

**POUR DISCUSSION ET ORIENTATION**

CINQUIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

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

1. Le rapport soumis à la commission lors de l'examen de ce cinquième point à l'ordre du jour en mars 2006 a recensé les stratégies et les approches mises en œuvre par le Bureau avec les mandats de l'OIT pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité dans l'emploi et la profession¹. Selon les conclusions du rapport, lorsque des stratégies pluridirectionnelles et intégrées ont été mises en place et qu'un rôle significatif a été joué par les organisations d'employeurs et de travailleurs, les mesures prises ont eu généralement un impact plus important. Le rapport a attiré l'attention sur le fait que les activités visant à lutter contre la discrimination en matière d'emploi et de profession doivent s'appuyer sur les instruments pertinents de l'OIT et prendre en compte les commentaires en suspens des organes de contrôle. Ces activités doivent également tirer parti de la coopération entre les diverses unités du Bureau qui travaillent sur les questions d'égalité et de discrimination.
2. Le présent rapport s'appuie sur ces conclusions pour faire le point sur les orientations issues du processus de contrôle et mettre en avant certaines des mesures prises en 2006 par le BIT en vue de mettre en œuvre les stratégies et les approches recensées en matière de lutte contre la discrimination. Le rapport présente certaines activités qui témoignent de l'étendue et de la profondeur du travail accompli et n'entend pas être exhaustif. Comme ces dernières années, le document fournit des informations sur la situation des travailleurs des territoires arabes occupés en s'inspirant du rapport que le Directeur général a présenté sur ce thème à la Conférence internationale du Travail de 2006.

**Situation des travailleurs des territoires
arabes occupés**

3. Le Bureau a dépêché des missions dans les territoires arabes occupés et dans la République arabe syrienne pour procéder à une évaluation aussi complète que possible de la situation

¹ Document GB.295/LILS/6.

des travailleurs des territoires arabes occupés, y compris sous l'angle des discriminations en matière d'emploi et de profession. Dans son rapport présenté lors de la 95^e session de la Conférence internationale du Travail (mai-juin 2006), le Directeur général a estimé qu'il existe de très nombreux éléments prouvant que les hommes et les femmes des territoires sont victimes de discriminations en matière d'accès à l'emploi et à la profession allant à l'encontre de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail².

4. Le rapport a établi que l'accès aux emplois, aux universités et aux services à Jérusalem-Est est progressivement interdit aux habitants de la Rive occidentale. S'il est vrai que les producteurs de pommes arabes accèdent plus facilement aux marchés syriens, il n'en demeure pas moins que la situation globale dans le Golan syrien ne s'est pas améliorée depuis la dernière mission menée en 2005 et que les Arabes syriens sont encore victimes de discriminations. Les travailleurs qui se déclarent syriens ne bénéficient encore d'aucune protection sociale et sont soumis à des discriminations en matière salariale et d'accès à l'emploi. Le rapport constate également que ces travailleurs sont en permanence menacés de licenciement arbitraire.

Orientations fournies par les organes de contrôle

5. A sa session de novembre-décembre 2006, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a pu constater que de nombreux pays ont adopté de nouvelles dispositions légales dans le domaine de l'égalité et de la non-discrimination. Beaucoup d'entre eux ont en effet promulgué des lois sur l'égalité hommes-femmes ou une législation générale visant tout un ensemble de discriminations. En outre, plusieurs pays ont introduit de nouvelles dispositions antidiscriminatoires ou relatives à l'égalité dans leurs législations du travail existantes. Concernant certains pays, la commission a fait observer que le simple fait que leur législation ne comporte aucune disposition discriminatoire, comme le requiert la convention n° 111, ne suffit pas forcément à protéger les travailleurs de la discrimination qui existe dans les faits, notamment lorsque celle-ci s'exerce contre les femmes et ne leur permet pas d'accéder, en toute égalité, à l'emploi. Les travailleurs domestiques, occasionnels ou agricoles, ainsi que les travailleurs migrants sont encore exclus de la protection offerte par la législation du travail dans un certain nombre de pays. La commission a également insisté sur la nécessité:
 - de veiller à ce que la législation vise toutes les discriminations qui sont interdites par la convention n° 111 et s'applique à l'emploi sous tous ses aspects, y compris le recrutement;
 - de renforcer la protection légale contre le harcèlement sexuel au travail en en donnant une claire définition et en proposant des mesures appropriées pour le combattre;
 - de promouvoir la révision des législations protectrices qui limitent l'accès des femmes à l'emploi et vont, de ce fait, à l'encontre du principe d'égalité;
 - de veiller à ce que les hommes et les femmes puissent bénéficier sur un pied d'égalité de mesures permettant de concilier vie professionnelle et exercice des responsabilités familiales; et

² *La situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés*, annexe au rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 95^e session, 2006.

- de rassembler et de publier des informations sur les affaires de discrimination dont ont été saisies les autorités compétentes et sur les décisions prises par ces dernières à cet égard.
6. De manière générale, l'application des conventions et recommandations se heurte encore à de nombreux obstacles et la commission d'experts rappelle de façon systématique qu'il est nécessaire de prendre, notamment sur le lieu de travail, des mesures pratiques assurant non seulement la large diffusion et la compréhension des politiques et des dispositions sur l'égalité mais également leur mise en œuvre et application effective. L'accent a été mis, à cet égard, sur le dialogue social, la sensibilisation et le renforcement des capacités. D'autres recommandations clés portent sur la nécessité de réunir et d'analyser les données sur la situation des hommes et des femmes au regard de l'emploi, notamment en ce qui concerne les personnes issues de groupes sociaux ou ethniques défavorisés. Ces initiatives sont nécessaires pour que d'autres mesures, y compris des mesures de discrimination positive, soient prises pour donner à ces personnes de plus grandes possibilités d'accéder sur un pied d'égalité à la formation et au travail décent, et cela indépendamment de leur sexe et de leur origine ethnique ou sociale. Dans un certain nombre de cas, la commission a déploré que la mise en œuvre et l'impact des politiques et plans d'action ne soient pas contrôlés et évalués comme il convient.
 7. Dans une observation générale relative à la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la commission s'est inquiétée d'un problème récurrent, à savoir la difficulté qu'il y a, depuis de nombreuses années, à promouvoir et à appliquer, en droit et dans la pratique, le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. Pour éviter toute interprétation malencontreuse, la commission a demandé que des éclaircissements soient donnés sur ce principe, et notamment sur la notion de travail de valeur égale, et a proposé des solutions permettant de renforcer l'application de la convention.
 8. En juin 2006, la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail a examiné les cas suivants en matière de discrimination: *Royaume-Uni* – convention n° 100; *République islamique d'Iran*, *Mexique* et *Slovaquie* – convention n° 111; *Irlande* – convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983; *Paraguay* – convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989³. Le Bureau a fait parvenir, si nécessaire, aux gouvernements concernés des lettres leur rappelant les conclusions adoptées par la Commission de la Conférence. Suite à l'examen par la Conférence en 2004 de l'application de la convention n° 111 par l'*Arabie saoudite*, une mission de haut niveau a été dépêchée dans ce pays en septembre 2006. Elle avait pour mandat de jeter les bases d'un processus permettant au gouvernement d'adopter et de poursuivre, avec l'aide de l'OIT, des partenaires sociaux et d'autres parties prenantes concernées, une politique nationale pour la promotion de l'égalité dans l'emploi et la profession.

³ Rapport de la Commission de l'application des normes, Conférence internationale du Travail, 95^e session, 2006, *Compte rendu provisoire* n° 24 (deuxième partie).

Quelques exemples d'actions menées par le BIT

Promouvoir la ratification des conventions de l'OIT applicables

9. Quatre nouvelles ratifications de conventions clés sur l'égalité entre hommes et femmes ont été enregistrées depuis mars 2006: *Bulgarie* – convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; *République de Moldova* – convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000; et *Vanuatu* – conventions n°s 100 et 111. Le Bureau continue de proposer des formations et de fournir des conseils techniques en vue de promouvoir la ratification de ces quatre conventions, notamment en *Croatie*, au *Mexique*, au *Monténégro*, au *Paraguay* et en *Slovénie* et les demandes de conseils ne cessent de lui parvenir. Une publication présentant les normes de l'OIT pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes a été publiée⁴. La promotion de la ratification des conventions n°s 156 et 183 figure parmi les objectifs d'un projet de renforcement des capacités syndicales lancé en 2006 et couvrant 28 pays⁵.
10. En 2006, l'*Albanie* et les *Philippines* ont ratifié la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975. Au *Mexique*, le Bureau a participé à divers forums de haut niveau afin de promouvoir la ratification de la convention n° 143 et de la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949. Un séminaire sur ces deux instruments a eu lieu au *Guatemala*. Des consultations tripartites régionales et nationales ont été organisées en Afrique pour promouvoir la ratification de ces deux conventions et permettre, sur cette base, le lancement de politiques nationales sur les migrations de main-d'œuvre. Un guide des normes internationales du travail relatives à la protection des travailleurs migrants est en cours d'élaboration pour l'Asie du Sud-Est. Le Bureau a, ensuite, appuyé les efforts du *Chili*, du *Népal*, des *Philippines* et du *Suriname* visant à la ratification de la convention n° 169. Suite à des consultations récentes, le *Viet Nam* et la *Thaïlande* ont déclaré qu'ils envisagent une éventuelle ratification de la convention n° 159.

Renforcer le cadre national légal et politique

11. A *Maurice*, le Bureau continue de participer au projet de promotion de l'égalité hommes-femmes dirigé par le PNUD, qui vise, notamment, à harmoniser la législation du pays avec la convention n° 111. En *Ouganda*, la nouvelle législation sur l'emploi et les relations du travail qui a été élaborée avec le concours du BIT prend en compte les approches les plus récentes en matière d'égalité au travail. Au *Viet Nam*, une loi sur l'égalité entre hommes et femmes qui avait été élaborée avec l'appui du BIT a été adoptée. En *Bosnie-Herzégovine*, une mission consultative technique a aidé les autorités et les mandants à renforcer la législation nationale sur l'égalité entre hommes et femmes. Les projets de lutte contre la traite en *Albanie* et en *Ukraine* ont contribué au renforcement des lois et politiques nationales sur l'égalité entre hommes et femmes qui doivent permettre de prévenir l'exclusion des femmes du marché du travail.
12. Aux Caraïbes, le projet portant sur l'harmonisation de la législation du travail a été lancé. Il facilitera une analyse comparative visant à définir dans quelle mesure les législations

⁴ BIT: *Egalité entre hommes et femmes et travail décent: Conventions et recommandations clés pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes*, 2006.

⁵ Des informations plus précises concernant ce projet sont fournies ci-dessous.

nationales du travail des 13 Etats Membres de l'OIT appartenant à la CARICOM est conforme aux quatre lois du travail type, notamment à celle relative à l'égalité des chances et à la non-discrimination dans l'emploi, et aux normes internationales du travail pertinentes. A la *Barbade* et à la *Jamaïque*, le Bureau a activement appuyé les efforts des mandants visant à renforcer les lois et politiques nationales de lutte contre le harcèlement sexuel.

13. En *République de Moldova* et en *Serbie*, des examens par pays de la politique de l'emploi intégrant les questions d'égalité et de non-discrimination ont été effectués. Des séminaires sur l'égalité entre hommes et femmes et sur l'emploi, réunissant les partenaires sociaux, des fonctionnaires des services publics de l'emploi et des représentants des institutions nationales en charge des questions d'égalité, ont été organisés pour examiner les résultats et les recommandations des deux examens par pays de la politique de l'emploi. En *République islamique d'Iran*, trois ateliers sur la promotion de l'entrepreneuriat et l'autonomisation des femmes ont été organisés; ils ont porté sur les questions d'égalité homme-femmes et ont contribué à mieux faire connaître les normes pertinentes en la matière.
14. Le BIT a apporté son aide à l'adoption de lois et de réglementations relatives à la discrimination fondée sur le VIH/SIDA dans un certain nombre de pays, notamment le *Bénin*, l'*Equateur*, le *Lesotho*, *Madagascar* et l'*Ouganda*, et des mesures législatives sont en cours d'élaboration dans d'autres pays ⁶. Le recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail est maintenant disponible dans 40 langues ⁷.
15. Le Bureau a publié le cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre sur support papier et sur Internet et s'emploie actuellement à promouvoir ses principes et lignes directrices en coopération avec les mandants de l'OIT ⁸. En *Ukraine*, la législation a été révisée pour assurer sa conformité aux conventions n^{os} 97 et 143.
16. Le projet relatif à la promotion de l'employabilité et à l'emploi des personnes handicapées par le biais d'une législation efficace a continué à fournir un appui technique à certains pays africains et asiatiques pour les aider à revoir les législations, les politiques et les mesures de mise en œuvre y relatives, afin de promouvoir le principe de non-discrimination envers les personnes handicapées et l'égalité des chances de ces dernières. Une nouvelle législation sur le handicap a été adoptée à *Zanzibar*. En *Jamaïque*, les normes pertinentes de l'OIT ont été prises en compte lors de l'élaboration d'une loi nationale relative au handicap. En *Chine*, les mandants de l'OIT et la Fédération chinoise des personnes handicapées ont élaboré un plan national d'action pour la promotion de l'emploi des personnes handicapées.
17. En ce qui concerne la discrimination à l'encontre des peuples indigènes et tribaux, une analyse comparative de la législation et des dispositions de la convention (n^o 107) relative aux populations autochtones et tribales, 1957, a été entreprise au *Bangladesh*. Au *Cambodge*, le BIT a aidé le gouvernement à rédiger des règlements relatifs au droit foncier. En coopération avec le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, une aide a été apportée au *Congo* pour mettre définitivement au point un projet de législation sur la promotion et la protection des droits de l'homme des peuples autochtones. Au *Mexique*, l'application de la convention n^o 169 a été intégrée dans le processus BCP/PNUAD.

⁶ <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/laws/collection.htm>.

⁷ <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/codelanguage.htm>.

⁸ <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/new/index.htm>.

Renforcer les institutions et mécanismes nationaux

18. Des modules sur les normes internationales du travail relatives à l'égalité ont été incorporés dans un ensemble de cours de formation organisés par le Centre international de formation de l'OIT à Turin et destinés aux mandants et à d'autres groupes cibles. En outre, un certain nombre de ces cours ont exclusivement porté sur les questions d'égalité hommes-femmes. Un manuel de formation sur les normes internationales du travail destiné aux magistrats et aux avocats et traitant des normes relatives à l'égalité entre les sexes est en cours d'achèvement. Les nouveaux matériels de formation conçus pour l'alliance mondiale contre le travail forcé et destinés aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs fournissent des orientations sur la manière d'aborder les relations entre la discrimination, le travail forcé et la pauvreté. Des ateliers interrégionaux et régionaux sur les questions relatives aux peuples indigènes et tribaux ont été organisés à Chiang Mai, *Thaïlande*, et au Centre de Turin.
19. Un projet de deux ans concernant 28 pays de l'Europe centrale et orientale, de l'Europe du Sud et de la Communauté d'Etats indépendants (CEI) a été lancé en janvier 2006 pour renforcer la capacité des syndicats de ces pays dans le domaine de la lutte contre les discriminations visant les femmes sur le lieu de travail et le marché du travail. Se fondant sur les principales conventions de l'OIT relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes, le projet a, entre autres objectifs, celui de rassembler des données et de mener des enquêtes nationales sur la discrimination entre hommes et femmes sur le lieu de travail. Il entend également renforcer les structures syndicales et élaborer des propositions concrètes pour promouvoir l'égalité sur le lieu de travail et, dans le cadre de consultations tripartites nationales, la négociation collective et la réforme de la législation. Les syndicats vont également élaborer des propositions qui seront intégrées dans les plans d'action nationaux relatifs à l'égalité entre hommes et femmes. Le projet a déjà servi à promouvoir d'autres ratifications des conventions clés relatives à l'égalité entre hommes et femmes.
20. En *Afghanistan*, le BIT a aidé le gouvernement et les partenaires sociaux à mettre en œuvre un programme de développement des compétences nationales destiné à lutter contre les discriminations dont sont victimes les jeunes femmes. Ces dernières qui se voient refuser l'accès à la formation et à l'éducation constituent un des groupes les plus vulnérables. Dans le contexte de la mise en place des services de l'emploi, l'on s'est attaché à augmenter le nombre de femmes bénéficiant des prestations de ces services. En *Chine*, le BIT a apporté son appui aux différentes mesures prises par les mandants pour promouvoir l'égalité. Il a également soutenu, dans ce cadre, l'élaboration et la promotion de stratégies institutionnelles sur l'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes ainsi que l'organisation de formations sur la ventilation des statistiques en fonction du sexe. Au *Viet Nam*, le BIT, qui participe activement au groupe chargé des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes dans les pays, a contribué à l'instauration d'un groupe de sensibilisation sur les questions d'égalité salariale. Le BIT a également aidé les Vietnamiennes à accéder aux formations en matière d'entrepreneuriat et aux prêts facilitant la création d'entreprises. Au *Yémen*, le BIT a notamment axé son action sur la promotion auprès des mandants des normes de l'OIT relatives à l'égalité entre hommes et femmes.
21. Au *Brésil*, deux grands projets du BIT appuyant le renforcement des mécanismes et politiques sur l'égalité hommes-femmes et entre les ethnies ont été menés à terme. Depuis, plusieurs activités de suivi sont en cours, dont des programmes visant à améliorer la situation des travailleurs domestiques, catégorie majoritairement constituée de femmes issues de groupes sociaux et ethniques défavorisés. L'égalité entre les hommes et les femmes est au cœur du programme par pays de promotion du travail décent de l'*Argentine* et du *Brésil*. Au *Chili*, le BIT a contribué à la diffusion auprès des mandants du nouveau Code du travail incorporant des dispositions sur le harcèlement sexuel. Il a également

publié un manuel sur cette question pour appuyer l'application de la nouvelle législation par les services d'inspection du travail.

22. Des avis techniques ainsi que des conseils en matière de renforcement des capacités, de recherche, de formation, de sensibilisation ayant trait aux normes et politiques de l'OIT relatives aux peuples indigènes et tribaux ont été fournis dans les pays suivants: *Bangladesh, Burkina Faso, Burundi, Cambodge, Cameroun, Inde, Kenya, Maroc, Népal, Pakistan, Philippines* et *Fédération de Russie*. En *Colombie*, en *Bolivie*, au *Guatemala* et au *Honduras*, des ateliers nationaux ont aidé les gouvernements et les peuples indigènes et tribaux à mettre en place des mécanismes appropriés visant à permettre l'application de la convention n° 169, et notamment de ses dispositions relatives à la consultation et à la participation. La mission consultative technique en *Argentine* a fourni des avis sur les suites à donner aux commentaires de la commission d'experts relatifs à l'application de la convention n° 169. Au *Pérou*, le BIT a continué d'apporter son appui à la Commission interministérielle chargée d'élaborer un plan national d'action pour l'élimination du travail forcé chez les peuples indigènes, ce qui a conduit à l'adoption du plan national qui sera opérationnel en 2007.

Promouvoir l'action sur le lieu de travail

23. Des outils pédagogiques destinés à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, et comportant notamment des modules sur les questions de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, du harcèlement sexuel et de la protection de la maternité, sont mis au point pour les employeurs et leurs organisations. Un module de formation sur l'application du principe de l'égalité de rémunération et un guide pratique d'évaluation objective des emplois ont été commandés. Un nouveau site Internet, destiné tout particulièrement aux organisations d'employeurs et de travailleurs, propose un ensemble d'informations et de conseils pratiques visant à prévenir la discrimination ethnique et à faciliter l'intégration des travailleurs migrants, en mettant l'accent sur l'action à mener sur le lieu de travail ⁹.
24. Le principe de non-discrimination est intégré dans l'ensemble des programmes et des projets concernant les mesures relatives au VIH/SIDA sur le lieu de travail. Dans le cadre du projet SHARE ¹⁰, qui est opérationnel dans 23 pays, la lutte contre la discrimination visant les personnes séropositives passe par des mesures actives visant à modifier les comportements, y compris la formation d'éducateurs eux-mêmes séropositifs. Un grand nombre d'activités ont permis de renforcer les capacités des syndicats et des organisations d'employeurs à mettre en œuvre des politiques et des programmes relatifs au VIH/SIDA sur le lieu de travail, fondés tout particulièrement sur le dialogue social.
25. Au *Brésil*, le BIT a aidé les pouvoirs publics à lancer un programme destiné à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans les entreprises du secteur public, programme qui sera ultérieurement étendu au secteur privé. Au *Chili*, l'Organisation a participé à l'élaboration d'un code de bonnes pratiques sur l'égalité entre hommes et femmes dans la fonction publique, à la suite de quoi la Confédération de l'industrie et du commerce (CPC) a mis au point un guide pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans l'entreprise. Au *Mexique*, le ministère du Travail est en train de mettre au point un guide comparable. En *Hongrie*, le BIT est en train de mener un projet de formation axé sur le thème de la non-discrimination et destiné aux chefs d'entreprise. Au *Portugal*, le BIT a

⁹ <http://www.ilo.org/migrant/equality>.

¹⁰ SHARE: réponses stratégiques des entreprises à la question du VIH/SIDA.

aidé les mandants à mettre au point une méthode d'évaluation des emplois exempte de préjugés sexistes dans le secteur des boissons et de la restauration.

26. En octobre 2006, le BIT, en coopération avec la ville de Londres, a organisé le dialogue du Pacte mondial sur la lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité pour le travail décent, dialogue qui a permis d'examiner une série de questions relatives à l'égalité et à la discrimination et de rechercher les solutions à appliquer sur le lieu de travail ¹¹.

Renforcer la base de connaissances

27. Une étude a été lancée en vue de constituer une base d'informations qui serait alimentée par les mandants de l'OIT et des réseaux de spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes dans les pays d'Asie de l'Est. Cet outil est destiné à faciliter l'élaboration de politiques et de mesures concrètes visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, l'accent devant notamment être mis sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et sur la protection de la maternité. Plusieurs nouvelles études portant sur le temps de travail, la fixation des salaires, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que sur de nombreuses questions relatives à la discrimination ont été publiées ¹². Une étude comparative des divers modèles et approches utilisés pour promouvoir l'égalité de rémunération a vu le jour ¹³. Des données de référence sur la participation des femmes dans 48 instances nationales promouvant le dialogue social ont été établies ¹⁴; le taux moyen de participation, pour l'ensemble des régions, s'établit à 14,68 pour cent, chiffre qui indique que le Bureau doit de toute urgence s'attacher à promouvoir un meilleur équilibre entre les sexes dans ces instances.
28. Des études par pays portant sur les populations autochtones et tribales de *Bolivie*, du *Cambodge*, du *Cameroun* et du *Guatemala* et la mise en œuvre des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) ont été achevées et publiées. Plusieurs études de cas ont été réalisées en vue d'étayer à l'aide de documents et de diffuser les bonnes pratiques et les enseignements concernant l'application de la convention n° 169. Des enquêtes auprès des ménages et des groupes de discussion ont été organisés dans trois régions du *Pérou* afin d'obtenir des informations plus précises sur les formes et l'ampleur de la discrimination à laquelle sont confrontés les autochtones des deux sexes en matière d'emploi et de rémunération. Une étude comparative des législations africaines visant à assurer la protection des populations autochtones et tribales a été entreprise, en coopération avec la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples.
29. Un projet destiné à faciliter l'élaboration de politiques et la mise en place d'institutions nationales dans le domaine de la migration de main-d'œuvre dans les pays d'Afrique a été achevé; ce projet a notamment débouché sur la réalisation de 12 études législatives (neuf au niveau national et trois au niveau sous-régional) sur l'application des normes internationales. En *France* et en *Suède*, le Bureau a poursuivi ses recherches sur les pratiques d'embauche discriminatoires, en reprenant et en améliorant la méthode d'enquête utilisée antérieurement par l'Organisation. Les résultats de ces études devraient aider à

¹¹ Pour plus d'informations, voir: <http://www.policydialogue2006.org>.

¹² Voir annexe.

¹³ M.T. Chicha: *Analyse comparative de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération: modèles et impacts*, document de travail de la Déclaration 49/2006.

¹⁴ Les résultats de cette recherche seront publiés en 2007 en tant que document de travail du Département du dialogue social, de la législation et de l'administration du travail.

renforcer les mesures législatives et administratives de lutte contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, et permettre de prendre davantage de mesures correctives sur les lieux de travail. Effectuée dans le cadre du projet destiné à améliorer les conditions de travail dans les usines cambodgiennes, une enquête sur les travailleurs du secteur de la confection a révélé que le harcèlement sexuel était plus courant que ne le laissent attendre les contrôles préalables effectués par le projet. En *Chine*, des recherches sur la situation des minorités ethniques dans le domaine de l'emploi sont en cours dans deux provinces.

30. En 2006, la base de données NATLEX s'est enrichie de quelque 75 nouveaux articles sur la législation relative à l'égalité de chances et de traitement. La base de données sur les conditions de travail et d'emploi a été mise à jour et comporte désormais des informations sur les législations relatives à la protection de la maternité, au temps de travail et aux salaires minima en vigueur en 2006 dans une centaine de pays.

Influer sur l'ordre du jour de la communauté internationale et mettre en place des partenariats

31. Les stratégies nationales destinées à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail ont été l'un des thèmes du débat de haut niveau de l'ECOSOC en juillet 2006. La Déclaration ministérielle finale¹⁵ reconnaît qu'il est nécessaire d'adopter des stratégies d'intégration des questions relatives à l'égalité des sexes si l'on veut pouvoir créer les conditions susceptibles de permettre aux femmes de participer aux activités de développement, ainsi que de mettre en place et d'appliquer des législations conformes aux normes internationales du travail. La déclaration considère que la ratification et l'application des conventions de l'OIT relatives à l'emploi des femmes, des jeunes, des handicapés, des travailleurs migrants et des populations autochtones sont l'un des moyens pour promouvoir le plein emploi productif.
32. La contribution de l'OIT au dialogue de haut niveau sur les migrations internationales qui s'est tenu lors de la soixante et unième session de l'Assemblée générale des Nations Unies les 14 et 15 septembre 2006 a souligné la nécessité de protéger les travailleurs migrants contre la discrimination. Les activités de l'Organisation relatives à la violence sur le lieu de travail, en particulier le harcèlement sexuel, ont été évoquées par le Secrétaire général dans l'étude approfondie de toutes les formes de violence à l'égard des femmes présentée à la quatre vingt onzième session de l'Assemblée générale des Nations Unies, en octobre 2006¹⁶. L'OIT a fourni de substantielles contributions à la session de l'Instance permanente des Nations Unies sur les questions autochtones, en présentant notamment plusieurs publications et en organisant une table ronde. Un représentant du Bureau a participé à la réunion annuelle du Groupe d'appui interorganisations pour l'Instance permanente sur les questions autochtones.
33. Le Bureau a continué à fournir des rapports et des notes de synthèse aux organes des Nations Unies créés en vertu de traités relatifs aux droits de l'homme qui ont à connaître des instruments sur l'égalité et la non-discrimination¹⁷, dans le but de favoriser la concordance et la complémentarité des conclusions des organes de contrôle des Nations

¹⁵ <http://www.un.org/docs/ecosoc/meetings/2006/hls2006/outcome.shtml>.

¹⁶ <http://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/index.htm>.

¹⁷ Il s'agit du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale et du Comité pour les travailleurs migrants.

Unies et de l'OIT et de s'en servir comme un point d'ancrage pour promouvoir l'égalité au niveau national.

- 34.** Le Bureau a continué à participer aux négociations sur la Convention relative aux droits des personnes handicapées adoptée par l'Assemblée générale le 13 décembre 2006¹⁸. La nouvelle convention interdit la discrimination fondée sur le handicap dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes et invite les Etats à permettre aux demandeurs d'emploi présentant un handicap d'accéder aux lieux de travail ordinaires, conformément aux normes et aux instruments de l'OIT. Le comité qui sera créé pour contrôler l'application de la convention a reçu mandat de s'appuyer sur les informations et les compétences mises à sa disposition par les institutions spécialisées, notamment le BIT¹⁹.
- 35.** La Banque asiatique de développement (BAsD) et le BIT ont publié conjointement un recueil sur les principales normes du travail, qui fournit des indications sur la manière dont le personnel de la BAsD et les autorités publiques peuvent prendre en compte les normes internationales du travail, notamment celles qui ont trait à l'égalité, pour l'élaboration et la mise en œuvre des projets²⁰. En 2006, la Société financière internationale (SFI) a publié deux documents – une note d'orientation sur l'emploi et les conditions de travail, qui s'inspire de ses normes de performance, ainsi qu'une note de bonne pratique sur la non-discrimination et l'égalité des chances – qui s'inspirent des normes applicables de l'OIT²¹. Le Bureau a également fourni des conseils à la SFI à propos du document d'information sur la convention n° 169 et le secteur privé pour les clients de la SFI.

Conclusion

- 36.** Il ressort des informations fournies par les diverses unités du Bureau dans le cadre de la rédaction du présent document qu'un grand nombre d'activités ont été mises au point et que leur mise en œuvre se fait d'une manière intégrée et diversifiée combinant diverses stratégies et approches et associant les organisations d'employeurs et de travailleurs à chaque étape.
- 37.** Les programmes par pays de promotion du travail décent élaborés dans un certain nombre de pays portent expressément sur les questions d'égalité et promeuvent l'application des normes correspondantes. Il est désormais parfaitement admis que le principe d'égalité et de non-discrimination doit être considéré comme un thème intersectoriel qui doit se retrouver dans toutes les composantes de l'Agenda du travail décent. Les approches ciblées sur certains groupes restent par ailleurs cruciales pour assurer à tous l'égalité d'accès au travail décent. C'est ce que confirme la Déclaration ministérielle de l'ECOSOC de 2006, qui invite les gouvernements à ratifier et à appliquer sans réserve les conventions de l'OIT relatives aux femmes, aux jeunes, aux handicapés, aux travailleurs migrants et aux populations autochtones. Dès lors, la responsabilité de l'OIT est de redoubler d'efforts pour promouvoir ces normes et fournir l'aide nécessaire à leur application.

¹⁸ Pour le texte de la convention, voir: <http://www.un.org/french/disabilities/convention/conventionfull.shtml>.

¹⁹ Article 38 de la convention.

²⁰ <http://www.adb.org/Documents/Handbooks/Core-Labor-Standards/CLS-Handbook.pdf>.

²¹ http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/Content/Publications_GoodPractice,
<http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/Content/GuidanceNotes>.

- 38.** L'examen du deuxième rapport global sur l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession qui aura lieu lors de la 96^e session de la Conférence internationale du Travail (mai-juin 2007) en vertu du suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et l'examen d'un plan de travail établi en vue de la 300^e session du Conseil d'administration (novembre 2007) permettront d'axer la réflexion sur ces questions et d'arrêter la future ligne d'action de l'Organisation en matière de discrimination dans l'emploi et la profession. Les mesures de suivi du plan d'action, ainsi que les autres activités menées par le BIT pour promouvoir l'égalité et la non-discrimination seront reprises dans les futurs rapports de situation.
- 39.** La commission est invitée à prendre note des informations contenues dans le présent document et à fournir des orientations sur toute activité complémentaire qui pourrait être nécessaire pour assurer une meilleure prise en compte des questions d'égalité à tous les niveaux.

Genève, le 9 février 2007.

Document soumis pour discussion et orientation.

Annexe

Choix de publications et de documents de travail

- BIT (2006): *Egalité entre hommes et femmes et travail décent: Conventions et recommandations clés pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes*, Genève.
- , *Guidelines for combating child labour among indigenous and tribal peoples*, PRO 169/IPEC.
- , Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre.
- BIT/CTNERHI (2006): *Aider les personnes handicapées à trouver un emploi: Manuel pour les formateurs de personnel de services de placement*.
- BIT/Development Cooperation Ireland (DCI), 2006: *Employment of people with disabilities: A human rights approach*, rapport de consultation technique tripartite (Afrique de l'Est et Afrique australe), Addis-Abeba, 23-25 sept. 2005. BIT: Soledad Bal Salazar, M.; Narváez, F.J.E. (2006): *Los pueblos indígenas y los objetivos de desarrollo del milenio: Guatemala, comunidad indígena El Porvenir II*. Genève, PRO 169.
- Chappell, D. et di Martino, V. (2006): *Violence at work*, BIT, Genève, troisième édition.
- Chicha, M.T.: *Etude comparative de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération: Modèles et impacts*, document de travail de la Déclaration 49/2006.
- Fultz, E. (2006): *Gender dimensions of social security reform*, vol. 2, *Case Studies of Romania and Slovenia*, Budapest.
- Kusakabe, K. (2006): «Reconciling work and family: Issues and policies in Thailand», *Conditions of Work and Employment Series* n° 14.
- Ndiaye, A.I. (2006): «Etude sur le temps de travail et l'organisation du travail au Sénégal: Analyse juridique et enquête auprès des entreprises», *Conditions of Work and Employment Series* n° 13.
- Saget, C. (2006): «Wage fixing in the informal economy: Evidence from Brazil, India, Indonesia and South Africa», *Conditions of Work and Employment Series* n° 16.
- Sangheon, L.; McCann, D.; et Messenger, J.: *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (BIT et Routledge, à paraître en 2007).
- Tapia, R.V. et Barrenoso, C.A. (2006): *Los pueblos indígenas y los objetivos de desarrollo del milenio: Bolivia, comunidad indígena Jathun Ayllu Amarete*, Genève, PRO 169.
- Tchoumba, B.; Guechou Bouopda, S. et Messe, V. (2006): *Les peuples indigènes et tribaux et les objectifs du Millénaire pour le développement: Micro étude sur les OMD et les peuples indigènes et tribaux au Cameroun*, PRO 169.
- Tucker, P. (2006): «Compressed working weeks», *Conditions of Work and Employment Series* n° 12.
- Vinding (2006): *Indigenous and tribal peoples and the MDGs: Perspectives from indigenous communities in Bolivia, Cambodia, Cameroon and Guatemala*, Genève, PRO 169.