

Discrimination sur le lieu de travail

Q: *Que faut-il entendre par discrimination?*

La discrimination en matière d'emploi et de profession est le fait de traiter quelqu'un différemment et moins favorablement pour des motifs qui ne sont liés ni à son mérite, ni aux exigences de l'emploi et comprennent notamment la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'origine nationale et sociale.

La discrimination au travail est une violation des droits de l'homme, qui engendre un gaspillage des talents humains et porte préjudice à la productivité et la croissance économique. Elle crée des inégalités socio-économiques qui fragilisent la cohésion sociale et la solidarité, tout en freinant la lutte contre la pauvreté.

Âge, handicap, VIH/SIDA, religion et orientation sexuelle sont autant de motifs de discrimination qui préoccupent l'OIT et ses mandants. La discrimination anti-syndicale, également, persiste et se répand. Éliminer la discrimination est un objectif essentiel, contenu dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Q: *Dans quelles conditions un traitement différent n'est pas discriminatoire?*

Une différence de traitement et de rémunération fondée sur des degrés différents de productivité n'est pas discriminatoire. Certains travailleurs et certaines activités sont plus productifs que d'autres, en raison de compétences, qualifications et aptitudes différentes. La différence de rétribution au travail, qui en découle, est juste et rationnelle. Fondé sur le mérite personnel - talents, connaissances et compétence - ce traitement différent n'est pas discriminatoire.

Traiter différemment pour satisfaire les besoins particuliers de certaines personnes et s'assurer qu'elles ont des chances égales n'est pas discriminatoire. Ainsi, s'assurer qu'un travailleur handicapé bénéficie d'un accès propre, ou qu'une travailleuse enceinte ne s'expose pas à des dangers sur le lieu de travail n'a rien de discriminatoire. On peut également prévoir des mesures visant à aider les membres de groupes victimes de discrimination antérieure ou actuelle.

Q: *Pourquoi l'égalité entre hommes et femmes est-elle un objectif clé de la stratégie anti-discriminatoire de l'OIT?*

L'égalité entre les sexes est un élément clé de la stratégie de l'OIT, qui tend à promouvoir, pour les hommes et les femmes, des chances raisonnables d'obtenir un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine.

La discrimination entre les sexes est un domaine où d'importants progrès ont été réalisés, même s'ils n'ont pas donné encore entière satisfaction. Les inégalités en fonction du sexe persistent et les femmes demeurent le groupe qui subit le plus la discrimination. En outre, la variabilité des inégalités empêche d'évaluer à fond le phénomène et les interdépendances avec d'autres facteurs, à l'échelle locale ou mondiale, demandent une réorientation constante des stratégies destinées à les combattre.

Q: Qu'entend-on par action positive?

L'action positive est le fait d'adopter des mesures spéciales temporaires qui accordent un traitement plus favorable aux membres de groupes défavorisés afin de les aider à se relever d'une discrimination de longue date (par exemple, embaucher un effectif cible ou fixer des quotas parmi les groupes qui ont fait l'objet de discrimination)

Donner effet au principe de l'égalité de traitement et de chances va plus loin que traiter les personnes de la même manière: des initiatives s'imposent pour donner à chacun la possibilité de rivaliser sur un pied d'égalité pour obtenir un travail décent.

L'action positive n'est donc pas discriminatoire, puisqu'elle tend à offrir des chances égales à tous ceux qui depuis longtemps subissent une discrimination, qu'il ne suffit pas d'interdire simplement.

Q: Comment expliquer l'écart de rémunération entre hommes et femmes?

L'écart de rémunération sert très souvent à évaluer l'ampleur du désavantage des femmes sur le marché du travail. Cet écart résulte, en partie, notamment des différents niveaux de compétence, de qualifications, de responsabilités, d'expérience professionnelle et d'ancienneté, du nombre d'heures de travail et d'années de formation. Mais surtout, il tient à la discrimination sexuelle.

Il existe deux types de discrimination en matière de rémunération:

- rémunération différente pour le même emploi, selon qu'il est rempli par un homme ou par une femme
- rémunération différente pour des emplois différents par leurs caractéristiques mais d'égale valeur, selon qu'il s'agisse d'emplois à prédominance féminine ou masculine

Ces deux formes, découlant de préjugés et de clichés, de systèmes de rémunération inéquitables et de méthodes de qualification des emplois traditionnelles, enfreignent le principe consacré par la convention n°100 de l'OIT: "égalité de rémunération pour un travail de valeur égale".

Q: Comment éliminer la discrimination?

Les législations interdisant la discrimination et encourageant l'égalité sont indispensables - mais ne suffisent pas. Interdire la discrimination au travail ne la fera pas disparaître. La plupart des

pays disposent de lois anti-discriminatoires, mais le phénomène persiste partout. Organismes de contrôle, action positive, éducation neutre, services de formation et d'emploi, ainsi que données pour suivre les progrès réalisés sont tout autant nécessaires. Cette association de mesures et d'instruments est primordiale, quelle que soit la forme de discrimination.

Les obstacles tant formels qu'informels à l'égalité doivent être supprimés. Les mesures visant à promouvoir l'égalité doivent tenir compte de la diversité de culture, langue, conditions familiales et du degré d'alphabétisme. L'égalité d'accès à la terre, à la formation, à la technologie et au capital est essentielle pour les travailleurs agricoles et propriétaires de petites entreprises ou d'entreprises familiales, en particulier s'agissant des femmes et de groupes ethniques.

Q: Comment l'OIT aide-t-elle les pouvoirs publics, les organisations d'employeurs et de travailleurs à lutter contre la discrimination sexuelle?

Bien que n'existe aucune solution universelle, cadres juridiques, priorités et besoins étant différents selon le pays et le groupe, l'OIT fournit une assistance technique et du matériel de formation à l'échelon national en vue de coordonner les initiatives des partenaires sociaux.

A ce titre, les lignes directrices de l'OIT sur l'égalité des chances en matière d'emploi (EEO) offrent de grandes possibilités, étant destinées à indiquer comment donner effet à la législation nationale, expliquer l'importance des EEO et les avantages en découlant pour les entreprises, ainsi qu'à suggérer des mesures de recrutement, conditions de travail et systèmes de rémunération susceptibles de créer une plus grande égalité sur le lieu de travail

Q: Pourquoi commencer à combattre la discrimination sur le lieu de travail?

Le lieu de travail est l'endroit stratégique où libérer la société de la discrimination. Un lieu de travail, qui réunit des travailleurs et travailleuses de race et d'âge différents et les traite équitablement, contribue à instaurer une communauté d'intérêts. Ce faisant, il désamorce les clichés et préjugés qui sont au centre de la discrimination. Combattre la discrimination sur le lieu de travail peut aussi aider à réduire les désavantages, tels que des niveaux d'éducation insuffisants. ■