encadrer l'œuvre législative ont été mis au point<sup>15</sup>. L'élaboration des lois et l'analyse de leur impact ont été systématiquement entreprises sous l'angle de l'égalité entre hommes et femmes, et l'on a notamment veillé à assurer une représentation équilibrée des deux sexes au sein des équipes chargées de la rédaction des lois.
15. En 2005, le Bureau a proposé des avis législatifs à une vingtaine de pays, notamment dans le domaine de la discrimination et de l'égalité. Cette aide a permis à de nombreux pays d'adopter des lois qui s'inspirent des normes correspondantes et assurent la promotion. Par exemple, comme l'a confirmé la commission d'experts en 2005, le nouveau Code du travail du Burkina Faso reprend désormais le principe d'une rémunération égale entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, conformément à la convention n° 100. Des résultats tangibles ont également été atteints en ce qui concerne les discriminations fondées sur le VIH/SIDA et les handicaps dans le monde du travail et de l'emploi<sup>16</sup>.
16. L'aide à l'élaboration, à l'adoption et à la mise en œuvre de politiques relatives à la non-discrimination et à l'égalité est une autre composante importante de la stratégie du Bureau. Les politiques retenues définissent les objectifs, les cibles et les moyens d'action. Le Bureau a contribué à l'élaboration de politiques thématiques, notamment sur l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité raciale, les populations autochtones et tribales, les handicaps, le VIH/SIDA et les migrations, tout en favorisant par ailleurs l'intégration des problèmes de discrimination et d'égalité dans des cadres politiques et stratégiques plus larges, comme celui de l'emploi ou de la réduction de la pauvreté<sup>17</sup>. Au Brésil, par exemple, l'OIT a facilité les consultations avec les partenaires sociaux et les diverses

<sup>15</sup> En 2005, les directives sur la législation du travail et le manuel de formation correspondant ont été mis à jour. Les directives sur la législation destinée à assurer aux personnes handicapées l'égalité de chances en matière d'emploi ont également fait l'objet d'une large diffusion au cours de cette même année.

<sup>16</sup> Au cours des dernières années, une nouvelle législation relative à cette question a été élaborée avec l'aide de l'OIT par plusieurs pays – Cambodge, Inde, Kenya, Lesotho, Madagascar, Nigéria, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Viet Nam et Zambie. En 2005, l'Organisation a fourni une assistance à la République-Unie de Tanzanie pour l'aider à élaborer une législation complète en matière de handicaps.

<sup>17</sup> En 2005, l'OIT a effectué un bilan des documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) dans 14 pays, afin de s'assurer que ces documents tenaient compte de la spécificité de la situation des populations autochtones et tribales et que ces dernières avaient participé à leur élaboration.

parties prenantes et aidé le gouvernement à élaborer une politique nationale de lutte contre le racisme (notamment sous l'angle de l'égalité hommes-femmes) dans l'emploi et la profession. Un autre projet, mis en œuvre dans les pays des Balkans, a permis d'assurer une meilleure prise en compte des questions d'égalité entre hommes et femmes dans la politique nationale de l'emploi. Pour mettre en œuvre cette stratégie, le Bureau s'appuie sur diverses activités – sensibilisation aux normes et politiques de l'OIT<sup>18</sup>, promotion du dialogue social, ciblage de l'aide technique<sup>19</sup>, diffusion des bonnes pratiques<sup>20</sup>, etc.

- 17.** L'aide et les conseils en matière de législation et de discrimination sont des domaines dans lesquels le Bureau s'est acquis une compétence reconnue, comme l'attestent les demandes d'assistance qui lui sont régulièrement adressées par ses mandants. A l'évidence, le problème de la discrimination est également un domaine dans lequel les activités du Bureau ont eu un impact mesurable: en témoigne le nombre de pays ayant adopté des lois et des mesures sur l'égalité. De nombreuses unités du Bureau travaillent dans ce domaine, et le nombre d'organisations internationales qui s'y consacrent est en constante progression. Si elle entend maintenir son rôle de fournisseur de services à l'appui de la création des cadres juridiques et politiques destinés à assurer l'égalité dans le monde du travail, l'Organisation doit impérativement conserver son expertise technique et sa base de connaissances et veiller à la coordination de ses divers bureaux et unités. La coordination et la collaboration avec les autres instances internationales fournissant des conseils pour l'élaboration des législations et des politiques sont tout aussi indispensables<sup>21</sup>.
- 18.** L'élimination des discriminations suppose l'existence d'institutions et de mécanismes capables de faire appliquer la législation sur l'égalité, de constater les cas de discrimination, d'y remédier et de promouvoir l'égalité dans l'emploi et la profession. L'OIT a donc participé, par le renforcement des capacités, à l'élaboration d'instruments et à la promotion de réseaux et d'alliances, à la mise en place de nouvelles institutions et de nouveaux mécanismes, ainsi qu'au renforcement des institutions existantes.
- 19.** Le Bureau a participé à plusieurs initiatives visant à répondre à la nécessité de disposer d'institutions efficaces pour traiter les questions relatives à la discrimination, et a notamment contribué à la mise en place et au fonctionnement de la Commission tripartite sur l'égalité entre hommes et femmes et l'égalité raciale au Brésil<sup>22</sup>. En Afghanistan, le prolongement de la mission d'un conseiller de l'OIT en matière de handicap a permis de poursuivre la réflexion sur la nécessité de promouvoir l'égalité des chances pour les handicapés et l'éventuelle création d'une unité spéciale au sein du ministère du Travail. Le Bureau répond par ailleurs à des demandes d'assistance technique de différents pays

<sup>18</sup> Par exemple, les activités menées dans le cadre du projet sur les populations autochtones et tribales (PRO169), lequel a contribué à renforcer l'intérêt pour les politiques menées par l'OIT dans ce domaine en Afrique et en Asie.

<sup>19</sup> L'Organisation a fourni un important soutien technique au Brésil pour la conception d'un Plan national d'embauche prioritaire.

<sup>20</sup> La base de données e.quality@work a été un outil particulièrement précieux.

<sup>21</sup> Par exemple, l'OIT devrait veiller à ce que les organisations du système des Nations Unies accordent une place importante aux politiques et normes de l'OIT relatives à l'égalité entre hommes et femmes lorsqu'elles aident les pays à se doter de législations et de politiques en ce domaine. En Bosnie-Herzégovine, le PNUD assure au sein des organisations des Nations Unies un rôle de coordination pour tout ce qui a trait aux questions d'égalité entre les sexes; il a demandé à l'OIT de fournir des conseils à un groupe de travail sur l'application de la législation relative à cette question.

<sup>22</sup> Le règlement interne de la commission assigne à l'OIT un rôle de conseiller permanent.

d'Amérique latine qui s'efforcent de mettre en place des mécanismes de consultation des populations autochtones et tribales et de mieux faire appliquer la convention n° 169.

20. Les actions globales menées pour renforcer les institutions et les mécanismes chargés de promouvoir l'égalité comportent souvent un travail de promotion débouchant sur l'adoption de recommandations et de plans d'action destinés à combattre les discriminations et à favoriser l'adoption d'une législation adaptée. Il faut donc à la fois mettre au point des outils et proposer des formations spécifiques ou un renforcement des capacités pour les questions relatives à la discrimination et à l'égalité. En Indonésie, par exemple, à la suite de la ratification de la convention n° 111, le Bureau a collaboré avec le gouvernement et les partenaires sociaux en vue de l'adoption d'une législation, de la création d'un groupe de travail sur l'égalité de chances dans l'emploi et de l'élaboration, à l'intention des entreprises, de directives sur la mise en œuvre des pratiques préconisées par ce groupe et sur la promotion de l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail. Le suivi comporte la formation des médiateurs, des inspecteurs du travail et des responsables des ressources humaines.
21. Le Bureau s'attache également à aider les institutions et instances existantes à mieux déceler les discriminations et y faire face dans le cadre de leurs activités quotidiennes. L'aide fournie par l'OIT pour assurer la mise en place et l'amélioration des systèmes nationaux d'administration du travail comporte notamment des audits des ministères du Travail. Ces audits, effectués en collaboration avec les partenaires sociaux, visent à s'assurer que les programmes et activités de ces ministères tiennent compte des politiques adoptées par les Etats Membres en matière d'égalité. Ils ont incité certains ministères du Travail à intégrer les questions relatives à l'égalité entre les sexes dans la formation qu'ils proposent à leur personnel.
22. Les magistrats des tribunaux du travail, les juristes et les inspecteurs du travail ont un rôle fondamental à jouer dans l'application et le respect des principes d'égalité et de non-discrimination. C'est pourquoi les activités de formation destinées à améliorer leurs compétences dans ce domaine constituent un élément important de la stratégie de l'OIT visant à renforcer l'efficacité des institutions et des mécanismes chargés d'appliquer la législation. En 2005, une évaluation des cours de formation destinés aux magistrats a abouti à trois constatations qui confirment le bien-fondé de cette méthode: un nombre croissant de participants utilisent les normes internationales du travail sur l'égalité dans leur activité professionnelle; la compréhension du droit du travail s'est améliorée; les connaissances acquises pendant la formation sont largement diffusées par les participants et ont une incidence certaine sur les décisions de justice<sup>23</sup>. Le Bureau a poursuivi la mise en place de nombreuses activités de formation et a élaboré à l'intention des magistrats et des juges du travail des directives et des manuels sur le VIH/SIDA qui se fondent sur le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail et concernent notamment les questions de discrimination. Un certain nombre de nouveaux matériels ont été publiés en 2005, dont un manuel destiné aux inspecteurs du travail et des directives à l'intention des magistrats et juges du travail<sup>24</sup>.

<sup>23</sup> Voir Centre international de formation de l'OIT (Turin), 2005: *Evaluation d'impact des cours sur les normes internationales du travail pour juges, juristes et professeurs de droit* (1999-2003). Un manuel de formation à l'usage des juges et des juristes est en cours de préparation; ce manuel comporte un module sur l'égalité.

<sup>24</sup> En Afrique orientale, le Bureau a appuyé la création d'ateliers visant à renforcer les capacités dans le domaine de l'intégration du VIH/SIDA dans les métiers de l'administration et de l'inspection du travail.

23. Les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent également un rôle fondamental dans l'application des principes de non-discrimination et d'égalité, notamment lorsque leur détermination est à la hauteur de leurs compétences techniques. Des formations ciblées destinées aux fonctionnaires de l'Etat, aux représentants des travailleurs et des employeurs et aux employeurs du secteur privé permettent à ces derniers d'acquérir des connaissances solides sur les questions d'égalité et de non-discrimination qu'ils peuvent ensuite utiliser quotidiennement dans le cadre de leur activité professionnelle<sup>25</sup>. Dans ce contexte, le Conseil d'administration a invité le Directeur général à veiller à ce que l'égalité des hommes et des femmes soit systématiquement prise en compte dans tous les projets du BIT et «à accroître, par le biais de la coopération technique, la capacité des mandants de l'OIT et des partenaires de la mise en œuvre de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail»<sup>26</sup>. Le Bureau a dispensé des formations sur l'intégration du principe de l'égalité entre hommes et femmes aux mandants de l'OIT afin de leur permettre d'incorporer cette dimension dans leurs programmes et politiques<sup>27</sup>. Les audits sur l'égalité entre hommes et femmes ont été étendus aux mandants de l'OIT, ce qui a permis de renforcer leur impact à l'échelle internationale: l'audit réalisé par l'OIT auprès de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) a constitué un premier pas dans cette direction. En règle générale, les audits sur l'égalité entre hommes et femmes menés par l'OIT et les autres mécanismes d'évaluation révèlent qu'il existe encore des lacunes et des obstacles considérables à la mise en œuvre d'une stratégie d'intégration. Il est important de relever que, malgré un certain retard, l'intégration d'autres questions relatives à l'égalité est de plus en plus fréquente. C'est le cas dans les domaines du VIH/SIDA, des handicaps et des questions liées aux peuples autochtones et tribaux, où la formation dispensée au personnel de l'OIT et des autres institutions internationales permet de garantir que les questions d'égalité sont prises en considération dans le cadre de la programmation, de la conception et de la mise en œuvre des projets<sup>28</sup>.

<sup>25</sup> En Asie, le Bureau a mis en place un certain nombre d'activités visant à renforcer les capacités des gouvernements et des partenaires sociaux. Aux Philippines, par exemple, il a apporté son appui au renforcement des capacités des syndicats en les aidant à mettre sur pied des programmes participatifs et non sexistes en matière d'emploi dans le secteur public et dans le secteur privé. En Chine, des activités visant à renforcer la capacité des partenaires sociaux à faire face aux questions relatives aux handicaps proposent aux organisations de travailleurs des formations sur la façon dont les syndicats doivent aborder la question des droits des travailleurs handicapés. Un atelier de formation regroupant le gouvernement, les prestataires de service et les employeurs a permis de renforcer la collaboration avec les entreprises du secteur privé en matière d'emploi des travailleurs handicapés.

<sup>26</sup> Voir GB.292/14, paragr. 22.

<sup>27</sup> Au Sri Lanka, par exemple, les formations sur l'égalité entre hommes et femmes ont permis au ministère du Travail et au ministère des Affaires féminines de mener en direction des communautés locales une politique active axée sur cette question. Les directives relatives à l'égalité hommes/femmes ont permis aux organisations d'employeurs de s'engager activement dans les activités en cours de l'OIT et de mettre sur pied leurs propres activités. Dans le cadre des suites à donner à l'audit sur l'égalité entre hommes et femmes mené en 2004, une formation à cette question a également été organisée à l'intention des syndicats, comprenant notamment une formation de formateurs sur le développement des capacités de direction des femmes syndiquées.

<sup>28</sup> PRO169 a, par exemple, mis sur pied à l'intention du personnel de l'OIT et des autres organisations multilatérales intéressées des cours de formation d'une semaine sur les questions relatives aux peuples autochtones et tribaux. En collaboration avec l'IPEC, PRO169 a également publié une série de directives permettant l'inclusion de ces questions dans les programmes de lutte contre le travail des enfants. Ces initiatives seront suivies en 2006 par une formation complémentaire du personnel des régions et les directives seront testées plus à fond dans certains pays.



24. Le Bureau continue à renforcer les liens entre les organisations et les institutions, afin de faire en sorte que les réseaux et les alliances deviennent de véritables vecteurs de changement. Les activités menées par l'OIT au Brésil, en Malaisie et au Sri Lanka sont des exemples éclairants à cet égard. Le Bureau a apporté son appui au Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC) en invitant les syndicats des principaux pays d'émigration de la région à se réunir pour mettre en place un mécanisme propre à offrir la protection voulue aux travailleurs migrants exerçant légalement une activité dans le pays<sup>29</sup>. Le premier colloque international sur les peuples autochtones isolés de l'Amazone et du Gran Chaco, organisé conjointement par l'OIT et le ministère de la Justice du Brésil, a débouché sur la création d'une alliance internationale pour la protection des peuples autochtones isolés et sur l'adoption d'une déclaration appelant à agir en faveur d'une application plus stricte de la convention n° 169 dans la région. Au Sri Lanka, le Bureau collabore avec la Fédération des employeurs de Ceylan à la mise en place d'un réseau des employeurs sur les handicaps visant à favoriser l'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises du pays<sup>30</sup>.
25. Les gouvernements, les organisations d'employeurs et les syndicats peuvent accroître largement les possibilités d'emploi de tous en diversifiant et en améliorant les compétences de la main-d'œuvre. Toutes les couches de la population ne bénéficiant pas des mêmes possibilités d'accès à la formation et au perfectionnement, le Bureau s'emploie à promouvoir à ce niveau la non-discrimination et l'égalité de chances en faveur de tous. Les activités de formation du BIT ont été, par exemple, intégrées dans le cadre de l'initiative relative à la promotion de l'esprit d'entreprise chez les femmes et à l'égalité hommes-femmes (WEDGE) et du projet sur l'éducation au travail, l'emploi et les droits des peuples autochtones (ETEDPI). Le projet WEDGE œuvre avec les partenaires sociaux à l'intégration de la promotion de l'esprit d'entreprise chez les femmes et de l'égalité hommes-femmes en renforçant le savoir accumulé et en proposant des activités de formation et des services. Le programme ETEDPI applique, quant à lui, des méthodes et des stratégies novatrices adaptées aux besoins et aux valeurs des populations autochtones en combinant alphabétisation, éducation de base, formation professionnelle et formation à la génération de revenus.

## Promouvoir les initiatives sur le lieu de travail

26. C'est au fil de la vie quotidienne au travail que l'on constate que tel ou tel groupe fait l'objet ou non de discriminations. Le lieu de travail constitue donc un angle d'attaque privilégié. Au vu des nombreuses demandes et initiatives émanant des organisations de travailleurs et d'employeurs, il apparaît primordial de placer l'action à ce niveau au cœur de la stratégie de l'OIT. En étroite collaboration avec les organisations d'employeurs de plusieurs Etats Membres, le Bureau a participé à la mise au point de politiques, de recueils

<sup>29</sup> L'atelier a permis de parvenir à toute une série de conclusions qui peuvent être consultées sur le site web de la MTUC (<http://www.mtuc.org.my/migran%20workersworkshop05.htm>). En Thaïlande, une aide a été apportée à un atelier de travail en réseau sur les travailleurs migrants destiné aux syndicats thaï auquel les syndicats du Cambodge, de la Chine (Région administrative spéciale de Hong-kong), de la République démocratique populaire lao, de la Malaisie et de Singapour – ainsi que le syndicat du Myanmar en exil – apportent leur contribution; en Turquie, une réunion sur les femmes au travail a été organisée à l'initiative de la Confédération des syndicats de Turquie et du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP).

<sup>30</sup> L'appui du Bureau au Forum de discussion annuel sur l'équité salariale qui a réuni les fédérations syndicales mondiales et plusieurs programmes du BIT relatifs aux questions d'égalité hommes/femmes et d'équité salariale est un autre bon exemple d'initiative réussie en matière d'aide à la constitution d'alliances.

de bonnes pratiques, d'outils et de formations pilotes pour les entreprises<sup>31</sup>. Certains de ces matériels ciblent les grandes entreprises, tandis que d'autres s'adressent aux PME<sup>32</sup>. Le type de conseil varie selon les domaines concernés: des informations spécifiques sont, par exemple, fournies sur le VIH/SIDA<sup>33</sup>, la diversité ethnique<sup>34</sup> et le harcèlement sexuel tandis que des indications plus générales sont données sur les discriminations pouvant survenir dans les différents aspects de la vie professionnelle: embauche, promotion, formation, rémunération, équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, protection de la maternité, conditions de travail et harcèlement sexuel<sup>35</sup>.

27. Le Bureau a également collaboré avec les syndicats à l'élaboration d'outils et de matériels d'information sur le VIH/SIDA dans le monde du travail destinés aux délégués de service, ainsi qu'à celle de matériels destinés à permettre aux dirigeants et aux membres des syndicats de comprendre et de promouvoir l'équité salariale et de mettre en place des formations visant à rendre les évaluations exemptes de préjugés sexistes. La formation tripartite à la négociation collective semble être un moyen particulièrement efficace de renforcer l'application des principes internationaux et de la législation nationale sur le lieu de travail, car elle aide les employeurs et les travailleurs à prendre conscience des effets bénéfiques de cette application, non seulement sur la productivité et les résultats, mais aussi sur les conditions de travail et l'emploi. Le Bureau favorise également la prise en compte des questions d'égalité sur le lieu de travail en formant ses partenaires aux moyens d'incorporer cette notion dans les conventions collectives<sup>36</sup>.

## Renforcer les connaissances

28. La discrimination étant un phénomène évolutif et dynamique, les initiatives visant à la prévenir et à la combattre ne seront pleinement efficaces que si elles s'appuient sur des connaissances sans cesse remises à jour. Il est donc indispensable d'accumuler des connaissances et de veiller à les renouveler, car elles sous-tendent chacune des initiatives décrites dans ce document. La stratégie suivie à cet égard consiste à analyser la nature et la fréquence des formes actuelles ou nouvelles de discrimination aux niveaux national, régional et mondial et à établir des statistiques les concernant. Les recherches et les études menées sur la lutte contre la discrimination et les mesures favorables à l'égalité en vue de

<sup>31</sup> *Employers' Organization taking the lead on Gender Equality, op. cit.*

<sup>32</sup> Les outils d'intervention mis au point et testés à titre expérimental dans le cadre du Programme sur les améliorations du travail dans les petites entreprises (programme WISE) constituent un autre exemple dans ce domaine.

<sup>33</sup> Un CD-ROM intitulé: «Organisations d'employeurs et VIH/SIDA – Informations, outils et bonnes pratiques pour lutter contre le SIDA dans le monde du travail».

<sup>34</sup> Dans le cadre du projet de l'OIT «Promouvoir l'égalité dans la diversité: intégration en Europe», un ensemble d'outils destinés aux petites et moyennes entreprises et aux délégués syndicaux ont été élaborés pour soutenir, dans toute l'Union européenne, l'action des partenaires sociaux en faveur de l'intégration des immigrants et de la lutte contre les discriminations.

<sup>35</sup> En guise d'exemple, nous pourrions citer à cet égard le *Equal Employment Opportunity Manual* (Manuel pour l'égalité de chances en matière d'emploi), assorti d'un manuel des formateurs qui a été récemment testé aux Philippines. Il s'agit d'un manuel pratique destiné à aider les dirigeants d'entreprise à concevoir et à mettre en œuvre des pratiques favorisant l'égalité des chances en matière d'emploi. A Sri Lanka, le Bureau a soutenu l'élaboration par la Fédération des employeurs de Ceylan de directives sur les politiques d'entreprises en matière d'égalité et d'équité.

<sup>36</sup> Par exemple en Indonésie et en Ukraine.

faire connaître les expériences positives et d'en partager les acquis ont également montré leur utilité.

- 29.** En 2005, le Bureau a mené des études sur la portée et les répercussions des diverses méthodes d'évaluation de l'emploi exemptes de tout préjugé sexiste utilisées dans certains pays<sup>37</sup> et procédé à une analyse coûts/avantages de l'impact de la législation sur l'équité salariale. De multiples recherches sur le travail et la vie familiale, la protection de la maternité, les conditions de travail des travailleurs âgés et le harcèlement sexuel ont été menées, ou le sont actuellement, en vue de renforcer l'efficacité des initiatives visant à promouvoir la ratification et l'application des normes et principes de l'OIT dans ces domaines. Une recherche en cours étudie la question de savoir si l'emploi informel joue un rôle régulateur par rapport à l'emploi formel et s'il existe à ce niveau des différences entre les hommes et les femmes. Le Bureau a également rassemblé des statistiques par sexe sur des thèmes qui sont d'une grande utilité dans l'analyse des problèmes d'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi<sup>38</sup>. Des activités sont également menées pour faire en sorte que l'indicateur n° 11 des Objectifs du Millénaire pour le développement inclue les femmes ayant un emploi rémunéré non agricole<sup>39</sup>.
- 30.** En se fondant sur la méthode précédemment appliquée dans sept autres pays européens et afin d'inciter les pays à renforcer leurs mesures antidiscriminatoires, le BIT a mené en France et en Suède des enquêtes visant à définir la nature des discriminations dont sont victimes les travailleurs d'origine immigrée et à en mesurer le niveau. Au Viet Nam, le BIT a participé à une étude sur le potentiel de création d'emplois des coopératives regroupant des minorités ethniques et des organisations d'entraide, étude dont les résultats seront utilisés en vue de prendre en considération les préoccupations des minorités ethniques dans le programme par pays pour un travail décent. En Inde, une étude approfondie de l'OIT sur la discrimination fondée sur l'origine sociale vient de s'achever. Au Cambodge et au Cameroun, des études portant sur la participation des populations autochtones et la prise en considération de leurs préoccupations dans le document de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) ont été menées à bien. Au Népal, une autre étude concernant les populations autochtones, la pauvreté et les conflits a été conduite.
- 31.** Le principe d'égalité hommes/femmes est d'une grande utilité lorsqu'il s'agit d'identifier les inégalités entre les hommes et les femmes qui doivent être examinées dans le cadre des activités de l'OIT. De ce fait, le Bureau a poursuivi son étude des relations entre les hommes et les femmes ainsi que celles portant sur d'autres questions telles que le travail des enfants, la traite des êtres humains et le VIH/SIDA. Un certain nombre de publications sont parues l'an dernier sur l'égalité hommes/femmes et le travail des enfants. En ce qui concerne la question des peuples autochtones et tribaux, des études ont été menées au Pérou et au Costa Rica sur la relation triangulaire unissant sexe, travail des enfants et discrimination.

<sup>37</sup> Cette étude a été menée dans le cadre de la préparation d'un manuel (ou ensemble de directives) destiné aux mandants tripartites, manuel qui traite de la façon de mener une évaluation de l'emploi exempt de tout préjugé sexiste et prend notamment en considération la situation particulière des petites et moyennes entreprises dans les pays en développement et les pays en transition.

<sup>38</sup> Ces statistiques portent notamment sur la répartition de la durée du travail, l'emploi agricole et non agricole par catégorie et la participation à l'économie informelle.

<sup>39</sup> Il s'agit d'un des trois indicateurs mesurant le niveau de réalisation de l'objectif n° 3 (Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes). Voir [www.un.org/millenniumgoals](http://www.un.org/millenniumgoals).

32. Sur son site Web, le Bureau a continué de mettre à la disposition des mandants et du public des informations relatives à l'égalité et à la discrimination. Ces informations sont notamment fournies par l'Observatoire international du droit et de la législation du travail, les directives sur la législation du travail, la base de donnée e.quality@work, les bases de données sur la protection de la maternité et le temps de travail ainsi que les cent «profils de pratique» décrivant les initiatives lancées par les employeurs, les syndicats, les organismes publics et les ONG pour lutter contre les discriminations s'exerçant à l'encontre des travailleurs migrants. Il est nécessaire d'actualiser en permanence ces outils pour qu'ils puissent être utilisés avec profit dans le cadre des activités du Bureau et par les mandants. Le Bureau pourrait examiner différentes manières de présenter de manière plus synthétique ces informations sur Internet.

### **Influencer l'agenda mondial et construire des partenariats**

33. Si l'OIT a jusqu'ici joué un rôle unique dans la lutte contre les discriminations dans l'emploi et la profession, de très nombreux intervenants internationaux s'intéressent de plus en plus à divers aspects de cette question. Cette évolution est positive car la discrimination est une question intersectorielle qui doit être traitée sous des angles différents. Il est donc essentiel de collaborer à la promotion des politiques et des initiatives qui tiennent compte des normes et des principes de non-discrimination de l'OIT. C'est la stratégie que l'Organisation s'emploie aujourd'hui à mettre en œuvre en participant, notamment, à l'élaboration des normes et des politiques internationales ainsi qu'à la constitution de réseaux et à la création occasionnelle de partenariats privilégiés à caractère institutionnel<sup>40</sup>.
34. Un élément clé de cette stratégie consiste à influencer sur l'action des institutions et des banques de développement. Avec la Banque interaméricaine de développement (BID), le PNUD et le ministère du Développement international, l'OIT a récemment accueilli à Brasilia le Dialogue international pour la promotion de l'équité et de l'insertion raciale<sup>41</sup>. Le Bureau a également participé à la préparation par la Société financière internationale de la Banque mondiale d'un projet de note d'orientation sur ses normes de performance qui comporte des normes relatives à la non-discrimination.
35. La contribution substantielle de l'OIT aux travaux du Comité spécial de l'ONU chargé d'élaborer une convention internationale globale et intégrée pour la protection et la promotion des droits et de la dignité des personnes handicapées constitue un exemple récent de la poursuite de cette stratégie dans le cadre de l'élaboration des normes en dehors de l'Organisation. Durant toute l'année 2005, l'OIT a poursuivi sa collaboration avec les autres organes des Nations Unies chargés des questions de discrimination, notamment ceux qui sont créés par traités, la Commission des droits de l'homme et ses organes subsidiaires, la Commission de la condition de la femme et l'Instance permanente des Nations Unies sur les questions autochtones.
36. En 2005, le Bureau a continué à renforcer la visibilité de l'Organisation en participant à un certain nombre de conférences et sommets internationaux visant à promouvoir les

<sup>40</sup> Par exemple, la participation de l'OIT à l'ONUSIDA et au Fonds de partenariat mondial pour le handicap et le développement.

<sup>41</sup> Ce colloque a débouché principalement sur la création d'un réseau informel d'institutions et d'experts sur le continent américain et a mis en évidence les interconnexions entre discrimination raciale au travail et dans d'autres contextes. Dans le cadre du suivi de ce dialogue, le Bureau a participé avec la BID à la création d'une série d'indicateurs destinés à mesurer l'égalité raciale.

principes de l'OIT, où ont été adoptés des plans d'action spécifiquement consacrés aux questions relatives à la non-discrimination. A la suite de la participation active du Bureau au Sommet des chefs d'Etat de l'Organisation des Etats américains (Mar del Plata, Argentine), une déclaration et un plan d'action ont été adoptés qui envisagent, entre autres, l'adoption de mesures visant à éliminer la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances.

## Défis et chances à saisir

37. La non-discrimination est un des principes et droits fondamentaux dont l'application pose le plus de difficultés. On pourrait citer, à cet égard, les différents niveaux de discrimination, les divers contextes où elle s'exerce, la rigidité des attitudes individuelles et sociales, le poids des préjugés concernant les différences et caractéristiques de certains groupes de population, les changements affectant la structure et la dynamique du marché du travail et donnant lieu à de nouvelles inégalités, ainsi que la difficulté d'évaluer précisément les effets de la discrimination. En conséquence, même s'il est utile de mettre en place des activités ponctuelles, on aura beaucoup plus de chance d'obtenir un impact durable en s'appuyant sur une stratégie diversifiée où les organisations de travailleurs et d'employeurs jouent un rôle déterminant.
38. Le grand nombre de contributions reçues de différents bureaux et unités du BIT lors de la préparation de ce document confirme que la lutte contre les discriminations et pour la promotion de l'égalité est une préoccupation très largement partagée par les mandants de l'OIT et au sein du Bureau. Il apparaît également que, compte tenu du nombre considérable de demandes d'aide et du caractère limité des ressources humaines et financières, la cohérence et la coordination sont essentielles. Par les informations qu'il donne, ce document pourrait aider le Bureau et les mandants à définir la meilleure manière de tirer parti du travail accompli. Quant aux exemples proposés, ils pourraient inspirer les actions futures qui seront menées dans le domaine de la discrimination, au premier chef l'élaboration et la mise en œuvre des programmes par pays pour un travail décent. Comme il n'existe au BIT aucune structure institutionnelle spécifiquement chargée de coordonner les activités de lutte contre la discrimination, ce document pourrait servir de base à une réflexion visant à améliorer l'articulation d'une stratégie globale et à faire connaître cette stratégie. Les actions menées dans le domaine de la non-discrimination et de la promotion de l'égalité doivent être poursuivies sous la forme d'un engagement à moyen et à long terme et de manière toujours plus intégrée.

Genève, le 9 février 2006.

*Soumis pour discussion et orientation.*

## Annexe

### Choix de publications et de documents de travail

- Daza, José Luis (2005): *Economie informelle, travail non déclaré et administration du travail*, Document de travail n° 9 de DIALOGUE, BIT, Genève.
- Ghellab, Yousef (2005): *Non-discrimination in employment and occupation: Meeting of the labour legislation network of South Eastern Europe*, Budapest.
- Goshesh, N.S., Jr.; Lee, Sangheon; McCann, Deirdre (2005): *Conditions of Work and Employment for Older Workers in Industrialized countries: Understanding the Issues*, BIT, Genève.
- Hein, Catherine (2005): *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience*, BIT, Genève.
- BIT (2004): *A guide on employment of older women workers in Estonia*, Series on Gender in Life Cycle, Genève.
- (2004): *Promotion de l'égalité de genre – Guide des conventions et recommandations de l'OIT concernant les femmes au travail*, Genève (publié en trois langues).
- (2005): *A Handbook on HIV/AIDS for labour and factory inspectors*, Genève.
- (2005): *Convenios de la OIT en materia de igualdad y normas nacionales sobre derechos laborales de las mujeres*, Bureau sous-régional de l'OIT pour les pays andins, Lima.
- (2005): *Employers' organizations and HIV/AIDS – information, tools and good practice for workplace action against HIV/AIDS*, Genève (CD-ROM).
- (2005): *Employers' organizations taking the lead on gender equality*, Genève.
- (2005): *Gender policy guidelines handbook*, Colombo.
- (2005): *HIV/AIDS and work in a globalizing world*, Genève.
- (2005): *Identification of economic opportunities for women's groups and communities*, Series on Gender and Employment, Genève.
- (2005): *Using the ILO code of practice and training manual: Guidelines for labour judges and magistrates*, Genève.
- Martin, Philip (2005): *Merchants of Labor: Agents of the evolving migration infrastructure*, Institut international d'études sociales – Document de travail n° 158, BIT, Genève.
- Martin, Philip; Abella, Manolo; Kuptsch, Christiane (2005): *Managing labour migration in the twenty-first century*, Global Management Series, Yale University Press.
- McCann, Deirdre (2005): *Sexual harassment at work: National and international responses*, Conditions of Work and Employment Series n° 2, BIT, Genève.
- Olney, Shauna; Rueda, Marleen (2005): *Convention n° 154 – Promotion de la négociation collective*, BIT, Genève.
- Öun, Ida; Pardo Trujillo, Gloria (2005): *Maternity at work: A review of national legislation*, BIT, Genève.
- Rahman, Rushidan Islam (2005): *The dynamics of the labour market and employment in Bangladesh: A focus on gender dimensions*, Employment Strategy Papers, BIT, Genève.
- Ruwanpura, Kanchana N. (2005): *Exploring the links of multidiscrimination: Considering Britain and India*, Institut international d'études sociales – Document de travail n° 157, BIT, Genève.
- Tomei, Manuela (2005): *Affirmation action for racial equality: Features, impact and challenges*, Document de travail n° 44, Genève.

Tomei, Manuela (2005): *Indigenous and tribal peoples. An ethnic audit of selected Poverty Reduction Strategy Papers*, BIT, Genève.

Zeng, Xiangquan; Lu, Liang; Idris, Sa'ad Umar (2005): *Working time in transition: The dual task of standardization and flexibilization in China*, Conditions of Work and Employment Series n° 11, BIT, Genève.