



Activités de suivi menées par le Bureau au titre de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail: liberté d'association et négociation collective, travail forcé ou obligatoire, discrimination

1. La présente note vise à informer les délégués à la 93^e session de la Conférence internationale du Travail (Genève, juin 2005) des activités entreprises en application des plans d'action approuvés par le Conseil d'administration, en mars 2005, pour la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ¹, en novembre 2001 pour le travail forcé ou obligatoire ² et en novembre 2003 pour la discrimination ³. Le plan d'action sur l'abolition du travail des enfants ⁴ approuvé par le Conseil d'administration en mars 2003 s'inscrit essentiellement dans le cadre des orientations les plus récentes relatives au Programme focal sur le travail des enfants (IPEC).
2. La présente note actualise le *Compte rendu provisoire* n° 7 de la session de la Conférence de l'an dernier. Il ne mentionne pas les nombreuses activités (réunions, publications, services consultatifs, projets en cours, etc.) qui complètent les plans d'action et sont gérés par le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) ou d'autres unités du siège ou des structures extérieures qui ont des compétences en matière de liberté d'association et de négociation collective, de travail forcé ou obligatoire ou de discrimination. Ces activités sont normalement mentionnées dans les rapports d'exécution du programme que le Bureau soumet régulièrement à la Commission du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration ⁵.

¹ Document GB.292/TC/5.

² Document GB.282/TC/5.

³ Document GB.288/TC/4.

⁴ Document GB.286/TC/3.

⁵ Le dernier rapport figure dans le document GB.292/PFA/7.

A. Liberté d'association et négociation collective

3. Après l'examen du rapport global intitulé *S'organiser pour plus de justice sociale* à la session de l'an dernier (juin 2004) de la Conférence internationale du Travail, le Conseil d'administration a adopté, à sa session de mars 2005, un plan d'action dont l'avancement sera présenté aux futures sessions de la Commission de la coopération technique du Conseil d'administration.

B. Travail forcé ou obligatoire

4. Le rapport global *Une alliance mondiale contre le travail forcé*, qui doit être examiné à la session de cette année de la Conférence internationale du Travail, donne des informations détaillées sur les activités entreprises depuis l'adoption du programme d'action à la session de novembre 2001 du Conseil d'administration et met ainsi à jour les informations communiquées à la session de l'an dernier de la Conférence ⁶.

C. Discrimination en matière d'emploi et de profession

Lutte contre la discrimination raciale/ethnique

5. Au Brésil, le BIT, dans le cadre du projet *Egalité raciale*, financé par le gouvernement des Pays-Bas et le BIT, a organisé, avec la Banque interaméricaine de développement, le PNUD et le DFID, le *Dialogue international pour la promotion de l'équité et de l'inclusion raciale* (Brasilia, 11-14 avril 2005). Cette réunion a rassemblé 150 personnes, dont des représentants des gouvernements, principalement des ministères de la planification, des spécialistes de la promotion de l'égalité raciale, des universitaires et des représentants des populations noires ou d'origine africaine de toutes les Amériques. Pour le Brésil, des syndicalistes et des membres d'associations d'employeurs y ont également participé. La réunion a porté sur la discrimination raciale concernant l'accès à la justice, à l'éducation et à la santé, au logement, aux actifs économiques, ainsi que sur la discrimination raciale dans le monde du travail. Le Secrétariat pour l'égalité raciale au Brésil (SEPPIR) a créé en avril 2005 un groupe de travail, auquel participe notamment le BIT, afin d'élaborer une politique d'action positive en faveur de l'égalité raciale dans l'emploi.
6. A la demande du Haut Commissaire aux droits de l'homme, un document sur les principaux aspects de la mesure des inégalités raciales sur le marché du travail et sur les problèmes qui se posent dans ce domaine a été présenté à la quatrième session du Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine (Genève, 25 octobre - 5 novembre 2004).
7. Un «audit» ethnique des DSRP de 14 pays a été présenté à la session de 2005 de l'instance permanente sur les questions autochtones en avril 2005. L'objet de la session était d'examiner les progrès réalisés en direction des OMD (Objectifs du Millénaire pour le développement) 1 et 2, qui concernent les peuples indigènes. Le but de l'audit était de vérifier si les spécificités de la pauvreté des peuples indigènes et leurs causes structurelles étaient prises en compte par les DSRP.

⁶ BIT: *Compte rendu provisoire n° 7, Compte rendu des travaux*, vol. I, Conférence internationale du Travail, 92^e session, Genève, 2004.

**Renforcement de la capacité des syndicats
de lutter contre la discrimination
en matière de rémunération**

8. Un appui a été apporté à plusieurs syndicats afin d'améliorer leur capacité de s'attaquer à différentes formes de discrimination. Les activités ont notamment été les suivantes:
- a) Atelier d'évaluation et de suivi pour les femmes dirigeantes du mouvement syndical ibéro-américain (Lima, Pérou, 8-12 novembre 2004), organisé par Turin. Cet atelier visait à renforcer le réseau syndical hispano-américain qui établit un lien entre les dirigeantes syndicales de toute l'Amérique latine et leurs homologues d'Espagne et du Portugal. L'un des principaux objectifs de ce réseau est d'intégrer l'Agenda du travail décent, y compris l'égalité de chances entre femmes et hommes, dans les processus actuels d'intégration économique régionale et sous-régionale. Les thèmes prioritaires de l'atelier ont notamment été la protection des travailleuses migrantes, l'amélioration du traitement des travailleurs domestiques et l'équité salariale.
 - b) «L'équité salariale, ça marche! Atteindre l'équité salariale pour les femmes dans les services publics européens». Cette conférence ISP/FSESP/IE a été organisée à Genève les 7 et 8 octobre 2004. Elle a réuni plus de 100 participants et intervenants de 36 pays. Ils ont notamment examiné les points suivants: rôle des modes d'évaluation non sexiste de l'emploi et salaire minimum vital en tant que stratégie propre à assurer l'équité salariale pour les femmes et pour les hommes; stratégie d'intégration de l'équité salariale dans les négociations collectives; rôle des syndicats dans ces domaines.
 - c) Le quatrième forum BIT/ISP/FSI sur l'équité salariale, organisé en février 2005, a examiné les progrès réalisés dans la promotion de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes dans le cadre du suivi du rapport global du BIT intitulé *L'heure de l'égalité au travail* (2003) et de la résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2004.

**Promotion de l'égalité entre hommes et femmes
dans les politiques de l'emploi**

9. DECLARATION a continué à fournir son assistance technique à la Commission de l'égalité des chances du ministère du Travail du Pérou pour l'élaboration d'une stratégie et d'un plan d'action visant à intégrer les questions d'égalité entre hommes et femmes dans les programmes de l'emploi. Un atelier a été organisé en avril 2005 pour les membres de la commission et d'autres composantes du ministère. Cet atelier a permis d'examiner les expériences de différents programmes de lutte contre le sexisme en matière d'emploi en Bolivie, en Colombie et en Equateur ainsi que les résultats de l'audit, réalisé par le BIT, des questions d'égalité entre hommes et femmes dans les programmes de l'emploi du ministère.
10. En janvier 2005, le gouvernement de la Belgique a fourni des fonds supplémentaires à DECLARATION pour assurer que les examens de la politique de l'emploi des pays du Pacte de stabilité tiennent compte des problèmes d'égalité entre hommes et femmes dans les politiques actives ou passives du marché du travail, de telle sorte que des chances égales soient offertes aux femmes et aux hommes en matière d'emploi et de rémunération.

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
Activités de suivi menées par le Bureau au titre de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail: liberté d'association et négociation collective, travail forcé ou obligatoire, discrimination.....	1
A. Liberté d'association et négociation collective.....	2
B. Travail forcé ou obligatoire	2
C. Discrimination en matière d'emploi et de profession.....	2
Lutte contre la discrimination raciale/ethnique	2
Renforcement de la capacité des syndicats de lutter contre la discrimination en matière de rémunération	3
Promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans les politiques de l'emploi.....	3