



HUITIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

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

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Contrôle de l'application des normes concernant la discrimination	1
II. Activités du Bureau visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement	2
III. Égalité entre hommes et femmes	3
IV. Discrimination raciale, ethnique, religieuse ou sociale	9
V. Discrimination contre les travailleurs migrants	9
VI. Discrimination contre les travailleurs handicapés	11
VII. Discrimination contre les travailleurs séropositifs ou malades du SIDA	12
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 2002, 154 Etats Membres avaient ratifié la convention n° 111, et 156 la convention n° 100. En 2001, le Bureau et ses équipes multidisciplinaires se sont efforcés de promouvoir l'application des conventions n°s 100 et 111 et les principes de la Déclaration par la recherche et des ateliers, des séminaires, des activités de coopération technique et des services consultatifs techniques. Leurs activités ont souvent porté aussi sur la promotion des conventions de l'OIT axées sur la prévention de la discrimination en matière d'emploi et de profession fondée sur des motifs autres que ceux visés dans les deux conventions susmentionnées. Faute de place, il ne nous est pas possible de rendre compte par le détail de l'ensemble des activités touchant à ce domaine; néanmoins, nous nous efforcerons de donner quelques indications concernant leur nature, leur champ d'application et, si possible, leurs effets.

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, publiés dans son rapport sur sa session de 2001 ou adressés directement aux gouvernements, signalent les faits positifs mais aussi appellent l'attention sur les inquiétudes que l'on peut concevoir quant à la réalité de l'application des dispositions visant, premièrement, la discrimination contre les femmes en matière de rémunération, deuxièmement, la discrimination en matière d'emploi et de profession fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'ascendance nationale ou l'origine sociale et, enfin, la discrimination contre les travailleurs ayant des responsabilités familiales et les travailleurs migrants. Ces commentaires abordent également la discrimination contre les peuples indigènes et tribaux, et surtout la difficulté, pour ces derniers, de participer réellement à la formulation et à la mise en œuvre des décisions qui les concernent. Dans la partie générale de ce même rapport, la question de l'égalité de rémunération a été mise particulièrement en exergue pour marquer le 50^e anniversaire de la convention n° 100.
3. En 2001, le Conseil d'administration a été saisi d'un certain nombre de réclamations faites sur le fondement de l'article 24 de la Constitution de l'OIT qui se rapportaient à ces conventions. A ses 280^e et 282^e sessions (mars et novembre 2001), le Conseil d'administration en a déclaré deux recevables: l'une, émanant du Syndicat des travailleurs de l'Université autonome du Mexique (STUNAM) et du Syndicat indépendant des travailleurs de *La Jornada* (SITRAJOR), alléguant l'inexécution par le Mexique de la convention n° 169, et l'autre, du même objet, émanant du Syndicat du personnel universitaire de l'Institut national d'anthropologie et d'histoire (SAINAH). Le Conseil d'administration a également adopté plusieurs rapports finals de comités qui avaient été constitués pour examiner diverses réclamations alléguant l'inexécution de la convention n° 169: une réclamation contre le Danemark, émanant de la Confédération nationale des syndicats du Groenland (Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattufiat – SIK) (une organisation syndicale inuit du Groenland); une réclamation contre le gouvernement de l'Equateur émanant de la Confédération équatorienne des organisations syndicales libres (CEOSL); deux réclamations contre le gouvernement de la Colombie émanant de la Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT), et une réclamation contre le gouvernement du Pérou émanant de la Confédération générale des travailleurs du Pérou

(CGTP). Il a également adopté un rapport final concluant la procédure ouverte suite à la réclamation de la Confédération nationale des travailleurs de l'Erythrée (NCEW) alléguant l'inexécution par l'Ethiopie des conventions n^{os} 111 et 158.

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

4. En 2001, le service Egalité et emploi (EGALITE) du Département des normes internationales du travail a organisé un certain nombre de séminaires et de colloques régionaux et sous-régionaux ou nationaux, parfois en collaboration avec d'autres programmes, en vue de promouvoir les normes de l'OIT rentrant dans son domaine d'action. On mentionnera à ce titre: un séminaire tripartite sous-régional pour l'Afrique de l'Est sur les normes internationales du travail, qui s'est tenu à Kampala (Ouganda, mai 2001); un séminaire national sur les normes internationales du travail et le développement de la législation nationale du travail, qui s'est tenu à Astana (Kazakhstan, avril 2001); un séminaire tripartite national sur les normes fondamentales de l'OIT, qui s'est tenu à Téhéran (République islamique d'Iran, avril 2001), et des séminaires sur la ratification de la convention n^o 111, à Tallin (Estonie, janvier 2001) et à Shanghai (Chine, septembre 2001). Une assistance technique et consultative concernant la discrimination dans l'emploi et la profession et l'égalité de rémunération a été assurée à Maurice en août 2001.
5. Le Programme focal pour la promotion de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (DECLARATION) a poursuivi l'exécution d'une série de projets tendant à l'élargissement de la base de connaissances de l'OIT en matière de discrimination. Dans le cadre du Programme de promotion de la coopération employeurs-travailleurs (PROMALCO), des études portant sur des établissements de tailles diverses appartenant à différents secteurs ont été menées dans les Caraïbes en vue, notamment, d'établir avec certitude les formes prédominantes de discrimination et l'ampleur du phénomène. En coopération avec le Bureau des statistiques (STAT), un certain nombre d'études ont été mises au point et vont être menées dans certains pays développés ou en développement en vue de déterminer de quelle manière et à quel point, pour certains groupes sociaux, le sexe et d'autres facteurs influent sur l'accès au secteur informel, les formes d'emploi, les conditions de travail et la mobilité à l'intérieur de ce secteur et aussi sur les possibilités d'en sortir. Deux séminaires nationaux s'adressant aux syndicats ont été organisés à Karachi et Lahore (Pakistan, décembre 2001), en coopération la Confédération des syndicats du Pakistan (APFTU), dans le but de faire mieux connaître aux syndicalistes la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et, en particulier, la partie de cet instrument qui concerne la discrimination.
6. En 2001, le Département de l'action gouvernementale, de la législation du travail et de l'administration du travail (GLLAD) a publié sur l'Internet ses directives concernant la législation du travail, lesquelles ont été conçues pour expliquer de quelle manière les principes fondamentaux de l'OIT, notamment celui de l'égalité de chances et de traitement, peuvent être incorporés dans la législation du travail. GLLAD a également publié deux ouvrages, qui se présentent sous la forme d'une source d'informations actualisées sur la non-discrimination à l'intention des administrations publiques en tant qu'employeurs: une étude comparative sur les divers statuts des agents de la fonction publique et une autre portant sur les pratiques suivies en matière de dialogue social dans les services publics. Une édition spéciale du trimestriel d'ACTRAV intitulé «Education ouvrière» a été consacrée à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, avec une attention particulière pour les conventions n^{os} 100 et 111.

7. Le Programme focal sur les connaissances, les compétences et l'employabilité (secteur de l'emploi) et le service Financement, actuariat et statistiques (secteur de la protection sociale) vont assurer de manière concertée la contribution de l'OIT à la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement, qui se tiendra à Madrid du 8 au 12 avril 2002¹. Le Bureau a commencé d'établir, dans cette perspective, un rapport qui traitera notamment des difficultés de la prévention de la discrimination frappant les personnes âgées, surtout les femmes âgées.
8. Des exposés sur la discrimination faisaient partie intégrante des nombreux ateliers et séminaires organisés par les équipes multidisciplinaires (EMD) dans toutes les régions pour promouvoir aussi bien les conventions fondamentales que la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. L'EMD d'Asie du Sud-Est a organisé, avec l'Association du Barreau du Bangladesh, plusieurs tables rondes dont une (octobre 2001) portait sur les conventions de l'OIT relatives à la discrimination. Ce cycle s'est conclu en décembre 2001 par un cours de l'Institut d'enseignement et de formation juridique, sous l'égide du Conseil du Barreau, qui a permis à quelque 120 juristes d'étudier plusieurs domaines du droit du travail, notamment les conventions de l'OIT sur la discrimination. En octobre 2000, à Douala (Cameroun), l'EMD d'Afrique centrale avait organisé, conjointement avec ACTRAV et l'Internationale des services publics, un séminaire de formation s'adressant à des animateurs et des éducateurs incluant une composante normes et principes de l'OIT en matière de discrimination. En novembre 2001, l'EMD pour les Caraïbes avait intégré dans une réunion sous-régionale tripartite sur la productivité et la compétitivité un atelier portant sur l'influence de l'égalité et de la non-discrimination sur les performances.
9. Les mandats ont continué de bénéficier du concours de plusieurs bureaux de l'OIT pour la promotion de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi. Le bureau du Brésil a organisé, en collaboration avec EMPLOI et l'Institut Ethos, un séminaire national sur les principes du Pacte mondial. Le rapport final, qui paraîtra en 2002, contiendra une compilation des meilleurs exemples d'intégration par les entreprises brésiliennes de la promotion de l'application des principes et des normes internationales du travail et de la non-discrimination en matière d'emploi et de profession dans leurs pratiques de gestion.
10. 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.

III. Egalité entre hommes et femmes

11. A travers l'action du Bureau de l'égalité entre hommes et femmes (GENDER), le Bureau a continué de favoriser l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre hommes et femmes dans les divers programmes et projets de l'OIT, le modelage de la formation et la définition des stratégies en concertation avec les fonctionnaires et les conseillers techniques principaux chargés des projets de coopération technique résultant de la Déclaration. Un cycle d'activités régionales de développement des capacités organisé à

¹ Document GB.282/ESP/2.

l'intention du personnel de l'OIT en poste en Afrique, en Asie et en Amérique latine a permis de mettre en exergue des pratiques pouvant servir d'exemple dans ce domaine. Cette stratégie, déterminante pour l'intégration d'une telle démarche dans ce qui est fait pour promouvoir les autres conventions fondamentales, contribue aussi à concrétiser l'objectif de l'OIT d'instaurer l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Dans le cadre du premier bilan que le Bureau a entrepris dans ce domaine, des ateliers ont été organisés avec les mandants de l'OIT, des spécialistes et des fonctionnaires de la coopération technique à Bangkok, Budapest, Dar es-Salaam et Katmandou. Enfin, une contribution aux réflexions stratégiques rentrant dans le Rapport mondial de l'OIT sur la discrimination qui paraîtra en 2003 et, sur un plan plus pratique, une coopération à l'élaboration de ce rapport sont attendues de la part d'un réseau mobilisé sur ce thème, qui associe des fonctionnaires du BIT et des mandants.

12. La publication intitulée *Breaking through the glass ceiling: Women in management*, publiée par le BIT en juin 2001, a remporté un vif succès auprès des médias. Le Bureau a contribué très activement à faire connaître cet ouvrage, dont les conclusions ont été présentées lors d'une Conférence internationale sur l'équité en matière de rémunération organisée par le gouvernement du Luxembourg (février 2001). En mai 2001, une réunion sur le thème du «plafond de verre», à laquelle ont participé des femmes de la Fédération de Russie exerçant des responsabilités à un niveau élevé, a été organisée à Moscou.
13. Au cours de l'année écoulée, GENDER a créé un nouveau site Web de l'OIT sur l'égalité entre hommes et femmes, site qui sera inauguré le 8 mars 2002, à l'occasion de la Journée mondiale de la femme. Un module de formation sur les inégalités entre hommes et femmes, la pauvreté et l'emploi paraîtra prochainement en anglais, en français, en russe et en espagnol. Le Programme de promotion des questions de genre (GENPROM) a lancé sa base d'informations sur l'égalité de chances entre hommes et femmes en matière d'emploi (e.quality@work), disponible sur CD-ROM ou consultable en ligne. Cette base d'informations a permis à GENPROM, EGALITE, GLLAD, GENDER et DECLARATION de renforcer leur collaboration et de proposer ainsi de manière concertée des conseils en matière d'orientation et de mener une politique de sensibilisation auprès des mandants.
14. En coopération avec l'EMD du Chili et le bureau de l'OIT au Brésil, le service EGALITE a participé au Séminaire international sur l'égalité de rémunération et la promotion de la convention n° 100 organisé à l'initiative de la Confédération des syndicats du Brésil (CUT) en mars 2001. Au Pakistan, DECLARATION a parrainé, en coopération avec le bureau de l'OIT à Islamabad et EGALITE, deux séminaires tripartites sur l'application de la convention n° 100. Une étude a été menée sur les inégalités entre hommes et femmes en matière de rémunération et les mécanismes de fixation des rémunérations en vigueur, en vue d'aider gouvernements et partenaires sociaux à concevoir les moyens les plus propres à compenser ce type d'inégalités. Au Mali, une étude sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes dans les secteurs formels public et privé, menée à bien début 2001, a prélué à un atelier tripartite qui s'est tenu en avril de cette même année pour examiner les conclusions ou recommandations à envisager. Un plan national tendant à promouvoir en deux étapes l'égalité de rémunération entre hommes et femmes a été adopté en conséquence. A Chypre, l'assistance technique apportée par EGALITE au gouvernement a permis de mettre au point et publier sous l'autorité du ministère du Travail des directives nationales axées sur l'égalité de rémunération. Dans un certain nombre de pays développés et en développement, des études ont été entreprises dans le cadre du partenariat noué par l'OIT et l'Internationale des services publics pour la parité en matière de rémunération, pour dresser un bilan des inégalités de cette nature dans le secteur public et aussi des expériences et stratégies déployées pour tenter de rétablir l'équilibre. Une réunion a été organisée en décembre 2001 pour examiner les conclusions de cette étude et définir une stratégie de promotion de l'égalité de rémunération dans les services publics.

15. Le programme de formation sur les problèmes d'inégalités entre hommes et femmes, de pauvreté et d'emploi a été lancé dans huit pays d'Europe centrale et orientale à l'occasion d'un séminaire tripartite qui s'est tenu en décembre 2001 à Saint-Petersbourg. Le financement nécessaire à la mise en œuvre du même programme en Amérique latine a été obtenu grâce à un programme hollandais de partenariat pour la coopération technique. Dans le cadre d'une stratégie plus générale de réduction de la pauvreté et des inégalités entre hommes et femmes, surtout sur les plans économique et social, un projet conçu par DECLARATION et financé par le ministère du Travail des Etats-Unis (USDOL) a donné lieu à un ensemble d'activités tendant, notamment, à améliorer l'offre d'emplois de qualité pour les travailleuses ayant charge de famille. DECLARATION s'occupe aussi d'un projet consistant à évaluer les coûts de l'emploi des femmes et à les comparer à ceux de l'emploi des hommes.
16. Le service Promotion des questions de genre (GENPROM) a également fait porter son attention sur les travailleuses âgées et les travailleuses migrantes. En Estonie, les activités de GENPROM en faveur de ces premières ont consisté à mettre en relief l'importance d'une démarche basée sur les droits pour l'instauration d'un travail décent. Des supports pédagogiques et informatifs sur la discrimination à l'égard des travailleurs âgés ont pu être testés avec succès à l'occasion d'un séminaire qui s'est tenu en novembre 2001. Une brochure d'information concernant les travailleuses migrantes, et notamment les situations propices à l'exploitation, est en préparation. Elle a été conçue dans le but de mieux préparer les femmes qui s'appêtent à émigrer et de les mettre en garde contre les formes d'emploi abusives et les risques d'exploitation. Elle sera achevée et testée dans plusieurs pays de la région en 2002. Des plans d'action tendant à permettre aux femmes d'accéder plus largement à des emplois de meilleure qualité ont été mis en œuvre dans les pays suivants: Bangladesh, Estonie, Inde, Mexique, Népal, Nicaragua, Tanzanie et Viet Nam. Ils reposent principalement sur la capacité, pour les partenaires sociaux, de faciliter l'accès des catégories vulnérables de travailleuses à l'emploi et de faire en sorte que cette amélioration se traduise par une émancipation économique en ce qui les concerne, et aussi par une amélioration de la situation des familles, notamment par une réduction du travail des enfants.
17. Le Programme focal sur le travail des enfants (IPEC) a organisé en octobre 2001 un atelier sur l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes qui avait pour objet de permettre à toutes les personnes qui participent à ce programme au siège et sur le terrain et aux points focaux pour les questions d'égalité de bénéficier des retombées du bilan global effectué par l'IPEC en 2000-01 dans ce domaine. Cet atelier a débouché sur l'adoption par l'IPEC d'un plan générique d'intégration des questions d'équité entre les sexes. Par ailleurs, l'IPEC prépare à l'heure actuelle pour le siège un plan du même objet qui implique la conception de supports pédagogiques et la formation de son personnel. En coordination avec le ministère du Développement international du Royaume-Uni et le ministère du Travail des Etats-Unis, l'IPEC met actuellement en place un réseau pour l'étude sur les inégalités entre hommes et femmes, il prépare une bibliographie annotée sur le travail des fillettes, leur exploitation sexuelle à des fins lucratives et leur exploitation dans l'agriculture et dans le travail domestique, et il met au point plusieurs modules d'évaluation rapide qui devraient permettre d'en savoir plus sur les causes profondes du travail des fillettes et les inégalités qui s'y rattachent.
18. Des études et des ateliers de suivi ont été réalisés par le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) au Bénin, au Burkina Faso et au Niger dans le but d'analyser les obstacles socioculturels, psychologiques ou traditionnels qui empêchent les femmes d'être présentes dans les organisations d'employeurs. Grâce à cette initiative, plusieurs organisations d'employeurs ont opté pour une orientation stratégique à la fois plus favorable à l'intégration des femmes entrepreneurs dans leurs rangs et plus susceptible de leur offrir des services qui soient plus en rapport avec leurs besoins spécifiques. Un

programme mené actuellement par ACT/EMP en Amérique latine a donné lieu à plusieurs ateliers et diverses études au Pérou et en Colombie. Un programme de renforcement du rôle des organisations d'employeurs dans la création d'entreprises par les femmes a été mis en œuvre dans la région Asie-Pacifique (Cambodge, Viet Nam, Népal, Sri Lanka, Indonésie, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Philippines), avec le concours de l'unité Développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes et questions de genre dans les entreprises (WEDGE) du Programme focal de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises (IFP/SEED). Un séminaire de sensibilisation sur les inégalités entre hommes et femmes a été organisé par le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) à San José (Costa Rica) pour le personnel régional des secrétariats des organismes internationaux de commerce. GENPROM a mis au point un module de ressources pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes qui a été conçu à l'intention des organisations syndicales avec le concours d'ACTRAV, de GENDER et de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL). Ce module se veut un outil qui permettra aux organisations syndicales internationales, régionales ou nationales de mieux préparer les syndicalistes, hommes ou femmes, à aborder les problèmes d'inégalités entre hommes et femmes et rallier au syndicalisme les travailleurs du secteur informel. Il est actuellement en cours de traduction en français, en espagnol et en chinois. Des ateliers nationaux et régionaux de développement des capacités ont été organisés dans les pays anglophones d'Afrique et d'Asie.

- 19.** A l'issue d'un atelier sur la promotion de la ratification de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, organisé en février 2001 par le Département des conditions de travail (CONDIT), le Bureau a pu élaborer le cadre d'un programme d'action sur la protection de la maternité. CONDIT a également apporté un concours technique et financier à la mise au point d'un prototype de campagne de ratification de cette convention, qui a été publié par la CISL, l'Internationale des services publics (ISP) et l'Internationale de l'éducation (IE). CONDIT a également fourni une assistance technique sur la protection de la maternité en Zambie. Un dossier portant sur «les responsabilités familiales et le temps de travail: vers une approche intégrée de ces questions et de la vie professionnelle», dans le cadre d'un dialogue transatlantique sur le thème «PIB contre qualité de vie: préserver l'équilibre entre travail et famille», a été présenté à Bellagio (Italie) à titre de contribution de ce même département, lequel a également participé, en juin 2001, à une conférence sur «les conséquences des inégalités dans le monde du travail au niveau mondial sur la santé» organisée sous les auspices du Centre d'études d'Harvard sur les questions de société et de santé, en présentant lui-même un dossier ayant pour thème «les conséquences des conditions de travail pour les familles: une perspective mondiale».
- 20.** Les bureaux de zone et les EMD ont fait porter leurs efforts sur les questions d'inégalité entre hommes et femmes dans le cadre de leurs activités générales relatives aux normes internationales du travail. Ainsi, le bureau de Bangkok et l'EMD pour l'Est-asiatique (EASMAT/BAO) ont organisé du 2 au 4 octobre 2001 à Penang, Malaisie, en collaboration avec EGALITE et CONDIT, un séminaire tripartite régional pour l'Asie et le Pacifique sur ce qui peut être fait contre le harcèlement sexuel au travail. Suite à ce séminaire, une étude actualisée sur le thème «Agir contre le harcèlement sexuel au travail dans la région Asie-Pacifique» a été publiée en décembre 2001. Au niveau de la sous-région est-asiatique, le Bureau a mis au point un prototype de module de formation sur les droits des travailleurs qui comporte en particulier un volet sur les droits des travailleuses et sur les personnes analphabètes ou illettrées. Plusieurs activités, dont un atelier sous-régional, ont été menées en concertation avec les organisations syndicales pour mettre au point des stratégies de promotion des droits des travailleuses.
- 21.** Les activités principalement axées sur le niveau national ont été nombreuses. Ainsi, au Cambodge, plusieurs programmes d'études tendant à ce que les inégalités entre hommes et

femmes soient mieux prises en considération dans le développement des qualifications suivent leur cours. Une attention particulière a été accordée aux femmes dans le projet d'éducation des travailleurs. Les autres activités déployées dans ce pays concernent la situation des femmes séropositives ou malades du SIDA et l'instauration d'un système de prestations de maternité. En Malaisie, l'EMD de Bangkok (EASMAT) et EGALITE ont fourni leur concours dans le cadre d'un atelier national sur la question du harcèlement sexuel (juin 2001). Des propositions tendant à l'intégration de la protection de la maternité dans le système de sécurité sociale malais ont été élaborées par le Bureau. L'atelier pédagogique consacré à l'information sur le marché du travail et le développement des techniques d'information (Shah Alam, juillet 2001) a été l'occasion de souligner la nécessité de ventiler les données par âge et par sexe afin que les groupes cibles comme, par exemple, les travailleuses apparaissent de manière plus évidente aux décideurs. En Indonésie, le bureau de l'OIT à Djakarta s'est employé à élaborer un cadre et un plan d'action national pour l'égalité entre les sexes qui devraient être intégrés dans le programme établi par le Bureau pour ce pays pour 2003-2005. Le Bureau élabore d'ailleurs un document de travail sur les moyens dont cet Etat dispose pour progresser sur le plan de l'égalité entre les sexes et sur une stratégie possible. En ce qui concerne la Thaïlande, le Bureau a mené une étude sur l'égalité entre hommes et femmes et le travail décent, des études ont été menées sur l'incidence des inégalités entre hommes et femmes dans le développement des qualifications, et un prototype de module de formation sur les droits des travailleuses en Thaïlande a été finalisé puis rendu public. Le Bureau a engagé un projet d'expansion des possibilités d'emploi des femmes et organisé un séminaire ayant pour but de faire mieux prendre conscience aux employeurs thaïlandais des problèmes d'inégalité entre hommes et femmes. Pour ce qui est du Viet Nam, le Bureau a poursuivi la mise en œuvre d'un projet d'expansion des possibilités d'emploi des femmes et a mis au point une démarche nouvelle en matière de sécurité et de santé. Le projet SAVPOT (South Asia Viet Nam Project on Tripartism) met l'accent principalement sur la représentation équitable des femmes dans l'ensemble des activités qu'il prévoit et sur la sensibilisation des décideurs aux problèmes d'inégalités entre hommes et femmes.

22. Au Népal, le spécialiste des questions d'équité entre les sexes dans l'EMD de l'Asie du Sud (SAAT) a travaillé en concertation avec la Commission syndicale pour l'égalité entre hommes et femmes et l'avancement (TUC-GEP) en organisant plusieurs séminaires en 2001. C'est ainsi qu'une stratégie nationale pour l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail a pu voir le jour. En Inde, un projet de GENPROM a été mis en place en vue d'améliorer les chances, pour les femmes travaillant dans le secteur du beedi (cigarettes indiennes), de s'orienter vers d'autres formes d'emploi et d'avoir accès au système de prévoyance prévu pour les travailleurs de ce secteur. Le développement, au niveau local, des compétences de toutes les parties prenantes devrait finalement permettre à cette catégorie particulièrement défavorisée d'accéder à l'autonomie grâce au microcrédit et au développement des micro-entreprises.
23. Un séminaire tripartite sur le thème du harcèlement sexuel au travail a été organisé à Colombo (Sri Lanka) en juin 2001 par le bureau de l'OIT dans ce pays. Les conclusions d'une étude menée au niveau national sur cette question ont été présentées. En juillet 2001, la Fédération des employeurs de Ceylan (EFC) a organisé, avec l'appui technique de SAAT et d'ACT/EMP, deux journées d'étude s'adressant aux employeurs du pays, journées qui avaient pour thème «vers l'équité entre les sexes sur le lieu de travail». Au Bangladesh, la fédération des employeurs a mené à bien la composante d'un projet interrégional ACT/EMP portant sur la promotion des politiques d'égalité de chances par les employeurs (politiques de promotion de l'égalité de chances par des initiatives du secteur privé). Une table ronde sur la parité entre hommes et femmes (Dhaka, août 2001) organisée avec le soutien d'ACT/EMP a débouché sur un document d'orientation destiné aux entreprises membres de l'organisation des employeurs. Le service GENPROM et les programmes STEP et DECLARATION ont œuvré dans le sens du travail décent pour les

femmes en contribuant à renforcer la capacité, pour les trois catégories de mandants, de créer des possibilités d'emploi répondant aux besoins des travailleuses à travers un projet placé sous le signe de l'accession des femmes à l'autonomie par l'emploi et la santé. Ce projet est devenu opérationnel au milieu de l'année 2001.

24. En Europe, le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes (GENDER) a mis au point, en coopération étroite avec le bureau de l'OIT à Budapest, un projet destiné à la Bulgarie sur «le renforcement de la capacité, pour les mandants de l'OIT, de mieux intégrer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes». En Estonie, la deuxième phase d'un projet de coopération technique de GENPROM axé sur des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes a été lancée en 2001. Le bureau de l'OIT à Budapest a continué, en coopération avec la CISL, de fournir des services d'assistance et de consultation sur le renforcement de la capacité, pour les composantes féminines des organisations syndicales européennes, de développer des stratégies de promotion des droits des travailleuses. Une étude de l'influence des facteurs sexospécifiques dans la réforme de la sécurité sociale en Europe centrale et orientale (maternité, ayants droit, enfants à charge, pensions) a été programmée et prévoit des monographies sur la Pologne, la République tchèque et la Hongrie.
25. Pour ce qui est de l'Amérique latine, en 2001, le bureau régional pour les Amériques, ACTRAV, et le bureau de l'OIT en Argentine ont entrepris conjointement un projet de recherche sur la négociation collective et l'égalité entre hommes et femmes qui englobe plusieurs pays de ce continent. Le Programme focal pour le renforcement du dialogue social (IFP/DIALOGUE) a procédé à une évaluation du travail accompli par les comités tripartites pour l'égalité de chances qui ont été constitués en Argentine, au Chili, au Paraguay et en Uruguay entre 1995 et 1998.
26. Le bureau de l'OIT à Brasilia a continué de favoriser l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre hommes et femmes dans les activités de coopération technique, en mettant notamment l'accent sur l'inclusion d'un volet ethnique. Un document conceptuel sur la diversité résultant de l'appartenance à un sexe ou une race, à l'âge, à l'orientation sexuelle ou au handicap a été élaboré dans le cadre d'un projet de coopération technique sur les méthodes de formation réalisé sous le parrainage conjoint du ministère du Travail et de l'Emploi et de l'OIT. Une analyse statistique de la discrimination raciale et sexuelle en milieu urbain au Brésil a été entreprise. Un certain nombre d'autres activités de coopération technique ont été menées en concertation avec le bureau régional pour les Amériques. Le bureau de l'OIT pour l'Argentine a organisé, en collaboration avec le Comité national des femmes d'Argentine, un séminaire portant sur le programme «inégalités entre les sexes, pauvreté et emploi», ainsi que plusieurs ateliers de sensibilisation sur ces questions aussi bien en Argentine qu'en Uruguay. Des études ont été menées par le Bureau dans le cadre du programme régional sur la ventilation par sexe des statistiques des coûts de la main-d'œuvre dans l'un et l'autre pays. Le bureau de l'OIT à Mexico s'est attaché, tout au long de l'année 2001, à promouvoir l'égalité entre les sexes à travers un certain nombre d'activités, notamment, en janvier, à travers un séminaire national sur «les travailleuses et le militantisme syndical».
27. En Afrique, l'Equipe multidisciplinaire pour l'Afrique du Sud (SAMAT) a veillé à ce que l'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes et de non-discrimination soit intégrée dans tous les programmes rentrant dans le projet concernant le renforcement des relations du travail en Afrique de l'Ouest (SLARE), et a contribué à l'intégration de la démarche précitée dans le programme «Des emplois pour l'Afrique». Cette équipe a également contribué à l'organisation (en avril 2001) d'un séminaire sur l'égalité entre hommes et femmes au travail organisé par le Centre régional africain d'administration du travail (ARLAC). En outre, le Bureau a mené des activités de promotion de l'égalité sur le marché du travail dans les zones rurales et industrielles à Maurice et à Madagascar.

IV. Discrimination raciale, ethnique, religieuse ou sociale

28. Le Bureau était représenté, en mai et août 2001, aux deuxième et troisième réunions préparatoires de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée. Au cours de la deuxième réunion préparatoire, un débat a été organisé sur le thème du racisme au travail, et plusieurs documents d'information portant sur ce thème ont été diffusés. L'OIT a participé à la Conférence elle-même, qui s'est tenue à Durban (Afrique du Sud)². En coopération avec le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), le Bureau a organisé une série de manifestations parallèles sur le thème: «La discrimination est l'affaire de tous». Il a également mis au point, avec le concours du HCDH, de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), un document commun portant sur la manière d'aborder les problèmes de migrations, de racisme, de xénophobie et de discrimination à un niveau international. Enfin, il a préparé un guide de formation sur l'OIT et la protection des minorités, qui a été publié par le HCR en tant que document de conférence.
29. Les unités concernées du Bureau ont discuté du suivi de la Conférence mondiale dans le cadre d'un atelier qui s'est tenu en septembre 2001. Le Bureau était partie prenante dans l'organisation, pour les délégués assistant à l'Assemblée générale des Nations Unies à New York en novembre 2001, d'un forum de discussion sur les migrations, le racisme, la xénophobie et la discrimination. Il a présenté ses réflexions lors d'une consultation sur le suivi de la Conférence mondiale étendue à l'ensemble des institutions du système des Nations Unies, que le Haut Commissaire avait organisé le 12 décembre 2001 pour marquer la Journée internationale des droits de l'homme.
30. DECLARATION a engagé une étude de l'ampleur et des conséquences de la discrimination raciale sur le marché du travail et fait un tour d'horizon des publications portant sur la discrimination religieuse sur le lieu de travail. En coopération avec le bureau régional du PNUD pour l'Europe et l'antenne du Centre international d'information de sécurité et d'hygiène du travail (CIS) à Bratislava, l'Equipe multidisciplinaire pour l'Europe centrale et orientale (ILO-CEET) mène actuellement deux projets concernant principalement les Roms. Le premier a pour finalité l'établissement d'un rapport sous-régional sur l'intégration des Roms en Europe centrale et orientale, qui englobe les pays suivants: Bulgarie, République tchèque, Hongrie, Roumanie et Slovaquie. Le deuxième consiste en un recensement et une évaluation des programmes portant sur le marché du travail et s'adressant aux populations roms de Hongrie. Au Népal, le Bureau a participé à un atelier à l'intention des parlementaires intitulé «End Untouchability and Promote the Uplift of the Dalit Community» (Mettre fin à la ségrégation des intouchables et favoriser l'émancipation de la communauté dalit).

V. Discrimination contre les travailleurs migrants

31. Le Service de la migration internationale pour l'emploi (MIGRANT) a répondu à des demandes nouvelles ou récurrentes d'assistance technique et de conseil pour la formulation de politiques et de programmes sur les migrations et la mise au point de nouveaux cadres

² Documents GB.283/LILS/11, GB.282/14/1, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/exrel/events/wcr.htm>.

nationaux de prévention de la discrimination à l'égard des travailleurs migrants en Bulgarie, en Asie centrale, au Costa Rica, en Indonésie, au Koweït et en Thaïlande. A Bahreïn et au Liban, des études ont été entreprises en vue de faciliter le dialogue avec les décideurs dans l'optique de l'amélioration de la protection des travailleurs migrants employés comme gens de maison. Des études ont été menées par GENPROM dans les pays suivants: Bolivie, Costa Rica, Ethiopie, Italie, Japon, Nicaragua, Nigéria, Philippines, Roumanie, Sri Lanka et Emirats arabes unis, sur les pratiques pouvant servir d'exemple pour la protection des travailleuses migrantes contre la discrimination, l'exploitation et les autres formes d'abus.

32. En septembre, un projet a été lancé conjointement par le Bureau et le Département philippin des affaires étrangères en vue de développer, au niveau des missions diplomatiques, la capacité de répondre aux besoins des travailleurs migrants philippins face à des problèmes tels que la discrimination. En mars 2001, l'OIT a organisé à l'intention des responsables gouvernementaux du Kazakhstan, du Kirghizistan, du Tadjikistan et du Turkménistan un séminaire sur le traitement des migrations pour le travail dans le cadre duquel a été abordée la discrimination à l'égard des travailleurs migrants. Un séminaire tripartite sur la protection des travailleurs migrants dans la région de l'océan Indien, dans le cadre duquel la discrimination et les remèdes à y apporter ont aussi été abordés, a été organisé conjointement par l'OIT et le Centre du commerce international (CCI) pour les pays suivants: Comores, Madagascar, Maurice, Réunion et Seychelles.
33. Des spécialistes du Bureau ont abordé les questions de migrations pour le travail, de discrimination et de droits de l'homme dans le cadre de séminaires intergouvernementaux sur la coopération en matière de politique régionale de migrations qui ont lieu, pour les Caraïbes, en mai à Kingston (Jamaïque) et, pour l'Afrique de l'Ouest, en décembre à Dakar (Sénégal). Ces séminaires avaient été organisés 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.
34. Un projet consistant à établir une compilation des initiatives prises sur un plan pratique par les gouvernements, les employeurs, les syndicats et les ONG contre la discrimination à l'égard des travailleurs migrants et pour la promotion de l'égalité de chances a été entrepris, comme recommandé à l'issue de la Réunion tripartite de haut niveau de l'OIT sur l'égalité de traitement des travailleurs migrants dans l'emploi, qui s'était tenue en mars 2000. Conformément à ce que le groupe d'experts intergouvernemental du Conseil de l'Europe sur l'intégration avait préconisé, MIGRANT et le secrétariat du Conseil de l'Europe pour les migrations procèdent conjointement à la compilation de ce qui devrait constituer un répertoire des initiatives antidiscriminatoires prises par divers pays d'Europe qui peuvent servir de référence.
35. Le Bureau a proposé la création d'une institution conjointe OIT/ANASE pour les travailleurs migrants, qui aurait pour mission d'offrir une vue d'ensemble de la mobilité de la main-d'œuvre, de faciliter la mobilité de la main-d'œuvre et de veiller à l'application des accords transfrontières de sécurité sociale et au respect des droits de ces travailleurs. Un colloque international sur le thème des travailleurs migrants face à la mondialisation et à l'économie de marché a été organisé en Algérie par ACTRAV, en coopération avec la Confédération internationale des syndicats arabes et l'Union générale des travailleurs algériens (UGTA).

VI. Discrimination contre les travailleurs handicapés

36. En 2001, le programme de l'OIT sur le handicap, sous la responsabilité de la composante Coordination en matière d'équité du Programme focal sur les connaissances, les compétences et l'employabilité (IFP/SKILS) a mené des activités très diverses. Le *Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail* a été finalisé, avant d'être adopté par une réunion tripartite d'experts, qui s'est tenue à Genève (en octobre 2001) et que sa publication ne soit approuvée par le Conseil d'administration en novembre 2001. Cet ouvrage tend notamment à ce que les personnes souffrant d'un handicap bénéficient de chances égales sur le lieu de travail. En vertu de son application, divers supports techniques et promotionnels, notamment des enregistrements vidéo portant principalement sur l'emploi des personnes handicapées en Asie et dans les Caraïbes, ont été mis au point dans le courant de la même année.
37. Pour la région Asie et Pacifique, les activités menées dans ce domaine ont revêtu des formes multiples et diverses: un soutien des employeurs et des travailleurs pour la promotion des possibilités offertes aux handicapés en matière de formation et d'emploi, consistant notamment en services consultatifs au Groupe consultatif cambodgien pour l'entreprise, organisme qui représente des employeurs œuvrant en faveur de l'égalité de chances et de traitement des handicapés sur les plans de la formation et de l'emploi; une assistance financière et technique à la Fédération des employeurs de Ceylan pour la mise en place d'un réseau devant favoriser l'emploi des handicapés; une réunion tripartite avec la Fédération des syndicats de Mongolie sur les rôles respectifs du gouvernement, des employeurs et des organisations syndicales dans la mise en œuvre de la convention n° 159 et la législation du travail récemment adoptée, cette dernière comportant des dispositions en faveur des travailleurs handicapés; et enfin, en Chine, des consultations avec les employeurs et les organisations syndicales sur les modalités selon lesquelles les uns comme les autres pourraient tenir compte des besoins des travailleurs handicapés dans leurs activités respectives. Une assistance pédagogique et technique a également été fournie à des responsables gouvernementaux de plusieurs pays. Au Cambodge, cette assistance portait sur les méthodes d'intégration des handicapés dans les programmes ordinaires de formation professionnelle et l'extension des possibilités de choix qui leur sont offertes dans ce domaine. Au Timor oriental, il a été procédé à une évaluation des besoins concernant les orientations et les pratiques susceptibles de favoriser l'instauration de l'égalité de chances et de traitement des handicapés. Au Laos, l'OIT s'est attachée à ce que les handicapés constituent un groupe cible privilégié dans le programme de développement des petites et moyennes entreprises, notamment du secteur de l'agro-industrie. En Thaïlande, l'OIT a offert à l'administration gouvernementale des consultations techniques sur les tendances, les problèmes, les pratiques modèles et l'égalité des droits des handicapés en matière d'emploi et de formation professionnelle.
38. L'EMD pour l'Est asiatique a mis au point un enregistrement vidéo s'adressant aux employeurs de la région qui tend à susciter, de leur part, une attitude positive quant à l'emploi et la promotion des handicapés en démontrant les avantages que l'entreprise peut en dériver. Le Bureau a créé un site Web régional s'adressant aux handicapés – *Ability Asia* – qui fournit des informations sur l'action de l'OIT en faveur de l'égalité de chances et de traitement et sur les politiques et pratiques nationales et locales axées sur ce même objectif.
39. En Europe centrale et orientale, un soutien a continué d'être apporté au projet pilote développé en Bosnie-Herzégovine en vue de la mise en place d'un centre de formation professionnelle destiné aux handicapés de la guerre. En Ukraine, un soutien a également été apporté aux autorités nationales pour la mise en place d'un centre national de réadaptation professionnelle.

40. En Afrique, un soutien a été apporté à l'Institut africain de réadaptation, en vue de l'organisation d'une conférence panafricaine sur la Décennie africaine en faveur des personnes handicapées. En partenariat avec le Rotary international, un cours de formation à l'informatique pour les jeunes handicapés a été mis en place à Maurice. Au Maroc, une assistance a été fournie pour l'évaluation finale d'un projet sur la réadaptation dans le cadre de vie habituel.
41. Pour les pays arabes, deux ateliers régionaux de formation axés sur l'amélioration de l'aptitude à l'emploi et de l'insertion professionnelle des handicapés ont été organisés, de même que plusieurs autres ateliers nationaux de formation. Trois manuels de formation portant sur l'amélioration des services de l'emploi proposés aux handicapés ont été traduits en arabe et publiés. Un soutien a été fourni à deux centres de réinsertion professionnelle implantés en Cisjordanie, un centre de réadaptation dans le cadre de vie normal en Iraq, un programme de formation universitaire s'adressant aux agents de réadaptation dans le cadre de vie normal en Jordanie et un autre programme similaire à Oman.
42. Une réunion technique tripartite sous-régionale sur le renforcement des services de réadaptation dans les Caraïbes a été organisée à Trinité-et-Tobago. Un soutien a été apporté à un séminaire sur la promotion des droits et des chances des handicapés dans l'emploi, organisé à l'initiative du ministère du Travail et du ministère de la Justice au Brésil. Au Mexique, en décembre 2001, l'OIT a organisé, en concertation avec la Commission parlementaire pour les groupes vulnérables, un forum national sur les travailleurs handicapés et a fourni une assistance technique en vue de la ratification de la convention n° 159 et de son application.

VII. Discrimination contre les travailleurs séropositifs ou malades du SIDA

43. Le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail*, approuvé dans un premier temps par consensus en mai 2001 à l'issue d'une réunion tripartite d'experts représentant toutes les régions, a été adopté par le Conseil d'administration avant de connaître une large publicité grâce à la session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies qui a eu lieu en juin 2001 à New York. Cet instrument s'appuie sur les principes fondamentaux de non-discrimination et d'égalité entre hommes et femmes pour aborder les problèmes que pose cette épidémie dans le monde du travail.
44. Sous l'égide du Programme de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail (ILO/AIDS), des missions ont été menées et des activités entreprises au niveau national dans des pays d'Afrique, d'Asie, d'Europe orientale, d'Amérique latine et des Caraïbes pour seconder les efforts déployés par les pouvoirs publics et leurs partenaires sociaux à la fois contre l'épidémie et contre la discrimination qui en résulte aux niveaux national, sectoriel et du lieu de travail. En concertation avec lesdits partenaires, des projets, qui incluent pour la plupart une formation sur l'application du recueil de directives pratiques et la mise en œuvre de programmes portant sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail, ont été entrepris dans un grand nombre de pays: Argentine, Brésil, Côte d'Ivoire, Ethiopie, Ghana, Madagascar, Malawi, Nigéria, Sénégal, Afrique du Sud, Swaziland, Tanzanie, Zambie, Cambodge, Inde, Malaisie et Thaïlande et, à un niveau régional, dans les Caraïbes. Des coordonnateurs pour le SIDA vont être désignés dans les bureaux de zone et au sein des équipes multidisciplinaires.
45. En novembre 2001, l'Equipe multidisciplinaire pour l'Afrique centrale a organisé, en coopération avec ILO/AIDS et le Centre de Turin, un atelier à Douala (Cameroun) ayant pour objet le renforcement des capacités nationales d'élimination de la discrimination

contre les travailleurs séropositifs ou malades du SIDA. Le bureau de l'OIT à Budapest a effectué une mission d'enquête en Ukraine en vue de développer des propositions de projet de coopération technique axées sur une approche tripartite du problème du VIH/SIDA dans le monde du travail. Il s'agit notamment de sensibiliser les interlocuteurs sur ce problème et de mobiliser les constituants afin que soient adoptées des politiques nationales et du travail qui faciliteront la prévention de la discrimination et de la stigmatisation des personnes dans cette situation. En mars 2001, le bureau de l'OIT à Budapest a organisé, en collaboration avec le gouvernement chypriote, un séminaire tripartite de haut niveau sur la réforme et la modernisation des services de l'inspection du travail. Ce séminaire a été l'occasion d'affirmer que les inspecteurs du travail jouent un rôle déterminant pour le respect de la législation antidiscriminatoire, notamment celui des règles relatives aux droits des personnes séropositives sur le lieu de travail, de même que dans la promotion des valeurs de non-discrimination. Des rapports ont été établis sur les conséquences sociales et professionnelles de l'épidémie de VIH/SIDA en Ukraine et en République de Moldova. Des délégations tripartites de ces deux pays ont participé au séminaire tripartite sous-régional consacré à cette épidémie et ses conséquences sociales dans les pays de la Communauté des Etats indépendants, qui avait été organisé par le bureau de l'OIT à Moscou. Des enquêtes nationales sur les incidences du VIH/SIDA pour les travailleurs de la Barbade, du Botswana et des Philippines ont été réalisées par ACTRAV. En Ouganda, un manuel sur l'action syndicale contre le VIH/SIDA s'adressant aux travailleurs a été réalisé et mis à l'épreuve.

VIII. Discrimination contre les populations indigènes et tribales

46. Au cours de l'année 2001, les projets entrepris en Asie et en Afrique sous l'égide du Programme interrégional d'appui aux populations indigènes et tribales par le développement d'organisations de type coopératif et associatif (INDISCO) se sont poursuivis. En ce qui concerne l'Asie, plus précisément l'Inde, les Philippines et la Thaïlande, les activités ont consisté essentiellement à rapprocher les initiatives prises au niveau local et la politique menée au niveau national, afin que les programmes de développement des populations indigènes et tribales suivis par les Etats Membres s'inspirent des pratiques modèles de l'INDISCO en matière de planification et de mise en œuvre des projets participatifs. 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, régénérer leurs forêts et les sols qui ont été dégradés, préserver la biodiversité et protéger l'environnement. Le renforcement des capacités des organisations indigènes en matière de planification et de mise en œuvre des 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. Dans ces trois pays, les partenaires de projet qui sont notamment des femmes appartenant à des populations indigènes et tribales, ont pu créer leurs propres réseaux de microfinancement pour obvier à la discrimination dont elles sont l'objet sur le plan de l'accès au crédit. Des stratégies conçues pour aider les populations indigènes et tribales à faire face aux conséquences des catastrophes naturelles (en Inde) ou des troubles civils (aux Philippines) ont été mises au point et devraient être renforcées grâce à des projets de coopération technique. En ce qui concerne l'Afrique, deux pays, la République-Unie de Tanzanie et le Cameroun, ont bénéficié d'activités de projet centrées sur le renforcement des capacités et la création d'emplois chez les populations masai et pygmée. Des études ont été menées en vue de cerner les schémas traditionnels d'existence de ces communautés indigènes. Grâce au financement direct du programme «Des emplois pour l'Afrique», ces deux projets seront poursuivis, en vue d'aider ces communautés à consolider leurs modes

de vie traditionnels, endiguer les migrations vers l'extérieur et éliminer la discrimination dont elles font l'objet dans les politiques nationales de l'emploi.

47. En Thaïlande, à travers un projet INDISCO, le bureau de l'OIT a contribué à l'élaboration et l'expérimentation par trois groupes ethniques (les Hmong, les Mien et les Lahu) de programmes scolaires conçus dans leurs propres langues pour les besoins de l'enseignement primaire, comme le prévoit la convention n° 169. Enfin, une étude de l'incidence des facteurs économiques et sociaux sur la vulnérabilité des populations montagnardes au VIH/SIDA a été réalisée et un projet a été suggéré pour apporter une réponse à ce problème.
48. Les activités programmées pour la phase actuelle (2000-2003) au titre du projet de promotion de la politique de l'OIT concernant les populations indigènes et tribales, sous l'égide d'EGALITE, se sont poursuivies au cours de l'année 2001. Avec l'achèvement, début 2001, d'un certain nombre d'analyses approfondies, la liste des pays qui seront concernés par la phase actuelle du projet a été établie comme suit: Cambodge, Cameroun, République centrafricaine, Inde, Kenya, Malaisie, Maroc, Philippines, Afrique du Sud, Tanzanie et Thaïlande. En Inde et en Malaisie, des entretiens préliminaires avec des responsables gouvernementaux ont permis de jeter les bases de futures discussions et initiatives concernant les populations indigènes et tribales vivant sur le territoire. En Malaisie, par exemple, un séminaire sur les droits de ces populations devrait avoir lieu en 2002. Par ailleurs, en Argentine et aux Philippines, deux projets axés respectivement sur la promotion et l'application de la convention n° 169 et sur l'application plus stricte de la législation en vigueur concernant ces populations ont été mis en œuvre. Pour ce qui est du Kenya, un atelier qui s'est tenu récemment grâce aux moyens financiers du projet a permis de mettre en place une équipe nationale destinée à s'occuper des populations pastorales et de celles qui vivent de la chasse, en vue de coordonner et consolider les initiatives tendant à une participation effective de ces populations au processus actuellement en cours de révision de la Constitution.
49. En Amérique latine, l'équipe multidisciplinaire basée à San José a poursuivi dans plusieurs pays ses activités de promotion de la convention n° 169. En septembre 2001, le service EGALITE a participé à Santiago à un atelier sur cette convention, organisé conjointement par l'OIT et le ministère des Affaires étrangères du Chili. Le bureau de l'OIT en Argentine prépare, à la demande de l'Instituto Internacional de Estudios y Capacitación Social del Sur (INCASUR), un document sur la réalité rurale et indigène dans les pays d'Amérique latine qui sera présenté en 2002. Le bureau de l'OIT au Mexique a fourni à des représentants du ministère du Travail et des appareils législatifs et judiciaires une assistance technique à propos de la convention n° 169.

IX. Discrimination contre les travailleurs des territoires arabes occupés

50. Le Bureau a maintenu à l'examen la situation des travailleurs dans le contexte particulièrement complexe et délicat des territoires arabes occupés. Une mission représentant le Directeur général s'est rendue en Israël et dans les territoires arabes occupés du 26 avril au 6 mai 2001. Une autre mission s'est rendue en République arabe syrienne du 9 au 11 mai 2001 pour des entretiens avec les autorités gouvernementales et les organisations d'employeurs et de travailleurs. Ultérieurement, lors de la 89^e session

(2001) de la Conférence internationale du Travail³, le Directeur général a présenté son rapport sur la situation des travailleurs dans les territoires occupés. Ce rapport, dont la discussion a fait l'objet d'une séance spéciale, contenait des informations (réunies grâce à ces deux missions) concernant les conditions de travail et d'emploi dans les territoires occupés sur les plans de la promotion des travailleurs, de l'égalité de chances et de traitement, de l'accès au marché du travail, des conditions de travail, de la sécurité sociale, de la lutte contre la pauvreté et des relations du travail. Analysant l'actualité récente, il se conclut par le constat que les conséquences des événements de septembre 2001 ont été dramatiques pour la situation des travailleurs des territoires arabes occupés. Il fait également état de certaines préoccupations concernant la situation des Palestiniens travaillant en Israël et des travailleurs de la région du Golan.

- 51.** En janvier 2001, il a été convenu, lors d'une réunion entre le Directeur général et le secrétaire général de la Fédération générale des travailleurs palestiniens, que l'OIT étudierait la possibilité de mettre en œuvre rapidement des projets de promotion de l'accès des handicapés au travail indépendant et à la formation professionnelle ou à des activités génératrices de revenus répondant aux besoins des populations locales. Du 12 au 15 mars 2001, l'OIT a effectué dans les territoires occupés une autre mission qui avait pour objet de présenter le programme d'urgence aux autorités, aux employeurs et aux travailleurs de Palestine afin de l'ajuster aux priorités définies par les Palestiniens compte tenu de l'actualité et de définir les modalités selon lesquelles il serait possible de l'intégrer dans les programmes d'urgence formulés par le Conseil économique palestinien pour le développement et la reconstruction (PECDAR), le PNUD et la Banque mondiale. En outre, des projets de l'OIT soutenus par ACTRAV et ayant pour objet d'aider la Fédération générale des travailleurs palestiniens à formuler, développer et mettre en œuvre des politiques de formation professionnelle sont entrés dans leur phase opérationnelle en 2001. L'OIT a également continué de fournir une assistance technique à travers son soutien au Programme en faveur de l'emploi en Palestine (PEP) et la création à Hébron d'un centre de réadaptation professionnelle pour les handicapés et les jeunes en difficulté.

Genève, le 4 février 2002.

³ Conférence internationale du Travail, 89^e session, 2001: Rapport du Directeur général – Annexe: Rapport sur la situation des travailleurs des territoires arabes occupés.