



TROISIÈME 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**

1. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession compte depuis longtemps parmi les objectifs de l'OIT et est au cœur de son Agenda pour le travail décent. L'action de l'Organisation dans ce domaine repose sur sa Constitution, sur les deux conventions considérées comme fondamentales en matière d'élimination de la discrimination, à savoir la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, ainsi que sur la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et sur d'autres conventions et recommandations pertinentes. Le présent rapport contient un bref aperçu des activités menées par l'OIT en 2003 pour promouvoir ces normes et instruments. Il donne quelques exemples de ces activités et, le cas échéant, de leur impact.

I. Activités générales

2. A sa session de 2003, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a continué d'examiner les rapports des gouvernements et les observations des organisations d'employeurs et de travailleurs sur les normes en matière d'égalité, et de formuler des commentaires sur ces rapports et observations. Les questions soulevées par la commission ont porté principalement sur la discrimination liée au sexe, à la race, à l'origine nationale ou sociale et, dans une moindre mesure, sur la discrimination liée à la religion et à l'opinion politique. De plus en plus de rapports contiennent des informations sur les mesures prises pour éliminer la discrimination liée à l'âge, au handicap, au VIH/SIDA et à d'autres motifs qui ne sont pas pris en compte par les conventions. La commission a aussi continué d'examiner si le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale est pleinement compris et appliqué. Son rapport décrit également les faits saillants et les grandes tendances pour ce qui est de l'application des normes internationales du travail relatives aux peuples indigènes et tribaux et à la protection de la maternité.
3. En 2003, le Bureau a mené des activités nombreuses et variées pour promouvoir les normes et instruments de l'Organisation – activités de coopération technique, services consultatifs, travaux de recherche, organisation d'ateliers et de séminaires. Par exemple,

une assistance a été fournie en 2003 à la *Chine*, au *Japon* et à la *Thaïlande* en vue de la ratification de la convention n° 111. En *Bulgarie*, les commentaires de la commission, les commentaires du Bureau relatifs à un projet de loi en matière d'égalité et l'organisation d'un atelier tripartite sur la non-discrimination en avril 2003 ont considérablement facilité l'adoption, en septembre 2003, d'une nouvelle loi antidiscrimination.

4. La formation et le renforcement des capacités des mandants et d'autres parties prenantes concernant les normes de l'OIT en matière d'égalité restent un outil important. Un séminaire régional (Asie/Pacifique) sur les normes internationales du travail et les questions d'égalité, destiné à des magistrats, s'est tenu à Manille (Philippines) en septembre 2003. Un stage de formation destiné à des magistrats et avocats de pays arabes, consacré en partie aux questions d'égalité, s'est tenu à Damas (Syrie) en octobre 2003. Ces activités ont permis aux participants d'améliorer leur compréhension des normes de l'OIT en matière d'égalité et de leurs modalités d'application au niveau national. Le Centre de Turin a de nouveau organisé un stage de formation sur l'égalité en matière d'emploi et sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, et son stage sur les normes internationales du travail destiné à des magistrats, avocats et professeurs de droit comportait une partie consacrée à la discrimination. Le Bureau a également continué à mettre en œuvre le programme de formation à l'application du Pacte mondial dans neuf pays d'Asie, qui comporte un module sur la non-discrimination. Un appui technique et financier a été fourni au titre de la Déclaration à un certain nombre de syndicats pour renforcer leur aptitude à traiter différentes formes de discrimination.
5. En juin 2003, la Conférence internationale du Travail a examiné le rapport global intitulé *L'heure de l'égalité au travail*. Les principales conclusions du rapport ont été largement diffusées, notamment par le biais d'une campagne multimédia. Dans plusieurs pays, dont le *Brésil* et les *Philippines*, des consultations entre le Bureau et les gouvernements et partenaires sociaux ont abouti à la mise en place immédiate d'activités de suivi (voir ci-dessous). En novembre 2003, le Conseil d'administration a adopté un plan d'action concernant l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession pour aider les mandants à formuler leurs propres politiques et stratégies de lutte contre la discrimination dans le monde du travail. Ce plan porte principalement sur la discrimination raciale ou ethnique en rapport avec le travail et le développement, et met l'accent sur les questions d'égalité entre les sexes et sur l'égalité de rémunération entre les sexes et entre les groupes raciaux ou ethniques pour un travail de valeur égale. Il prévoit la création, au sein du Bureau, d'une Equipe spéciale mondiale pour l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, qui sera chargée d'améliorer la communication et la coordination des activités dans ce domaine.
6. Le Bureau a poursuivi ses travaux relatifs aux liens entre discrimination sur le marché du travail et travail forcé. Au titre de la Déclaration, une assistance a été fournie au gouvernement du *Pakistan* pour l'aider à éradiquer le travail en servitude pour dette sous la forme d'une série d'études d'évaluation rapide menées dans dix secteurs clés de l'économie. Dans plusieurs de ces secteurs, la majorité des travailleurs appartenaient aux castes les plus basses ou étaient des migrants venus de régions éloignées, des réfugiés afghans ou des non musulmans. En ce qui concerne les travailleurs domestiques, la pratique de la servitude pour dette n'a été constatée que parmi les travailleurs domestiques ruraux et concernait principalement des personnes de sexe féminin appartenant à des familles de métayers devant de l'argent à leur propriétaire. Cette situation fait apparaître la vulnérabilité, par rapport à la servitude pour dettes, des groupes qui font l'objet d'une discrimination sociale, économique et culturelle. En *Bolivie* et au *Pérou*, à la suite de deux séminaires organisés en 2002 sur les relations entre la discrimination dont font l'objet les peuples indigènes sur le marché du travail, l'extrême pauvreté et les nouvelles formes de servitude pour dette, une étude a été lancée au milieu de l'année 2003 afin de mieux comprendre le phénomène et de mettre au point des modalités d'intervention pratique. En

ce qui concerne la traite d'êtres humains en vue de leur exploitation sexuelle par le travail, des études d'évaluation rapide menées dans plus de dix pays d'Europe occidentale, centrale et orientale ont montré que les groupes qui font l'objet d'une discrimination sur le marché du travail dans leur pays d'origine risquent davantage de tomber aux mains de trafiquants ou de devenir trafiquants eux-mêmes. Sont concernés les jeunes femmes, les minorités ethniques et les hommes de familles très pauvres. Le travail forcé, y compris l'exploitation sexuelle, est facilité par la discrimination dont font l'objet les travailleurs migrants dans les pays de destination. Le Bureau souligne donc l'importance des activités de sensibilisation ciblées sur les partenaires sociaux, en particulier les syndicats, pour traiter le problème de la discrimination, qui est l'une des principales causes de la traite d'êtres humains.

7. Les questions de discrimination sont de plus en plus prises en considération dans les travaux de tous les départements du Bureau. Par exemple, le fait que le travail des enfants est un phénomène qui touche principalement les groupes socio-économiques les plus vulnérables, notamment les peuples indigènes et tribaux, les travailleurs migrants et les classes et castes les plus basses, a continué de constituer la base de toutes les activités du Programme focal sur le travail des enfants (IPEC). Le manuel de planification de l'action des programmes assortis de délais contient des principes directeurs pour le renforcement de la législation, des sanctions et du cadre juridique global, ce qui montre l'importance des lois antidiscrimination dans l'élimination du travail des enfants. Un autre exemple à cet égard est la publication récente du Guide pour l'intégration du principe d'égalité entre les sexes dans les projets de coopération technique relatifs au dialogue social.

II. Activités spécifiques

A. Egalité entre hommes et femmes

8. L'égalité entre hommes et femmes a été adoptée pour la première fois comme objectif opérationnel de l'Organisation dans les Propositions de programme et de budget pour 2004-05. Les indicateurs pertinents sont les changements réels apportés par les mandants pour améliorer l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Ils portent principalement sur la ratification et l'application de quatre conventions internationales du travail fondamentales pour l'égalité entre les sexes (discrimination, égalité de rémunération, protection de la maternité et travailleurs ayant des responsabilités familiales), ainsi que sur une représentation équilibrée des femmes et des hommes au niveau de la prise de décision, y compris dans le cadre des structures de gouvernance, des réunions et des activités de formation de l'OIT.
9. Le projet interrégional sur le renforcement de la capacité des mandants de l'OIT de mieux intégrer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes a donné lieu à l'élaboration de stratégies destinées à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans les pays et les organisations. De nouvelles ressources ont été dégagées pour aider les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs à concevoir et à mettre en œuvre leurs propres politiques et stratégies en la matière. En *Indonésie*, à la suite de l'assistance fournie par le BIT, le gouvernement a créé une commission chargée de faire avancer les travaux d'élaboration d'une politique d'égalité de chances dans le secteur privé. Des mesures sont prises également pour renforcer l'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes dans les Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP). Un guide pratique destiné à promouvoir la participation équitable des femmes et des hommes à ces processus a été élaboré. En ce qui concerne les Objectifs de développement du Millénaire (ODM), le BIT est chargé de fournir des données et des

analyses sur l'indicateur relatif aux femmes dans l'emploi rémunéré non agricole. Au sein du Bureau, le deuxième audit sur l'égalité entre les sexes a été lancé.

10. Le Bureau a continué de travailler au développement des possibilités de revenus pour les femmes entrepreneurs en améliorant leurs compétences en gestion et leur accès aux ressources. Le programme intitulé «Les femmes, la pauvreté et l'emploi» vise à renforcer la capacité d'analyser les relations entre ces questions et d'en tenir compte dans les stratégies de lutte contre la pauvreté. Au *Bangladesh*, dans le cadre du projet intitulé «Autonomisation des femmes par l'emploi et la santé», mis en œuvre au titre de la Déclaration, des accords ont été négociés et conclus en 2003 avec les principales parties prenantes du secteur de la culture du thé afin d'encourager leur participation et de renforcer leur aptitude à fournir des services au groupe prioritairement visé par le projet. Ces accords couvrent près de 13 000 travailleurs, principalement des femmes. La formation dispensée dans ce cadre a permis aux femmes entrepreneurs de mieux se positionner sur les marchés et de mieux négocier avec les intermédiaires et les commerçants.
11. En novembre 2003, le troisième forum de discussion sur l'équité salariale, organisé conjointement par l'OIT et l'Internationale des services publics (ISP), a réuni les fédérations syndicales mondiales et les unités du BIT s'occupant des questions d'égalité entre les sexes, et en particulier d'égalité de rémunération. Les participants ont pu prendre connaissance des derniers travaux du BIT et des fédérations mondiales en matière d'égalité de rémunération, faire le point et formuler des recommandations au sujet de la composante équité salariale du suivi, au titre de la Déclaration, des activités tendant à l'élimination de la discrimination, et établir des stratégies destinées à donner une plus grande place aux questions d'équité salariale dans le programme de travail des fédérations syndicales mondiales.
12. L'IPEC a poursuivi son initiative d'intégration du principe d'égalité entre les hommes et les femmes, notamment par la formation de son personnel et en faisant paraître de nouvelles publications telles que *Egalité entre les sexes, travail des enfants et médias dans les pays du MERCOSUR* et *Good practices: Gender mainstreaming in actions against child labour* (Bonnes pratiques: intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes dans la lutte contre le travail des enfants). Une étude qualitative sur cet aspect du travail des enfants des populations indigènes est en cours dans plusieurs communautés du Pérou.

B. Discrimination raciale, ethnique, religieuse ou sociale

13. Au *Brésil*, un projet de coopération technique mené au titre de la Déclaration et financé par le gouvernement des Pays-Bas a été lancé en novembre 2003 afin d'aider le Secrétariat à l'égalité raciale, récemment créé, et le ministère du Travail à élaborer et à mettre en œuvre une politique nationale de prévention et d'élimination du racisme sur le marché du travail. Une étude du BIT destinée à évaluer l'efficacité des diverses composantes du programme du ministère consacré à la lutte contre la discrimination dans l'emploi a permis d'améliorer ce programme, et d'importantes modifications aux priorités et aux méthodologies retenues ont été envisagées.
14. Le BIT a continué de coopérer avec le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme pour le suivi de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance, notamment en organisant une table ronde sur l'égalité et la diversité au travail au cours de la session de 2003 de la Sous-commission des Nations Unies pour la promotion et la protection des droits de l'homme, et en publiant une fiche documentaire sur cette question. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a continué de s'intéresser à la situation des Rom dans les pays concernés et le Bureau a participé à des réunions sur cette question organisées par

l'OSCE (Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe) et la Banque mondiale, en insistant sur la nécessité d'examiner la question de l'emploi sous l'angle de l'égalité. Le BIT a par ailleurs renforcé sa base de connaissances sur la discrimination dont font l'objet les castes en faisant réaliser une étude sur les Dalits au *Népal*. Son travail a contribué à l'insertion, dans le dixième plan de développement de ce pays, d'un chapitre sur cette question. En *Inde*, les conclusions d'un projet du BIT sur la servitude pour dettes a révélé les liens existant entre la structuration des activités en professions et l'origine sociale en fonction de la caste, et la question de la discrimination salariale fondée sur l'appartenance à une caste est à l'étude. Les initiatives menées par le BIT aux *Philippines* sur la situation des communautés musulmanes de Mindanao et sur leur participation au développement visent à accroître les compétences de ces communautés et à améliorer leur accès à l'emploi, y compris l'emploi indépendant.

C. Discrimination contre les travailleurs migrants

15. Le Bureau a poursuivi ses activités visant à favoriser la création de cadres nationaux pour la prévention de la discrimination. Une nouvelle législation sur les permis de travail des étrangers, entrée en vigueur en *Turquie* en 2003, tient compte des recommandations formulées dans le cadre d'une mission consultative menée par le BIT dans ce pays en 2002. En *Asie*, diverses activités promotionnelles et consultatives concernant les normes de l'OIT sur les travailleurs migrants ont contribué à sensibiliser l'opinion à la question des migrations pour l'emploi et de la traite des êtres humains, et ont ouvert de nouvelles possibilités de dialogue sur les normes pertinentes. Un guide d'information intitulé *Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers* a été publié. En vue de la discussion générale qui aura lieu lors de la session de juin 2004 de la Conférence internationale du Travail, le Bureau a tenu une série de consultations régionales et sous-régionales sur les migrations de main-d'œuvre, a fait réaliser des études de cas sur la législation et la pratique de sept pays en matière de migration de main-d'œuvre, et a recueilli des informations sur cette question par le biais d'un questionnaire.

D. Discrimination contre les travailleurs handicapés

16. Le BIT a continué d'aider les gouvernements de certains pays d'Afrique orientale et de l'Asie et du Pacifique à renforcer leur aptitude à mettre en place des lois favorables à l'emploi des handicapés. Il a collaboré, avec la Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie et le Pacifique et avec les mandants, à la rédaction des parties du cadre d'action de Biwako consacrées à l'emploi et à la formation, ce cadre étant destiné à orienter les activités de la Décennie Asie/Pacifique pour les handicapés, 2003-2012. Les cibles et mesures préconisées dans ce contexte invitent les gouvernements à examiner et à ratifier la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, et à adopter une approche fondée sur les droits et une législation antidiscrimination en faveur des personnes handicapées, et à faire participer les partenaires sociaux à cette entreprise.
17. Par ailleurs, le BIT a mené 14 études par pays, tenu une consultation technique en janvier 2003 sur les questions de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances pour les travailleurs handicapés, présenté les principes de l'OIT à d'autres réunions régionales, traduit en plusieurs langues des documents promotionnels et des législations sur la non-discrimination et l'emploi, publié des exemples de bonnes pratiques dans le domaine de la formation et de l'emploi, fourni des conseils à divers pays et participé au processus devant aboutir à l'adoption d'une nouvelle convention des Nations Unies visant à promouvoir et protéger les droits et la dignité des personnes handicapées. Les employeurs du *Cambodge*, de l'*Ethiopie*, du *Ghana*, de la *Mongolie*, de l'*Ouganda*, de *Sri Lanka* et de la *Thaïlande*

ont pris des mesures pour promouvoir les principes de l'OIT en matière d'embauche des personnes handicapées, et un gouvernement a demandé une réunion d'examen de la convention n° 159 en vue de sa ratification.

E. Discrimination contre les travailleurs séropositifs ou malades du SIDA

18. La non-discrimination est l'un des principes de base du Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail, et a été choisie comme thème de la Journée mondiale du SIDA de 2003. Le BIT a continué à étudier la discrimination et l'ostracisme par le biais de projets et d'activités promotionnelles, ce qui a permis d'améliorer la compréhension des liens entre non-discrimination et prévention. Un manuel de formation modulaire destiné à compléter le code, à en élargir la portée et à en favoriser l'application a été rédigé. L'atelier tripartite de l'IPEC sur l'incidence du VIH/SIDA sur le travail des enfants en Afrique subsaharienne (Lusaka, 6-8 mai 2003) a montré que le VIH/SIDA favorise le travail des enfants et a permis de fournir des directives aux mandants pour les aider à traiter ce grave problème.

F. Discrimination contre les populations indigènes et tribales

19. En 2003, les responsables du Programme interrégional d'appui aux populations indigènes et tribales par le développement d'organisations de type coopératif et associatif (INDISCO) ont poursuivi les projets menés en Asie et en Afrique. Les programmes d'autonomisation des communautés ont contribué à l'élimination de la discrimination contre les populations indigènes et tribales, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi et la création d'activités génératrices de revenus, le microcrédit, la santé et l'éducation, les domaines ancestraux et l'élaboration des politiques. En *Inde*, par exemple, le projet destiné à favoriser le développement socio-économique des populations tribales de l'Orissâ s'est poursuivi. Il a eu un impact considérable sur la participation des femmes et a permis globalement de réduire la discrimination à l'encontre des communautés tribales grâce au renforcement de leurs organisations, à des programmes de création d'emplois et d'activités génératrices de revenus, à l'enseignement et à la formation.

20. Au *Suriname*, un atelier national sur la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, a permis de mettre en chantier un processus de formation et d'information sur la convention, qui prévoit des consultations auprès des villageois et une consultation nationale à propos de la ratification de cette convention. Un travail de suivi a été engagé pour l'organisation des consultations villageoises. Cet atelier a favorisé la compréhension de la convention et de ses implications pour le Suriname.

G. Discrimination contre les travailleurs des territoires arabes occupés

21. En 2003, le BIT a de nouveau envoyé une mission de haut niveau pour examiner la situation des travailleurs des territoires arabes occupés, et le Directeur général a présenté à la Conférence l'habituel rapport sur cette question. Le BIT a continué de prendre des mesures pour renforcer son programme de coopération technique destiné à créer des

emplois durables et de futures possibilités d'emploi et pour réformer les institutions du travail, et il continue de s'employer à faciliter le dialogue social entre les mandants des deux parties au conflit.

Genève, le 21 janvier 2004.