



Compte rendu provisoire

Quatre-vingt-onzième session, Genève, 2003

Quatorzième séance

Vendredi 13 juin 2003, 15 h 10

Présidence de M. Wamalwa

RAPPORT GLOBAL PRÉSENTÉ EN VERTU DU SUIVI
DE LA DÉCLARATION DE L'OIT RELATIVE
AUX PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL:
SÉANCE INTERACTIVE CONSACRÉE AUX FUTURES
MESURES SUGGÉRÉES

Original anglais: Le PRÉSIDENT — Nous en venons maintenant à la deuxième étape de notre discussion du rapport global intitulé *L'heure de l'égalité au travail*. A sa 286^e session, tenue en mars 2003, le Conseil d'administration a adopté un certain nombre d'arrangements *ad hoc* pour la discussion du rapport global à la présente session de la Conférence, l'objectif étant de susciter un débat aussi interactif que possible.

Comme je vous l'ai indiqué ce matin, il a été convenu que la Conférence procéderait d'abord à une discussion générale et débattrait ensuite sa séance de l'après-midi par une discussion thématique, qui durerait environ deux heures. Une fois la discussion thématique terminée, la discussion générale pourrait reprendre afin de permettre aux délégués, qui n'auraient pas eu la possibilité de s'exprimer au cours de la séance de ce matin, de le faire.

Aux fins de notre discussion thématique, le Conseil d'administration a apporté un certain nombre de modifications aux procédures de la Conférence et invite le bureau de la Conférence à en préciser les modalités.

Premièrement, le Secrétaire général de la Conférence dirigera la discussion thématique. Deuxièmement, lorsqu'il adressera des questions aux délégations, le Secrétaire général ne sera pas limité par les dispositions de l'article 14, paragraphe 2, du Règlement de la Conférence. En d'autres termes, il pourra poser ses questions dans l'ordre le plus approprié pour favoriser un débat interactif.

Troisièmement, les délégations peuvent prendre la parole au cours de la discussion thématique, même si les représentants d'un groupe particulier, par exemple le ministre ou la personne désignée, pour s'exprimer au nom d'un Etat, a déjà pris la parole au cours de la matinée ou bien s'apprête à intervenir lorsque la discussion reprendra ce soir.

Le temps de parole maximal de cinq minutes s'applique également à la discussion thématique. Au cas où le temps prévu pour ce débat se révélerait trop court, cette limite pourrait être réduite à trois minutes par intervention.

Voilà le cadre général de notre discussion thématique. Je donne maintenant la parole au Secrétaire général de la Conférence, M. Juan Somavia.

Original anglais: Le SECRÉTAIRE GÉNÉRAL — Tout d'abord, je me dois de vous remercier de tout

ce que vous avez dit au sujet du rapport. Il y a une vieille coutume ici, à l'OIT, qui veut que l'on remercie le Directeur général, et parfois, je me sens un peu mal à l'aise parce qu'on me remercie pour un travail formidable dont le mérite revient, en fait, au personnel du Bureau. Donc, je dois dire que le principal auteur de ce rapport est Manuela Tomei, qui est ici assise à la tribune. Elle a bien sûr reçu l'aide d'une équipe, dirigée par Zafar Shaheed, qui est ici également. Donc il y a énormément de personnes très compétentes qui ont contribué à l'élaboration de ce rapport et je leur transmets tous les remerciements que vous m'avez adressés.

Je voulais tout d'abord faire un bref résumé, une synthèse des discussions de ce matin et je me propose ensuite de revenir sur certaines questions qui ont émergé lors de cette discussion. Tout d'abord, je crois que presque tout le monde, enfin beaucoup de personnes ont dit qu'il était intéressant de lier le rapport *L'heure de l'égalité au travail* au rapport *S'affranchir de la pauvreté par le travail*. Les deux thèmes sont étroitement liés, et ils sont également liés à un autre thème important sur lequel nous allons nous pencher l'année prochaine pendant la Conférence, à savoir les migrations. Le simple fait de mentionner le lien entre ces deux rapports nous donne une certaine orientation, sur la manière d'aborder ces thèmes. La pauvreté est au cœur de ces deux débats.

La discrimination peut être examinée sous différents angles. L'idée générale est qu'il faut atténuer et éliminer la discrimination mais ce problème doit être abordé sous différents aspects: les droits de l'homme, les droits des citoyens, etc. La prohibition de la discrimination est inscrite dans la Constitution de nombreux pays, dans les législations, dans les conventions de l'OIT (n° 100), sur l'égalité de rémunération, 1951, et (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et dans la Déclaration, bien sûr. Il y a donc un cadre juridique extrêmement solide. Quel que soit le point de vue que l'on adopte, la discrimination est définitivement prohibée dans tous les systèmes juridiques du monde entier et l'on peut s'attaquer à ce problème sous de nombreux angles.

Ensuite, la deuxième idée forte est l'égalité des chances. Non pas dans une perspective juridique, mais d'un point de vue pratique. Dans quelle mesure la discrimination qui s'exerce avant que vous n'entriez dans le monde du travail peut-elle avoir ensuite un impact sur la discrimination au travail? C'est un aspect important qui a été évoqué à plusieurs reprises ce matin.

Tout le monde s'est aussi accordé à reconnaître que la discrimination est une mauvaise chose pour les entreprises. En d'autres termes, la non-discrimination

est une bonne chose pour tout le monde. Elle est bonne pour les entreprises pour l'ambiance sur le lieu de travail. Elle est également bonne pour la productivité et bonne pour la personne qui n'a pas à subir de discrimination. La non-discrimination permet à chacun de passer à d'autres domaines où, bien sûr, la discrimination doit être combattue par la loi, mais aussi dans la pratique, dans la manière concrète dont les entreprises opèrent. Cela peut être le résultat d'une politique sociale ou d'un dialogue social. Il est différentes façons dont on peut lutter contre la discrimination sur le lieu de travail une fois que l'on est convaincu que c'est une bonne chose pour tout le monde. On peut donc aller au-delà d'une approche purement juridique.

Dans ce contexte également, la lutte contre la discrimination est une responsabilité que chacun doit assumer. C'est un aspect important qui a été évoqué par tous les intervenants. Du fait que c'est une bonne chose pour tout le monde, il faut que tout le monde se sente concerné par la manière dont on lutte contre ce problème.

Ensuite, ces questions ont été étudiées sous différentes perspectives notamment du point de vue de l'égalité des sexes. Je crois que c'est la préoccupation majeure, c'est le domaine dans lequel le plus grand nombre de mesures ont été adoptées, mais il reste encore beaucoup à faire. De façon générale, la conclusion est que, même si nous avons des moyens juridiques, même si les problèmes peuvent être en pratique résolus de toutes sortes de manières au niveau de l'entreprise ou au niveau de la société, même si nous savons que nous avons progressé, il reste encore beaucoup à faire. Ce problème est loin d'être résolu. On l'a analysé mais il demeure. En dehors de la discrimination entre hommes et femmes il existe d'autres formes de discriminations — fondées sur la race, l'origine ethnique, l'ascendance nationale, le handicap, l'âge, l'appartenance à un peuple autochtone, etc.

Le problème peut également être abordé, non plus par rapport à l'acteur, à la personne concernée, mais par rapport aux conditions d'emploi. Un aspect, en particulier, n'a cessé de revenir, celui de l'égalité de rémunération, surgi très régulièrement au cours de la matinée comme étant l'un des domaines dans lesquels il fallait agir.

Passons ensuite à la question de l'économie informelle. C'est un domaine essentiel et un problème considérable, notamment parce qu'il nous est difficile d'en connaître tous les aspects et de comprendre les liens entre l'économie formelle et l'économie informelle.

A propos de l'économie informelle, il a été largement question des acteurs, des personnes faisant l'objet de pratiques discriminatoires, des problèmes liés à l'égalité de rémunération.

Je ne vais pas entrer dans les détails, mais je tiens à dire en passant qu'une foule d'informations ont été présentées sur ce qui se fait à l'échelle des pays, des informations très importantes sur ce qui est en train de se faire.

Des avis divergents ont été exprimés sur certains passages du rapport et des commentaires ont été formulés sur certains points, afin que le Bureau en tienne compte dans la suite de son action.

Toutefois, ces commentaires ne remettaient pas en cause l'orientation générale du rapport qui a été décrit comme une bonne base pour guider l'action future du Bureau.

Pour ce qui touche aux domaines d'action à venir, on a aussi parlé de données de campagne de promotion, de pratiques exemplaires, de programmes volontaristes, de la ratification des conventions, pour ne citer que quelques-uns des aspects évoqués.

L'idée de cette séance interactive est d'approfondir autant que possible la réflexion sur certains aspects concrets, qu'il convient de mieux comprendre ou de prendre en compte pour orienter l'action du Bureau dans la direction souhaitée.

Il est ressorti des discussions de ce matin deux autres aspects généraux et deux aspects plus particuliers que je trouve utile de vous présenter avant d'ouvrir le débat.

Le premier des aspects généraux est le suivant: beaucoup d'intervenants se sont montrés très intéressés par les pratiques exemplaires, par ce qui se fait dans les autres pays, par ce que font les autres employeurs, les autres travailleurs, pour régler tel ou tel problème, par tous les exemples dont vous pourriez souhaiter nous faire part.

L'autre idée générale concernait le suivi de ces rapports par le Bureau, le Conseil d'administration, puis la Conférence. Il y a donc deux idées générales relatives aux pratiques exemplaires, d'un côté, et au suivi, de l'autre, et deux points plus précis concernant les données. C'est un aspect qui a été évoqué à plusieurs reprises. Il nous faut mieux connaître certains problèmes. Nous pouvons, certes, déjà nous y attaquer sur le plan juridique et pratique, mais il est clair qu'il nous manque encore des informations sur beaucoup des aspects considérés.

Je reviendrai ultérieurement sur les questions de l'égalité de rémunération, de l'égalité des salaires. Cet aspect a été très présent au cours de la discussion de la matinée, et peut-être souhaiterez-vous en parler maintenant. Deux questions générales donc, les pratiques exemplaires et le suivi, et deux aspects particuliers, les données et l'égalité de rémunération. Restent évidemment tous les autres thèmes que vous pouvez souhaiter aborder. J'ai mentionné certains aspects simplement pour aider à structurer la discussion. Nous n'avons pas besoin de procéder par ordre thématique. Vous interviendrez sur les sujets de votre choix et nous ferons ensuite une synthèse pour mettre de l'ordre dans la discussion.

J'ouvre maintenant le débat et je donne la parole à quiconque souhaite donner le coup d'envoi à cette séance interactive.

Original anglais: M^{me} SANUI (conseillère technique des employeurs, Japon) — J'aimerais vous faire part d'une bonne pratique utilisée par les entreprises japonaises pour promouvoir l'égalité des sexes. Elle montre qu'en agissant préventivement, il est tout à fait possible de faire bouger les choses dans le monde du travail.

L'exemple que je vais vous présenter est celui d'une entreprise de cosmétiques, Shiseido, qui emploie 25 000 personnes, dont 70 pour cent sont des femmes. Pour favoriser l'égalité des sexes, cette entreprise a commencé par prendre des mesures destinées à aider les femmes à concilier leur vie professionnelle et leurs obligations familiales, afin qu'elles puissent travailler sans contraintes.

Depuis 1988, l'entreprise a introduit progressivement les mesures suivantes: horaires à la carte, congés et temps libre pour les enfants, congés et pauses pour l'allaitement, création d'une connexion Internet

permettant de donner des informations sur l'entreprise aux salariés en congé parental.

Toutes ces mesures dépassent de loin les exigences de la législation nationale.

En janvier 2000, l'entreprise est passée à la deuxième phase, celle de l'élimination de toute différence entre les hommes et les femmes. Cette manière de faire est guidée par la conviction que la prise en compte des différences hommes-femmes empêche les salariés d'exploiter pleinement leur potentiel et que changer cet état d'esprit dynamise l'entreprise tout entière mais a encore un impact positif sur la stratégie commerciale, les différents partenaires, y compris la clientèle, les partenaires commerciaux, les actionnaires et la société. Cinq objectifs concrets d'action positive ont été définis.

Premièrement: la sensibilisation. Pour ce faire, l'entreprise organise des séminaires, utilise les voies de communications internes et l'Intranet. Elle publie aussi chaque année à l'attention du personnel une brochure indiquant le comportement à adopter pour éliminer les différences entre les hommes et les femmes.

Deuxièmement, l'action auprès du personnel d'encadrement: dans son programme de formation des cadres, l'entreprise encourage ceux-ci à se débarrasser de tout préjugé sexiste dans l'exercice de leurs fonctions; ils doivent par exemple aider les femmes qui ont des possibilités à s'épanouir en leur confiant des tâches stimulantes, évaluer la performance de tous les travailleurs selon des critères impartiaux, etc.

Troisièmement: l'entreprise organise des séminaires de sensibilisation à l'intention des femmes pour inciter celles-ci à vaincre leur penchant à la passivité et les amener à se convaincre qu'elles sont des acteurs clés de l'entreprise.

Quatrièmement: adoption d'un système de gestion du personnel qui place les hommes et les femmes sur un pied d'égalité. Les définitions de postes et les plans de carrière ont été revus de telle sorte que chaque salarié puisse exploiter au mieux ses possibilités et s'épanouir dans son travail.

Cinquièmement: volonté affirmée d'aider les femmes à progresser et d'accompagner chaque individu selon ses compétences et ses capacités.

Le résultat de ces efforts s'est traduit de plusieurs manières. La composition des effectifs a changé. Les femmes sont de moins en moins nombreuses à quitter l'entreprise lorsqu'elles ont des enfants. L'ancienneté moyenne des femmes a augmenté et un nombre croissant de femmes compétentes, titulaires d'un diplôme universitaire, frappent à la porte de cette entreprise.

Lors de l'assemblée générale des actionnaires, la participation d'actionnaires femmes est désormais plus courante. Selon une enquête menée au sein de l'entreprise, le pourcentage de salariés qui considèrent que le sexisme a disparu est passé de 26,5 pour cent en 2001 à 38,2 pour cent en 2002. Le pourcentage de femmes cadres est passé de 3,9 pour cent en 1988 à 8,2 pour cent en 2002. Ce chiffre est encore faible, mais en hausse.

Quelles conclusions peut-on tirer de cet exemple?

Tout d'abord, les mesures ont été prises en amont, sur la base de la motivation interne de l'entreprise, et non en réaction à un problème. Tout le monde était fermement convaincu que l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe était un atout essentiel pour la compétitivité de l'entreprise. Les choses

bougent de façon plus stable et plus radicale lorsque le besoin de changement est ressenti de l'intérieur.

Deuxièmement, l'égalité au travail est une question de leadership. Les efforts de l'entreprise ont été encouragés par la détermination de la direction.

Troisièmement, l'entreprise considère l'être humain comme une ressource précieuse. Il faut vraiment permettre aux personnes d'exploiter pleinement leur potentiel pour dynamiser l'entreprise.

Quatrièmement, les entreprises ont pour but de dégager de la valeur ajoutée. Cette valeur n'est pas nécessairement monétaire. Si la société accorde de la valeur à l'égalité des sexes, les entreprises feraient de même pour séduire leurs partenaires. C'est fort simple. Si les entreprises ont besoin de personnel compétent, elles sont obligées d'offrir ce qu'ils attendent à leurs futurs salariés.

Je crois que tous ces aspects doivent être pris en considération si l'on veut l'égalité au travail.

Original espagnol: M. MAILHOS (délégué des employeurs, Uruguay) — Je tiens à féliciter le Directeur général à l'occasion de sa réélection et ainsi que M. Wamalwa pour son élection à la présidence de la Conférence internationale du Travail.

Si j'ai demandé la parole, c'est que je voulais vous parler de l'expérience uruguayenne en matière d'élimination de la discrimination dans l'emploi et dans la profession.

En Uruguay, les employeurs travaillent actuellement à la promotion de l'égalité hommes-femmes dans l'emploi et participent ainsi à une commission tripartite qui relève du ministère du Travail et de la Sécurité sociale. Si, jusqu'en 1997, tout se faisait de façon informelle, la commission a été structurée en vertu du décret 365/1999 du pouvoir exécutif. Je souligne que le mode de fonctionnement de cette commission tripartite est semblable à celui de l'OIT. En effet, nous avons des représentants du gouvernement et pas uniquement du ministère du Travail, mais aussi de l'Institut de la famille et de la femme dépendant du ministère de l'Éducation et de la Culture, ce qui montre l'importance attachée aux questions d'égalité. Participent aussi les employeurs, par le biais des chambres de commerce, et la grande organisation syndicale de mon pays, le PIT-CNT.

Cette commission joue un rôle consultatif pour les questions d'égalité hommes-femmes auprès du ministère du Travail et de la Sécurité sociale. Nous formons aussi les fonctionnaires qui sont chargés de mener des inspections et qui relèvent de ce ministère. Par le biais de cette institutionnalisation, nous procédons à un échange d'expériences avec d'autres commissions tripartites qui opèrent dans le Cône Sud, et cela, dans le cadre de séminaires et de journées techniques avec les commissions tripartites de l'Argentine, du Brésil, du Chili et du Paraguay.

Maintenant, je voudrais évoquer brièvement un séminaire qui a été organisé en août 2001, sous l'égide de l'OIT. Lors de ce séminaire, nous avons abordé trois thèmes extrêmement importants: les coûts de main-d'œuvre, la segmentation du travail et la disparité salariale hommes-femmes. Les conclusions du séminaire ont montré que, dans notre pays, le coût du travail des femmes n'est pas nettement supérieur à celui des hommes.

Par ailleurs, un plan national pour l'égalité dans l'emploi est actuellement mis sur pied. Les employeurs participent activement à l'élaboration de ce

projet et s'occupent plus précisément des questions liées à l'égalité des chances. Diverses études, sur la situation dans le pays ont montré que les femmes sont plus touchées que les hommes par le chômage, qu'elles ont plus de mal à trouver un emploi et à le conserver, qu'elles occupent moins de postes à responsabilités que les hommes et que les emplois qu'elles occupent sont faiblement rémunérés.

La commission tripartite a prévu de décentraliser ses activités afin de travailler au niveau local.

Enfin, nous avons engagé des consultations avec l'Organisation internationale du Travail qui a entrepris une étude sur la sécurité sociale et l'égalité hommes-femmes, dont l'objectif est de détecter tous les problèmes qui sont à l'origine de l'inégalité entre les hommes et les femmes dans le domaine de la sécurité sociale.

Nous avons aussi élaboré un programme particulier à l'intention des femmes concernant la promotion de l'égalité des chances dans l'emploi et la formation professionnelle. Ce programme est exécuté dans le cadre du Conseil national de l'emploi et de la Direction nationale de l'emploi.

Dans ce cas également, l'impulsion donnée par les employeurs a été déterminante. Ce programme, financé conjointement par les employeurs et par les travailleurs est exécuté avec l'appui du CINTERFOR dans notre pays. Le programme a pour objectif de promouvoir une politique active de l'emploi dans le domaine de la formation en vue d'améliorer la qualité des emplois offerts aux femmes, compte tenu des nouvelles compétences requises sur le marché du travail. Il est exécuté dans les zones urbaines comme dans les zones rurales.

Pour finir, je tiens à insister sur le rôle proactif joué par les employeurs dans le domaine de l'égalité hommes-femmes. En fait, aucun secteur ne pouvant à lui seul changer les mentalités dans notre pays, nous avons opté pour une démarche tripartite, semblable à celle de cette Organisation, qui permet de jeter des bases solides en vue d'assurer l'égalité des chances.

Enfin, je remercie l'Organisation pour l'appui qu'elle a toujours apporté à nos initiatives et qui est pour nous fondamental si l'on veut réussir à changer les mentalités, ce qui est très important pour toute notre région.

Original anglais: M^{me} THEODORSEN (conseillère technique et déléguée suppléante des travailleurs, Norvège) — Je représente les travailleurs norvégiens. Comme vous le savez, la Norvège est un pays riche, et pourtant il reste des inégalités salariales entre les hommes et les femmes. Je vous laisse imaginer ce qui peut se passer dans d'autres pays du monde qui ne sont pas aussi riches que nous.

Je voudrais faire des suggestions sur la question de l'égalité de rémunération. Le programme d'action de l'OIT en matière de discrimination devrait se fonder sur une stratégie de lutte contre la pauvreté et de soutien au développement durable. Il faut que l'OIT développe ses capacités et ait davantage de ressources, afin qu'elle puisse octroyer une assistance technique aux politiques de fixation des salaires et réfléchir aux mesures à prendre pour éliminer les inégalités en matières de salaires.

Donc, il faut renforcer les capacités des organisations de travailleurs de manière à leur permettre de déceler les inégalités, notamment lorsqu'il y a une sous-évaluation systématique du travail des femmes.

Il faut de nouvelles stratégies pour régler le problème des bas salaires. Les travailleurs de Norvège exhortent l'OIT à reconnaître l'importance de l'approche tripartite pour la lutte contre la discrimination et les inégalités salariales. Nous demandons donc à l'OIT de donner la priorité à l'inscription à son ordre du jour d'une réunion d'experts tripartite de haut niveau qui réfléchirait aux stratégies à mettre en œuvre pour venir à bout des inégalités en matière de salaires.

M^{me} DIALLO (déléguée des travailleurs, Guinée) — J'interviendrai sur deux points: d'abord, sur les travailleuses migrantes. Nous constatons que la migration s'intensifie et devient très préoccupante, avec un effectif très élevé de femmes. C'est encore une fois la femme qui, à ce niveau, est la première victime, se trouvant dans des situations très graves.

Les femmes sont dans une situation indigne puisqu'elles n'ont aucun statut en tant que travailleuses et n'ont pas accès à la formation. Il n'est pas possible de séparer la mère de l'enfant. Elle doit donc assurer en plus l'éducation de ses enfants. Etant elle-même dans une situation très difficile, il lui est pratiquement impossible de joindre les deux bouts.

Je pense que l'OIT doit pouvoir appuyer les organisations syndicales pour réaliser de fortes campagnes de sensibilisation, de formation et d'information sur les droits des travailleurs migrants, et particulièrement concernant les femmes.

Elles doivent pouvoir avoir des données fiables et pouvoir y accéder facilement. Il faut aussi promouvoir la ratification de la Convention internationale des Nations Unies, de la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, et de la recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975.

Le second point que je souhaite aborder concerne les conflits. Je viens d'un pays où nous sommes entourés de conflits. Nous avons constaté que, là aussi, l'implication sur le plan national des organisations syndicales est marginalisée. Je pense que nous devons appuyer fortement les organisations syndicales à s'impliquer dans la prévention des conflits afin d'éviter que les forces vives ne soient touchées, et surtout les femmes, comme je l'ai dit auparavant, qui n'ont pas accès à l'éducation et à la formation. Elles sont les premières victimes et les plus marginalisées.

L'OIT doit pouvoir appuyer les organisations syndicales à intervenir et à s'impliquer, ce qui serait une excellente chose.

Original anglais: M^{me} BYERS (déléguée des travailleurs, Canada) — J'aimerais vous entretenir très brièvement d'un groupe de travailleurs dont on ne parle pas à cette tribune, peut-être pas autant que dans mon pays; je veux parler des travailleurs autochtones en rapport avec l'importance de ce document.

Mon nom est Barbara Byers; je suis Vice-présidente exécutive du Congrès du travail du Canada, et comme je l'ai dit précédemment, j'aimerais très brièvement parler de la situation des travailleurs autochtones. Il s'agit d'un grand problème dans le pays d'où je viens, et, très franchement, d'un problème dont on parle peu dans les autres tribunes.

J'aimerais vous donner quelques informations de base, parce qu'au Canada, nous avons des données démographiques intéressantes. Nous avons une main-d'œuvre non autochtone qui vieillit, et un baby-boom autochtone. Cette situation se traduit, dans le pire des

cas, par du racisme, et dans le meilleur, par une certaine indifférence vis-à-vis des populations autochtones.

Les populations autochtones n'ont pas accès à l'éducation et à la formation. Vous entendrez peut-être dire que les enfants autochtones ont droit à une scolarité gratuite, mais en fait, ils sont conduits dans des voies de garage d'où ils ne peuvent plus sortir. Ils étudient par exemple les mathématiques, mais au niveau élémentaire, et ne vont pas plus loin.

Nous avons un système de formation qui ne tient pas compte des cultures. Il y a eu quelques progrès, mais la route est encore longue. Au sein du mouvement syndical, nous sommes consternés de voir un taux de chômage de 7 pour cent au Canada. Certains peuples autochtones considéreraient cela comme un succès, vu que le chômage, dans leur groupe, atteint 90 pour cent, et que leurs emplois sont souvent saisonniers.

Pour les populations autochtones, le cycle de la pauvreté est omniprésent, qu'elles vivent à l'intérieur des réserves ou à l'extérieur. Elles sont clairement exclues des lieux de travail, et lorsque tel n'est pas le cas, elles doivent faire face au racisme et à l'exclusion culturelle et spirituelle. Nous savons aussi qu'elles souffrent de l'inégalité de rémunération; moi-même, en tant que femme impliquée dans le mouvement syndical, je connais bien le problème des disparités entre hommes et femmes. Mais il y a aussi le problème des disparités entre les femmes autochtones et non autochtones. Les femmes autochtones sont victimes ici d'une double discrimination.

Nous avons manifestement besoin d'une législation forte, et de politiques permettant à la main-d'œuvre d'être représentée. Nous, syndicats, sommes en train de passer des «accords de partenariat» pour que la main-d'œuvre puisse être représentée. Il est question non seulement de programmes sur le lieu de travail, mais aussi de changements dans les contrats.

Un des grands syndicats canadiens vient de signer des accords de représentation de la main-d'œuvre qui permettront de reconnaître les importantes traditions culturelles des populations autochtones. Les conventions collectives reconnaîtront les saisons de chasse, qui sont très importantes pour les populations autochtones; elles reconnaîtront en outre que le règlement des différends sur les lieux de travail pourra se faire en s'adressant à des «sages» issus des populations autochtones. La création de cercles de sages est actuellement envisagée pour régler les questions ayant trait à la discrimination sur le lieu de travail.

Il est également question d'aborder les problèmes du racisme qui sont particulièrement graves. Les initiatives visant à amener les populations sur les lieux de travail se sont soldées par des échecs, en ce sens que 70 pour cent des travailleurs autochtones ont quitté leurs emplois, ne se sentant pas en sécurité ou chez eux. Des programmes antiracisme sont absolument nécessaires.

De quoi avons-nous besoin? De lignes directrices, d'un suivi et il faut que tout le monde participe, le gouvernement, les employeurs, les organisations de travailleurs. Il faut que chacun se sente à l'aise ou en tout cas à sa place.

Enfin, je dois vous dire qu'en tant que femme, je suis mal à l'aise de voir que l'égalité n'est pas encore acquise dans cette assemblée. Si j'étais une femme autochtone, je le serais encore davantage. Il ne faut pas que l'OIT oublie les populations autochtones. J'attends le jour où les populations autochtones seront représentées ici dans cette enceinte.

Original anglais: Le SECRÉTAIRE GÉNÉRAL — Maintenant, je vais donner la parole aux délégués gouvernementaux. J'ai écouté les employeurs et les travailleurs, et les deux parties ont parlé du tripartisme comme d'un instrument utile. Il serait bon maintenant d'entendre l'avis des gouvernements. Et puis, de part et d'autre, on parle de la formation et de l'éducation comme des éléments essentiels de la prise de conscience et des capacités nécessaires pour régler ces problèmes. Je voulais juste dire cela avant de vous laisser faire d'autres commentaires sur les autres interventions.

Original anglais: M. SHENOY (*délégué gouvernemental, Inde*) — Nous avons lancé pas mal d'idées pour la discussion et je crois me souvenir que l'an dernier nous avons eu une séance interactive fort intéressante en séance plénière. La discussion portait sur le travail des enfants. Nous voulions un avenir sans travail des enfants. Je me rappelle avoir pensé que les termes de séance plénière et séance interactive étaient contradictoires. Et, pourtant, cela ne l'est pas. Nous, nous pensons que l'on peut trouver l'unité dans la diversité et cette séance est, je crois, l'une des plus intéressantes.

Comme nous le disons en sanscrit: «Lorsque les femmes sont adulées, les dieux sont heureux» ou encore «Lorsque les femmes sont respectées, les dieux sont heureux». C'est la philosophie à laquelle nous croyons. Ainsi, l'égalité fait partie de notre culture, de nos croyances. Dans la Constitution, l'éducation universelle obligatoire est inscrite pour les garçons et pour les filles, et ce jusqu'à l'âge de 14 ans.

Le Directeur général a soulevé deux questions: l'éducation et la formation. En cette ère de mondialisation, nous avons besoin de la polyvalence, c'est le développement des compétences qui est le plus important. Il est ainsi devenu urgent d'instaurer un fonds international pour l'acquisition des compétences pour les femmes. Ceci est très important et peut être réalisé. Les compétences des femmes pourraient être améliorées, multipliées et ces dernières pourraient avoir accès à des emplois plus intéressants ou, au moins, ne perdraient plus leur emploi. Des chances égales peuvent être offertes dans la création des emplois et dans la préservation de l'emploi mais, avant d'entrer sur le marché du travail, il faut penser à l'éducation et à la formation. Et il n'y a pas que cela. Même dans le domaine politique une atmosphère stimulante peut être créée pour que les femmes commencent à participer à la vie politique et jusqu'à ce qu'elles parviennent à un pourcentage acceptable de participation dans les institutions démocratiques, à commencer par les institutions de base.

En Inde, nous avons un système démocratique à cinq niveaux, le niveau du village, du groupe de villages et du district. Un tiers des places sont réservées obligatoirement aux femmes dans ces trois niveaux d'institutions politiques et nous nous proposons d'avoir des quotas similaires pour les niveaux plus élevés des organes élus démocratiquement, y compris au niveau du Parlement. Au niveau de l'administration, nous avons d'abord un département pour le développement de la femme et de l'enfant sous tous ses aspects. Malheureusement, ma collègue se trouve dans une autre commission, celle des ressources humaines. Autrement, il aurait été peut-être préférable qu'elle en parle elle-même, car je vois à mes côtés des femmes qui s'expriment sur la question et qui se demandent peut-être pourquoi est-ce un homme qui

parle du droit des femmes. Mais, comme je viens de le dire, ma collègue est actuellement dans une autre salle, autrement elle serait elle-même intervenue.

Nous avons en outre un département pour la justice sociale et l'émancipation. Nous essayons de lutter contre la discrimination fondée sur la croyance ou la caste pour ces catégories de la société restées marginales. Nous essayons d'avoir des activités de formation, de garantir des emplois pour que ces femmes-là puissent véritablement faire partie de la société. Une fois leurs emplois obtenus, les jugements de la Cour suprême empêchent l'exploitation sexuelle des femmes sur le lieu de travail.

Voilà donc les différents mécanismes en place chez nous, sur les plans économique, politique et judiciaire, avec des interventions adéquates efficaces, ce qui contribue à réduire la discrimination. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a plus de discrimination. Mais le processus est lancé et nous avançons vite. Nous avons commencé le voyage et nous espérons que nous terminerons ce voyage le plus vite possible.

Original anglais: Le SECRÉTAIRE GÉNÉRAL — Vous n'avez pas de souci à vous faire, vous vous prononcez sur ces questions, c'est très bien. Justement, nous aimerions que chacun ait une meilleure compréhension de ces problèmes. Vous entendant parler des institutions en place dans votre pays, je voudrais justement que, pour les prochaines interventions, nous posions une question qui pourrait nous permettre de mieux comprendre le contexte politique. Où situez-vous les plus gros obstacles, où sont-ils? Nous savons ce que nous voulons faire, nous nous sommes dotés de structures. Il y a des entreprises et des travailleurs qui s'organisent. Mais nous n'avons pas encore atteint notre objectif, qui est d'en finir avec la discrimination.

Donc, si les orateurs suivants pouvaient répondre à la question, examiner où sont ces obstacles qui nous empêchent d'aller plus vite, cela nous aiderait peut-être à cerner les politiques à mettre en œuvre.

Original portugais: M^{me} GOMES DOS SANTOS (déléguée gouvernementale, Brésil) — Je voudrais vous parler de notre expérience au Brésil dans le domaine de la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe et la race, expérience évoquée par le président Lula lui-même et par notre ministre, le 9 juin dernier.

Nous avons des centres répartis dans tout le pays, qui ont pour objectif de lutter contre la discrimination dans l'emploi et la profession, enregistrent les cas de violation de droits et tentent de mettre en œuvre des mesures proactives. Ils sont compétents pour s'occuper de toute question en matière d'inégalité sociale: lancer des programmes d'éducation, par exemple, qui garantissent l'application dans la pratique des politiques en matière d'égalité, en vue d'éliminer, à terme, tout traitement discriminatoire ou dégradant. Ce sont également des points de rencontre pour les différents partenaires sociaux. On y examine les problèmes, on tente de les résoudre et, en cas d'impossibilité, on les soumet aux services compétents.

Les objectifs de ces centres sont essentiellement de divulguer le contenu des conventions de l'OIT, notamment les conventions n^{os} 100 et 111, lutter contre la discrimination et parvenir à l'égalité en matière d'emploi et régler tous les conflits liés à des traitements discriminatoires.

Pour parvenir à cet objectif, des séminaires, des ateliers, des conférences sont organisés pour sensibiliser la population au problème de la discrimination et pour faire connaître les principes qui sous-tendent leur action. La politique en matière d'emploi est également du ressort de ces centres, et chaque fois qu'il y a un différend à régler, ils s'en occupent dans la mesure de leurs moyens.

L'objectif de ces centres est de mener des actions concrètes afin de faire évoluer les mentalités. Ce n'est que par ce biais que l'égalité deviendra réalité pour tous les citoyens et citoyennes.

Lorsqu'ils sont saisis d'une plainte, ces centres procèdent à une enquête et, dans la plupart des cas, cette enquête aboutit. C'est le cas pour 90 à 95 pour cent des enquêtes. Les entreprises concernées sont encouragées à prendre des mesures formelles pour éliminer toute pratique discriminatoire. Lorsque l'on ne parvient pas à un règlement par le biais de la négociation et que l'on a épuisé toutes les voies normales, la plainte est renvoyée devant une instance supérieure, le travailleur pouvant opter pour la voie judiciaire.

Nous disposons de 74 centres de ce type, dont 27 se trouvent dans les villes importantes et 47 dans le reste du pays. D'ici deux ans, il est prévu d'en mettre en service 63 de plus afin que tout le territoire soit couvert.

Les résultats que nous avons obtenus au cours des trois dernières années ont permis d'organiser plus de 150 ateliers, en collaboration avec d'autres partenaires. Le nombre de plaintes en matière de discrimination a fortement augmenté. Cette augmentation, de l'ordre de 210 pour cent entre 2000 et 2001, continue au même rythme. De ce fait, l'activité de ces centres ne cesse de croître. Ils s'occupent également de l'insertion de personnes handicapées et, à cet égard, ont permis à quelque 30 000 personnes handicapées de trouver un emploi.

Les activités de ces centres portent aussi sur les pratiques discriminatoires dont il est question dans la convention n^o 111. Ils s'occupent également de cas de travailleurs atteints du SIDA, de cas liés à l'obésité, à l'orientation sexuelle. Malheureusement, la discrimination est une question très actuelle. Elle touche des domaines très divers, et des formes nouvelles apparaissent régulièrement.

M. SABAH (conseiller technique et délégué suppléant gouvernemental, Israël) — Je voudrais réagir à ce que vous avez dit dans votre note d'ouverture en mentionnant les textes et les lois qui ont inspiré les discours des orateurs de ce matin. J'ai décidé d'intervenir pour vous demander, pour vous persuader de placer le discours de sensibilisation, comme le rapport le propose, dans un esprit d'obligation morale et religieuse, et pas seulement dans celui des lois et des conventions qui traitent des droits de l'homme et de la liberté individuelle.

La Bible, dans l'Ancien Testament, compte pas moins de 613 commandements divers et préceptes religieux. Certains sont mentionnés une seule fois, certains plusieurs fois. Mais le record revient, avec plus de 25 versets, à l'interdiction totale de toute discrimination envers le pauvre et l'étranger.

Voici par exemple ce que nous prescrit la Bible dans le quatrième commandement: «Pense au jour du Shabbat pour le sanctifier; durant six jours tu travailleras et t'occuperas de toutes tes affaires, mais le septième jour est la trêve de l'Éternel ton Dieu.

Tu n'y feras aucun travail, ni toi, ni ton fils, ni ta fille, ni ton employé mâle ou femelle, ni l'étranger qui est dans tes murs.» Et plus loin, la Bible dit: «Si un étranger vient séjourner avec toi, dans ton pays, ne le moleste point. Il sera pour toi comme un de tes compatriotes, l'étranger qui séjourne avec toi et tu l'aimeras comme toi-même.» La Bible nous dit donc que, pour respecter Dieu, il faut avant tout respecter l'Autre.

C'est dans cet esprit que nous avons préparé, en Israël, une exposition riche de 18 panneaux sur chacun desquels une citation d'une des conventions de l'OIT est associée à un verset de l'Ancien Testament. Nous avons suggéré au Bureau de continuer dans cet élan et de proposer à chaque grande religion de faire de même, de manière que chaque année, à la Conférence annuelle, l'une des grandes religions fasse cette comparaison.

Ce matin même, je crois que c'est le représentant du Qatar qui a mentionné l'Islam, et l'honorable délégué de l'Inde vient de le faire dans le cadre de la philosophie indienne. Nous attendons la réponse du Bureau à cette proposition.

Original anglais: M^{me} DRBALOVÁ (conseillère technique et déléguée suppléante des employeurs, République tchèque) — Je représente la principale organisation d'employeurs de la République tchèque, et je voudrais dire quelques mots sur notre conception de l'élimination de la discrimination. J'aimerais tout d'abord indiquer que la législation tchèque a toujours été fondée sur le principe de la non-discrimination, mais que les changements intervenus dans le monde du travail ont montré la nécessité d'approfondir ce principe et de lui donner une place accrue dans la nouvelle législation sur le travail et l'emploi.

Au nom des employeurs, j'aimerais souligner que notre priorité essentielle consiste à mener nos activités dans une perspective durable et que la condition préalable est de disposer d'un marché du travail efficace et flexible, qui soit ouvert à toutes les catégories de travailleurs et à toutes les formes modernes d'organisation du travail.

Les employeurs tchèques considèrent leur engagement en ce domaine à la fois comme une contribution au droit et une application effective de cette nouvelle législation et comme un élément du cadre général de la responsabilité sociale des entreprises. Par ailleurs, nous estimons — et il pourrait y avoir ici un thème pour nos débats — qu'une protection forte et excessive d'un groupe vulnérable donné provoque des déséquilibres dans le marché du travail et que les salariés touchés peuvent devenir les victimes de cette réglementation stricte.

Comment les employeurs tchèques mettent-ils l'accent dans leurs activités sur la sensibilisation en ce domaine? Ils participent activement au programme «Equal», lancé par la Commission européenne. Nous participons à deux des dix projets concernant la République tchèque.

Le premier de ces deux projets porte sur l'amélioration de l'accès au marché du travail pour ceux qui ont des difficultés à s'intégrer ou à se réintégrer à ce marché et le second porte sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, ainsi que sur l'amélioration de la situation professionnelle des femmes.

L'an dernier, nous avons également participé au programme Léonard de Vinci, lancé par la Commission européenne. Ce projet visait spécifiquement la

communauté rom et son accès à l'éducation, à la formation et aux avantages connexes. Le but essentiel de la participation des employeurs à ces initiatives est de sensibiliser, de renforcer le principe de la non-discrimination sur le lieu de travail, d'aider les entreprises à intégrer ce principe à leur gestion et de souligner les conséquences et effets économiques.

Enfin, je voudrais souligner le travail effectué par l'OIT dans ce domaine, et j'espère que le Bureau restera un espace de débat à ce sujet, permettant ainsi de mesurer et de mettre en exergue les pratiques optimales.

Original anglais: M^{me} TROGEN (conseillère technique des employeurs, Suède) — Je voudrais dire quelques mots à propos de la législation. Je me demande si c'est vraiment le premier pas indispensable pour lutter contre la discrimination au travail. J'ai été active dans la lutte contre la discrimination et j'ai préconisé l'égalité entre hommes et femmes sur les lieux de travail et je dois vous dire, sur la base de mon expérience, que ça ne peut pas se faire du jour au lendemain. La législation peut être nécessaire; elle peut être importante pour lutter contre la discrimination dans la société dans son ensemble. En revanche, je trouve que cette législation ne devrait pas être trop spécifique en ce qui concerne le lieu de travail parce que l'on peut avancer, et l'on a avancé considérablement même, en l'absence d'une législation de ce type.

En effet, il faut se concentrer sur d'autres domaines de la société si l'on veut abolir la discrimination au travail, parce que c'est ailleurs que les inégalités et la discrimination ont leur fondement.

La Suède est considérée comme un pays très avancé en matière de non-discrimination et d'égalité entre hommes et femmes. Il y a déjà plusieurs décennies que nous avons pris les premières mesures dans ce domaine, et ce, avant qu'une législation en la matière ait été adoptée.

Les employeurs et les syndicats ont, ensemble, beaucoup contribué à faire avancer les choses et les premières mesures prises bilatéralement datent déjà des années quarante. A ce moment-là, on insistait surtout sur la formation et la réadaptation professionnelle des femmes pour leur permettre de retrouver un travail après avoir passé plusieurs années à la maison à élever leurs enfants.

Ensuite, dans les années cinquante, les organisations d'employeurs et les syndicats ont franchi encore un grand pas et ont créé des conseils pour l'accès des femmes au marché du travail. Ils ont insisté sur la nécessité d'infrastructures spéciales: crèches, transports, formation pour les femmes pour qu'elles retrouvent le chemin du travail.

Plus tard, en 1967, après des années d'une excellente coopération, les syndicats et les organisations d'employeurs se sont mis d'accord sur la façon de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre d'accords au niveau national. On a ainsi modifié la législation en matière de fiscalité, en prévoyant des mesures d'incitation pour que les femmes intègrent le monde du travail. C'est en 1980 qu'a été adoptée la première loi contre la discrimination. Les organisations d'employeurs et les syndicats ont estimé qu'elle était insuffisante sur le plan de l'égalité entre hommes et femmes. Ils ont donc conclu un nouvel accord, fondé sur leur expérience, et cet accord est toujours en vigueur.

Au cours des années quatre-vingt-dix, la législation a été modifiée à plusieurs reprises et est devenue de plus en plus rigide, rendant de ce fait la collaboration bilatérale moins intéressante. Cela étant, l'accord a été un excellent point de départ en faveur de l'égalité entre hommes et femmes dans les entreprises. Les entreprises elles-mêmes ont grandement contribué à cette avancée.

A titre d'exemple, dans les années quatre-vingt, Volvo engageait des femmes pilotes d'essai et ingénieurs, pour améliorer la conception des véhicules et promouvoir l'égalité des chances dans l'entreprise. D'autres entreprises ont fait de même et l'année dernière, notre organisation a constaté, à la suite d'une étude, que pas mal d'entreprises avaient adopté une politique d'aménagement du temps de travail pour faciliter le congé parental, pour les pères comme pour les mères, qu'elles offraient des possibilités de formation aux femmes pour favoriser leur accès à des postes de plus haute responsabilité, qu'elles mettaient en œuvre des programmes de sensibilisation sur cette question. Plusieurs entreprises finançaient même le congé parental.

Mais, aussi étrange que cela puisse paraître, de telles politiques et programmes ne semblent pas suffire aux yeux des organismes chargés de veiller à l'application de la législation contre la discrimination fondée sur le sexe. Ceux-ci sont habilités à intervenir dans les entreprises en ce qui concerne la rémunération et à examiner de très près les politiques et les pratiques qui leur semblent importantes.

Ce manque de confiance de la part des organismes en question me semble contre productif.

Malheureusement, il en va de même en ce qui concerne la discrimination fondée sur l'origine ethnique.

Cela étant, je suis très heureuse de constater que dans ce domaine la coopération entre organisations d'employeurs et syndicats est excellente.

Certes, il peut être nécessaire d'adopter une législation à caractère général qui traite de la question de la discrimination, mais il ne faut pas que cette législation soit trop précise quant à ce qu'il convient de faire dans les entreprises, parce que si vous voulez encourager la non-discrimination et l'égalité sur le lieu de travail, il faut utiliser d'autres moyens. Par contre, les politiques, les programmes et les projets sont plus à même de faire avancer les choses, de même que l'échange de données d'expérience et de pratiques recommandées. Et justement, c'est dans ce contexte que l'OIT a un rôle très important à jouer.

Original espagnol: M^{me} ANDERSON (*déléguée des travailleurs, Mexique*) — Je vous félicite pour les politiques appliquées au BIT sur ce sujet si important qu'est la discrimination.

En 1975, s'est tenue au Mexique la première Conférence mondiale de l'année internationale de la femme.

Dans notre pays, toute discrimination est interdite aux termes de la législation nationale. La Constitution mexicaine, dans son article 4, déclare que: «l'homme et la femme sont égaux devant la loi». De là découlent toutes les autres réformes. La loi fédérale du travail et le Code pénal font du harcèlement sexuel un délit. Les syndicats de la CTM, ma centrale, dans les conventions collectives, interdisent que les entreprises demandent un certificat à une femme pour prouver qu'elle n'est pas enceinte.

L'OIT doit continuer d'encourager le programme «Davantage d'emplois de meilleure qualité pour les femmes» qui a commencé au Mexique, il y a trois ans déjà, avec le plus grand succès, de sorte que ce programme pilote lancé chez nous soit appliqué plus largement surtout dans les pays en développement.

Une campagne plus énergique de ratification de conventions (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, s'impose. L'OIT doit élaborer de nouvelles stratégies pour assurer l'application de son programme de non-discrimination à l'égard des femmes, par exemple un instrument pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail, parce que c'est là que, parfois, on intimide les femmes et les opprime. Il est nécessaire qu'un tel instrument voie le jour.

Il faudrait également prévoir que, à la Conférence internationale du Travail, les délégations des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, comprennent obligatoirement au moins 30 pour cent de femmes. Il faudrait en outre promouvoir davantage toutes les stratégies établies par l'Organisation internationale du Travail.

Les mots «égalité» et «équité» se ressemblent mais n'ont pas le même sens. Les femmes ont besoin des deux. Dans le domaine de l'emploi, par exemple, elles doivent, au nom de l'équité, avoir accès à des emplois de même qualité que ceux des hommes du point de vue tant de la rémunération que du niveau de responsabilités, mais des emplois où elles soient aussi sur un pied d'égalité avec les hommes.

Vous avez dit, Monsieur le Directeur général, que vous voudriez qu'on vous fasse part des obstacles. Je vais en mentionner un. Nous avons procédé à une enquête au Mexique auprès de femmes qui travaillaient dans toutes sortes d'industries et d'emplois. Et nous leur avons demandé pourquoi elles gagnaient moins que les hommes. Cinquante pour cent d'entre elles nous ont dit qu'elles avaient besoin de ce travail.

Les femmes n'ont pas honte d'accepter n'importe quel travail pour entretenir leur famille, pour venir en aide à leur petit frère ou à leur mari qui fait des études. Je crois que nous qui assumons des responsabilités syndicales, il nous incombe d'encourager les femmes à avoir davantage confiance en elles-mêmes, à oser d'avantage.

Nous qui sommes ici, nous n'avons pas peur de nous faire entendre, nous sommes des femmes qui se sont dépassées, mais il nous faut encourager un plus grand nombre de femmes, surtout parmi les jeunes, à s'intéresser aux questions syndicales et politiques et, pour ce qui est de l'emploi, il faut aussi que la formation devienne une réalité pour les femmes.

J'ose le dire parce que c'est la réalité. Il faut modifier la mentalité de la société en général, mais il faut aussi modifier la vision qu'ont d'elles-mêmes les femmes, c'est-à-dire 50 pour cent de l'humanité. Il faut que leur mentalité change afin qu'elles puissent obtenir de meilleurs emplois.

Original anglais: M^{me} WONG (*conseillère technique des travailleurs, Singapour*) — Je voudrais juste parler des commentaires formulés par l'employeur de la République tchèque pour dire que la priorité des employeurs est de faire marcher leurs affaires.

Le Président Mbeki, de l'Afrique du Sud, nous a dit que la priorité pour les employeurs est de maximiser leurs profits. Je pense que la question qui se pose

maintenant avec la mondialisation concerne la manière de parvenir à un équilibre entre les bénéficiaires, que recherchent les employeurs et leur responsabilité sociale pour que ces bénéficiaires s'accompagnent de l'amélioration de la qualité de vie pour tous, et pour nous-mêmes aujourd'hui, pour nos enfants et pour les générations futures.

Il faut prévoir des actions pratiques pour faire disparaître la discrimination. Et l'OIT encourage un dialogue social entre les partenaires sociaux dans notre contexte local et international, pour que nous nous comprenions mieux et que nous nous attaquions aux problèmes qui sont les nôtres.

Vous avez posé la question du tripartisme, de la formation, de la reconversion, du recyclage, domaines dans lesquels nous pouvons partager notre expérience.

A Singapour, nous avons beaucoup de défis à relever, entre autres celui d'une population vieillissante. C'est au milieu des années quatre-vingt que nous nous sommes rendu compte que ce sont les travailleurs les moins qualifiés qui courent le plus grand risque de se retrouver au chômage.

Maintenant, en collaboration étroite avec le gouvernement, les employeurs et les syndicats, nous avons lancé beaucoup d'initiatives pour venir en aide à tous les travailleurs, femmes, jeunes et vieux, pour assurer leur formation et leur recyclage et nous insistons sur l'emploi à long terme et la formation continue, parce que l'emploi à long terme n'existe plus. Le défi que nous devons relever après la formation est celui de fournir des emplois. Nous avons un programme qui a été lancé dans les années quatre-vingt-dix concernant le développement des qualifications et nous avons constaté que les personnes âgées ne bénéficiaient pas nécessairement d'une formation. La définition de la personne âgée concerne des individus de plus en plus jeunes, on peut même parfois parler de travailleurs âgés de 40 ans et plus. Donc, notre gouvernement, a augmenté les subventions qui sont fournies aux employeurs pour qu'ils puissent bénéficier du programme d'amélioration des capacités. Il s'agit d'une subvention de 100 pour cent des coûts de la formation pour les personnes qui ont dépassé la quarantaine. Mais, même dans ces cas, les employeurs n'envoient pas ces travailleurs âgés aux cours de formation.

Par conséquent, le syndicat a constitué son propre fonds d'éducation et de formation sur la base du partenariat. Cela veut dire que ceux qui ne peuvent pas être subventionnés par leur employeur peuvent s'adresser au syndicat, recevoir une formation subventionnée et, grâce au Fonds national de développement des compétences, les travailleurs payent en fait 25 pour cent des frais de la formation.

Mais le problème suivant est celui d'obtenir un emploi. Si vous êtes plus âgé, cela devient très difficile. Et je pense à une catégorie d'âge de 40 ans et plus.

Les syndicats ont créé un service d'aide à l'emploi, mais nous travaillons étroitement avec le gouvernement qui a, lui aussi, un service de placement, et nous travaillons aussi avec la Confédération des employeurs. Mais il faut en fait recourir au dialogue permanent pour bien comprendre les problèmes qui empêchent le retour à la vie professionnelle. Je parle seulement des travailleurs les plus âgés à cause du temps limité de parole mais cela concerne aussi la discrimination entre sexes et le problème de la sélection

en général. Quels sont les facteurs qui incitent un employeur à penser que tel ou tel travailleur ne devrait pas être recruté? Ce que nous voudrions faire, c'est lever les obstacles qui ne concernent pas les compétences requises pour l'emploi. Il faut que nous travaillions ensemble pour définir les principes et les critères de la sélection pour l'emploi pour que chacun comprenne bien que la discrimination n'est pas acceptable.

J'espère que l'OIT va encourager le dialogue social et nous faire connaître les expériences où un tel dialogue a abouti à une meilleure compréhension du problème et les initiatives qui ont réussi grâce à des efforts tripartites.

Original anglais: M^{me} TUCH (déléguée des travailleurs, Estonie) — Nous faisons partie d'un groupe de pays d'Europe centrale où beaucoup de ceux qui prennent les décisions dans les syndicats, les gouvernements et les autres organisations d'employeurs, ont été influencés par la pensée d'une époque où la société ne pouvait pas admettre l'ampleur du problème que posent la discrimination et l'inégalité des chances. Ces problèmes sont importants et ont retenu l'attention, surtout au cours de ces dix dernières années.

Je voudrais aborder ici la question de la législation car mon pays se prépare à ratifier la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, qui est l'une des conventions fondamentales. En effet, la législation, même à ses débuts, est très importante. En ma qualité de conseiller juridique syndical, je sais que beaucoup de problèmes pourraient être résolus sur le lieu de travail par la négociation parce que nous avons une législation qui reconnaît l'égalité des chances, qui interdit la discrimination, qui promeut les emplois pour toutes les catégories de travailleurs. Mais ces exemples positifs se trouvent là où il y a un dialogue social, où les employeurs et les travailleurs sont prêts à discuter ensemble. Nous n'avons pas beaucoup de cas de ce type parce qu'aucune décision judiciaire n'a encore été prise dans ce domaine. Je tiens à souligner que tous les travailleurs ont droit à un travail décent pour réaliser leur potentiel et, pour faire valoir leurs droits, ils n'ont pas à attendre que les partenaires sociaux se mettent d'accord. Notre loi est la première étape sur une route qui sera très longue. Nous n'avons pas seulement besoin de principes, il nous faut aussi des garanties de procédures suffisantes pour traiter les cas de discrimination, pour trouver des remèdes adéquats, pour mettre au point des règles, notamment sur l'imputation du fardeau de la preuve, la prohibition de tel ou tel comportement au moment de la recherche d'emploi. Nous devons également investir dans la création de capacités et la formation, ce que nous faisons. Il nous faut former des législateurs, former les représentants syndicaux, former les employeurs, pour pouvoir développer le dialogue social sur la base de l'égalité pour que l'égalité des chances devienne réalité grâce à la négociation collective pour que l'on puisse discuter des questions salariales, par exemple l'instauration d'un système de fixation des salaires sans biais sexiste, pour pouvoir garantir l'égalité dans l'embauche, dans la formation, dans le recyclage et dans la promotion. Nous devons aussi accroître la capacité institutionnelle du gouvernement. Il faut qu'il existe des agences, des institutions judiciaires que l'on peut saisir pour qu'elles prononcent des décisions juridiquement contraignantes.

Original anglais: M^{me} ROBINSON (déléguee gouvernementale, Canada) — Je voudrais remercier le Bureau. Nous estimons qu'il s'agit d'un rapport très complet et qui décrit bien la situation actuelle en matière de discrimination. Je voudrais également remercier le Directeur général pour sa présence parmi nous.

J'ai écouté toutes les interventions de ce matin et de cet après-midi et je voudrais apporter ma contribution au débat, en évoquant cinq éléments qui, de l'avis du gouvernement du Canada, sont essentiels pour combattre la discrimination. Je fournirai aussi quelques exemples de la manière dont nous procédons au Canada.

Je précise qu'il ne s'agit pas d'un ordre de priorité, car chacun de ces éléments est important en soi.

Premièrement, il doit y avoir un cadre législatif solide qui interdise la discrimination dans tous les domaines de la société. Au Canada, nous le faisons grâce à la Charte des droits du Canada, au Québec c'est la Charte des droits du Québec, mais nous avons aussi une législation pour les droits de l'homme, une législation du travail et une législation fédérale pour l'égalité en matière de rémunération.

Notre législation dans le domaine des droits de l'homme interdit la discrimination au sens large du terme, en fonction de critères très nombreux dont certains sont inscrits dans la Charte et dont d'autres ont été élargis sur la base des principes de la Charte. C'est le cas notamment pour l'appartenance à un sexe, la religion, la couleur de la peau, l'appartenance ethnique ou culturelle, la croyance, l'orientation sexuelle, la situation familiale, le handicap mental, le handicap physique, la condamnation pénale, le statut marital, la grossesse ou les soins portés à un enfant en bas âge.

En deuxième lieu, il faudrait un cadre institutionnel prévoyant un système de recours suffisamment transparent et accessible et des voies de droit efficaces. Outre les tribunaux ordinaires, nous avons des tribunaux des droits de l'homme, des tribunaux du travail, des conseils de l'emploi, qui tous sont habilités à traiter de tel ou tel aspect de la discrimination.

Troisièmement, un autre élément très important: la volonté politique. Au Canada, par exemple, au niveau fédéral, nous avons un ministère pour le statut des femmes et le multiculturalisme. Il y a de nombreux programmes, pas seulement au niveau fédéral, mais aussi au niveau de chacune des provinces, avec des campagnes de sensibilisation et l'intégration des principes de lutte contre la discrimination dans les programmes scolaires. Au niveau fédéral, des études sont menées sur la législation et la politique gouvernementale pour déceler toute discrimination en fonction du sexe.

Quatrième élément clé: une politique du marché du travail qui vise à supprimer les obstacles et à accroître la participation des groupes défavorisés. Au Canada, nous avons une politique active du marché du travail qui vise des groupes spécifiques tels que les autochtones, les femmes, les personnes ayant des handicaps et les minorités visibles.

Et, enfin, au Canada, les partenaires sociaux jouent un rôle très important dans la lutte contre la discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail, par le biais de la formation et des campagnes de sensibilisation. Ils le font en incluant des clauses anti-discrimination dans leurs conventions collectives, en installant des crèches sur les lieux de travail et en facilitant

l'intégration de groupes vulnérables dans les lieux de travail.

Voilà plusieurs domaines où l'OIT pourrait intensifier ses activités de recherche, de partage d'informations et d'assistance technique.

Original anglais: M^{me} TUCKER (conseillère technique et déléguée suppléante employeurs, Etats-Unis) — Je suis heureux d'avoir la possibilité d'aborder cette question importante dans la perspective des employeurs. Je travaille pour la société Nike en tant que directrice chargée des questions de responsabilité pour la région des Amériques. Nike est une société qui emploie des travailleurs de différentes nationalités pour les besoins de sa chaîne d'approvisionnement mondiale et qui prend des mesures actives à divers niveaux pour lutter contre la discrimination sur le lieu de travail.

Nous nous efforçons d'éviter la discrimination à l'embauche déjà grâce à diverses mesures qui permettent d'empêcher toute discrimination, franche ou insidieuse, au moment de la sélection du candidat.

Ainsi, le règlement applicable à la gestion des ressources humaines prévoit que les vacances de poste doivent être affichées sur le site Internet de la société pendant au moins sept jours pour ne pas pénaliser les candidats externes. Par la suite, les services de recrutement établissent, en collaboration avec le responsable des embauches, une première sélection en choisissant des candidats aussi différents que possible. Nous utilisons, en outre, aux fins de l'entretien d'embauche, une méthode axée sur les compétences. En règle générale, les candidats rencontrent quatre ou cinq employés de Nike issus de services différents et doivent réagir à différentes mises en situation devant permettre de déterminer s'ils ont les compétences nécessaires pour occuper le poste à pourvoir.

Nous pensons que cette méthode aide les responsables de l'embauche à choisir la bonne personne en dehors de tout préjugé personnel.

Une fois engagés les employés de Nike reçoivent une formation sur la façon d'éviter la discrimination au travail, formation qui aborde notamment des questions telles que le harcèlement sexuel, la promotion de la diversité sur le lieu de travail et les mesures qui doivent être prises pour circonscrire et traiter des cas de discrimination éventuels.

Enfin, ce qui est tout aussi important, nous traitons les cas de discrimination au travail pour l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement. En effet, Nike travaille en sous-traitance avec plus de 900 entreprises dans 52 pays. Notre code de conduite fait peser sur nos fournisseurs l'obligation de lutte contre la discrimination sur le lieu de travail. Afin de déterminer si cet aspect du code est respecté, le service que je dirige, qui compte 86 collaborateurs répartis sur l'ensemble de la planète, procède à des inspections, surprises ou non, chez nos différents sous-traitants.

En ce qui concerne la non-discrimination dans l'emploi, ces inspections visent notamment à vérifier que les formulaires utilisés lors de l'embauche n'incluent pas de questions sans rapport avec le poste et qu'aucune pratique discriminatoire n'a cours pour ce qui touche à la rémunération, aux promotions, aux prestations ou aux tâches assignées. D'autre part, il est procédé à des entrevues confidentielles avec les travailleurs eux-mêmes pour savoir ce qu'ils pensent de leurs conditions de travail, y compris pour ce qui a trait à une discrimination éventuelle.

Nous avons pu ainsi identifier des cas de discrimination masqués, obligation de se soumettre à des tests de grossesse, inscription sur une liste noire des syndicalistes, pratiques discriminatoires en matière de rémunération et de promotion. Lorsque de tels cas sont mis au jour, nous élaborons un plan d'action pour remédier à la situation en collaboration avec la direction et, si possible avec les représentants des travailleurs. Très souvent, les mesures adoptées exigent de l'entreprise qu'elle supprime les causes de la discrimination en versant les rémunérations dues ou en réintégrant à leur poste les travailleurs injustement licenciés, par exemple Nike a adopté ces pratiques de son propre chef, dans l'intérêt de l'entreprise.

Le représentant des travailleurs de Singapour a posé une question fondamentale: S'agit-il uniquement d'argent? Nous travaillons dans les affaires, nous cherchons donc à produire des bénéfices, mais cela ne nous empêche pas de chercher aussi à agir justement. Nous pensons en outre que la force d'une société ou d'une entreprise dépend aussi de la diversité. Nous avons nommé du reste, des responsables de haut niveau chargés de réfléchir à des méthodes novatrices propres à encourager la diversité sur le lieu de travail et de les mettre en œuvre.

Nous avons été invités à présenter des observations sur la manière par laquelle l'OIT pouvait fournir une assistance en vue de promouvoir les différentes pratiques destinées à lutter contre la discrimination sur le lieu de travail. De notre point de vue, l'OIT a un rôle particulier à jouer en collaboration avec les sociétés et les organisations d'employeurs et de travailleurs qui souhaitent lutter contre ce problème. L'assistance de l'OIT serait particulièrement bienvenue dans certaines régions du monde où la discrimination est profondément enracinée et ne peut être combattue par une société agissant de façon isolée. Les tests de grossesse avant recrutement sont par exemple une pratique très répandue dans certains endroits.

Nous avons constaté également, dans un domaine un peu hors sujet par rapport à la présente discussion, qu'il y avait une discrimination habituelle contre les travailleurs syndiqués dans certaines zones franches d'exportation. L'OIT aurait beaucoup à faire à cet égard en collaboration avec les entreprises et les organisations d'employeurs et de travailleurs, pour dénoncer publiquement ces formes de discrimination institutionnalisées et pour établir, par le dialogue social, des mesures propres à remédier à la situation.

Original anglais: M. OWUOR (délégué des employeurs, Kenya) — Derrière toute poche de pauvreté dans une communauté, il y a de la discrimination. Il semble donc que le facteur essentiel de l'élimination de la pauvreté soit l'élimination de la discrimination — que celle-ci se fonde sur le sexe, sur la religion, sur la race ou sur l'origine ethnique. Lorsque, par exemple, on refuse à une fillette l'accès à l'éducation et à la formation en faveur d'un garçon dans une famille pauvre, cette fillette ne sera pas en mesure de surmonter plus tard le plafond de verre. Si l'on refuse à une fillette le droit d'hériter la terre dans une société essentiellement agricole et qu'elle décide de ne jamais se marier, elle ne sera jamais en mesure, lorsqu'elle deviendra adulte, de disposer des biens lui permettant d'obtenir un crédit pour créer son entreprise. Dans certaines sociétés, les femmes sont exclues des carrières qui semblent réservées aux hommes; dans d'autres, il existe la pratique des mariages précoces

qui sont arrangés et qui ne donnent aux femmes d'autre choix que de se soumettre aux pressions familiales.

À l'autre extrémité, certaines femmes en âge de procréer quittent le marché du travail lorsque leurs enfants sont encore jeunes et reprennent leur carrière lorsque ces enfants grandissent; et, malgré la ratification générale des conventions nos 100 et 111, les véritables indicateurs, avec les salaires, de l'égalité entre hommes et femmes figurant à l'annexe III, ne sont guère encourageants lorsque l'on examine le taux de participation à l'emploi et les salaires des femmes au cours de la dernière décennie, taux qui n'ont que très peu progressé ou n'ont peut-être pas même progressé du tout.

En ce qui concerne la discrimination ethnique, aucun facteur n'a contribué aux troubles sociaux de notre région aussi puissamment que la discrimination et l'exclusion ethniques, qui se manifestent par l'impossibilité où se trouvent les groupes ethniques touchés d'accéder à l'emploi public, y compris les forces armées, ou par l'impossibilité de se procurer un permis pour exercer des activités commerciales ou d'accéder à la formation. Aussi l'élimination de toutes les formes de discrimination est-elle, à notre avis, une condition préalable à la réalisation de la stabilité politique dans certaines de nos régions; à l'évidence, on ne peut remplir cette condition qu'en favorisant la démocratie participative et la liberté syndicale, qui permettront aux travailleurs de négocier collectivement et d'éliminer les discriminations par le biais des conventions collectives.

Nous avons signé la Charte des relations professionnelles, qui vise à mettre fin à toutes les formes de discrimination. Ma propre organisation, la Fédération des employeurs du Kenya, a élaboré un code de conduite sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail, qui prévoit le traitement de tous les travailleurs affectés par la maladie, quel que soit leur statut, sans discrimination aucune.

Le parlement du Kenya examine un projet de loi qui assurera l'égalité entre femmes et hommes dans notre société. Ma fédération a mis en place un programme de responsabilité socialiste coopérative, et nous avons rédigé des codes de conduite pour un certain nombre de secteurs, codes de conduite dont nous espérons qu'ils contribueront à régler cette question efficacement.

Pour terminer, je souhaite évoquer la question de l'industrie du café et celle de l'industrie de la pêche.

Un jour ou l'autre, les pays devront adopter des programmes d'action affirmative visant à mettre fin à la discrimination contre les femmes, les travailleurs âgés et les membres des groupes ethniques.

L'OIT peut contribuer fortement à cette action en fournissant une assistance technique en matière de formation ainsi que d'autres formes d'assistance permettant aux pays, et particulièrement aux pays en développement, d'éliminer les poches de discrimination.

Original anglais: M. MATHESON (délégué des travailleurs, Australie) — Je voudrais me saisir de l'exemple des travailleurs gays ou lesbiennes pour illustrer certains des blocages dont nous avons parlé. L'un des problèmes des travailleurs gays, lesbiennes, bisexuels ou transsexuels est la question de leur visibilité.

Comme vous le savez, ils sont invisibles dans l'étude et ce n'est pas une surprise. En règle générale,

ils n'apparaissent pas dans la plupart des travaux et des programmes des partenaires sociaux.

Le problème fondamental auquel ils se heurtent, c'est précisément leur invisibilité. Ils sont invisibles aux yeux des partenaires sociaux, mais certainement visibles aux yeux de leurs collègues de travail.

Il aurait été intéressant que l'employeuse japonaise nous explique comment l'industrie cosmétique traite la question de la discrimination contre ces travailleurs.

Le représentant travailleur de l'Uruguay, par exemple, aurait pu nous dire dans quelles mesures le plan d'action tient compte des droits des travailleurs gays et lesbiennes.

Du côté des travailleurs, nous pensons que l'OIT pourrait prendre quatre mesures très simples.

Tout d'abord, de façon très visible, il faudrait que la politique du personnel à l'OIT s'attache à promouvoir un engagement public sans ambiguïté contre la discrimination.

Ainsi le Congrès canadien du travail exige que les positions de tout candidat à un poste soient évaluées. Il ne doit être ni antiraciste ni antiféministe, il doit être tolérant et ne pas être homophobe. Je crois que c'est quelque chose dont l'OIT pourrait s'inspirer.

Une récente étude conduite dans 300 entreprises aux Etats-Unis a montré que 90 pour cent d'entre elles étaient officiellement opposées à toute discrimination en fonction de l'identité sexuelle ou de la préférence sexuelle. Le représentant travailleur des Etats-Unis aurait pu nous donner davantage d'indications sur l'indice de diversité utilisé. C'est le type d'informations qui pourraient être inclus dans une petite brochure de vulgarisation de l'OIT. Ce serait une excellente mesure pour accroître la visibilité de ces catégories.

Troisièmement, je crois que l'on pourrait affecter certaines des ressources existantes pour évaluer les politiques et les programmes afin d'unir l'incidence qu'ils ont sur les travailleurs gays et les lesbiennes dans des situations nationales types. Cela pourrait se faire en tenant compte des sensibilités culturelles selon les régions.

Enfin, nous savons que la politique doit se baser sur la solidarité et la promotion et nous espérons que le Bureau pourra sérieusement envisager de participer activement à la troisième Conférence mondiale des travailleurs gays et lesbiennes qui se tiendra en 2004 au Canada.

La dernière s'est tenue à Sydney l'année dernière. Le Directeur général pourrait sérieusement envisager de prendre la parole lors d'une telle Conférence pour permettre aux travailleurs de savoir que la Déclaration de l'OIT concerne ces travailleurs tout autant que les autres.

Enfin, Monsieur le Directeur général, je voudrais vous dire que j'aborde cette problématique dans l'optique des travailleurs mais soyez bien certains que les problèmes que connaissent les partenaires gays et lesbiennes sur les lieux de travail ne concernent pas seulement la main-d'œuvre mais aussi le personnel dirigeant, les fonctionnaires et même le corps ministériel.

Original anglais: M^{me} OKUBO (conseillère technique des travailleurs, Japon) — Je prends brièvement la parole au nom des travailleurs. J'aimerais saluer l'intervention de M^{me} Sanui, représentante des employeurs de notre pays, qui nous a parlé cet après-midi des pratiques de référence adoptées par la compagnie Shiseido.

Les situations peuvent être très diversifiées au Japon. Les employés de l'entreprise que je viens de citer appartiennent toutefois à une catégorie de rares privilégiés.

Au Japon, le travail formel tend de plus en plus à être supplanté par des formes de travail atypiques, notamment le travail à temps partiel ou le travail contractuel. Plus de 70 pour cent des personnes qui ont adopté ces formes atypiques de travail sont des femmes, dont les conditions de travail, notamment en termes de salaire, sont nettement inférieures à celles des travailleurs traditionnels.

Le délégué gouvernemental du Japon a signalé ce matin qu'au Japon le salaire des femmes représente seulement 65 pour cent de celui des hommes. Ce chiffre ne correspond d'ailleurs qu'aux salaires mensuels et diminue automatiquement lorsque l'on prend en compte le revenu annuel.

Le fossé salarial entre les femmes et les hommes ne cesse en outre de s'élargir, ce qui s'explique, d'une part, par les avantages dont disposent les hommes et, d'autre part, par les structures mêmes de l'emploi.

Le Japon est un pays industriel notoire qui a ratifié la convention n° 100 sur l'égalité de rémunération dès 1967.

Je souhaiterais demander à l'OIT de ne pas hésiter à fournir une assistance technique aux pays qui ont besoin de son aide pour assurer une rigoureuse application des conventions qui ont été ratifiées.

Notre société évolue rapidement, et nous faisons le maximum pour être à la hauteur des exigences que cela implique. Dans ce contexte, l'aide de l'OIT ne peut être que bénéfique.

Original anglais: M^{me} AYIKWEI KOFIE (conseillère technique des employeurs, Ghana) — Merci beaucoup Monsieur le Directeur général. Pour répondre à la question relative aux principaux obstacles dans la lutte pour l'élimination de la discrimination, je vous renvoie à ma déclaration de ce matin, à savoir que la mondialisation dirigée par les entreprises, notamment par l'OMC, associée aux prescriptions des institutions de Bretton Woods, ont accentué les inégalités sur les lieux de travail. La privatisation, la restructuration, les licenciements et la hausse du chômage parmi les jeunes qui entrent sur le marché du travail sont des phénomènes qui ont poussé des millions de personnes vers l'économie informelle, accentuant les inégalités à l'intérieur des pays et entre les pays.

Lorsque l'on s'attaque au problème de l'inégalité, il faut une volonté politique pour adopter et mettre en œuvre des mesures d'action positives. Des progrès considérables ont été réalisés lorsque des efforts étaient délibérément déployés dans ce sens. Dans le cadre du plan d'action de l'OIT, il est important que de tels efforts soient entrepris selon un certain calendrier pour le recrutement à la formation et la promotion des femmes afin de les encourager à assumer des postes à responsabilité.

L'OIT donnerait ainsi un exemple de bonne pratique qui ferait des émules chez les autres partenaires sociaux.

Ces questions vont de pair avec une aide aux partenaires sociaux pour qu'ils fassent de même et exigent des rapports périodiques. Monsieur le Directeur général, je vous parle en fait d'un mécanisme d'examen collégial au sein de l'OIT et de ses mandants. Ceci contribuera à éliminer la discrimination. Cela permettra également de promouvoir la convention

(n° 100) sur l'égalité de rémunération et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession). Dans notre monde régi par la connaissance, l'OIT devrait également soutenir les initiatives en faveur de l'apprentissage tout au long d'une vie, mises en place par tout mandant qui souhaite déployer des efforts dans ce sens. Une telle mesure offrira aux travailleurs la possibilité d'accéder à des postes plus élevés et mieux rémunérés, notamment pour les femmes dont bon nombre sont des chefs de ménage.

Original anglais: M^{me} BAKOKO BAKORU (*ministre des Questions féminines, du Travail et du Développement social, Ouganda*) — Je tiens à dire que la discrimination creuse le fossé entre les pauvres et les riches, entrave les efforts de progrès et rend encore plus pénible la situation des faibles, des femmes et des enfants, des handicapés et des personnes âgées dans le cadre légal d'un pays. Je propose que des instruments soient mis au point pour mesurer l'augmentation du nombre des personnes vulnérables afin que l'on puisse défendre leurs droits. Nous pourrions nous pencher sur les obligations internationales concernant les droits de ces groupes défavorisés et sur ce que dit la Constitution d'un pays, examiner les lois qui ont été adoptées, et les programmes qui ont été mis en place pour la défense des droits de ces personnes vulnérables. Il faut modifier les mentalités qui entraînent la discrimination.

Des responsables de mon pays ont eu l'occasion de visiter la Norvège, le Royaume-Uni, la Suède, les Etats-Unis au cours de ces dernières années. Ces pays nous ont beaucoup appris.

Nous avons appris ce qu'est le bipartisme, le tripartisme, la négociation collective ainsi que les réformes de la sécurité sociale. Mon pays a relevé ce défi. Le ministère a désigné un groupe de travail qui trace la voie des réformes dans le domaine de la sécurité sociale, élabore les fondements du bipartisme et du tripartisme entre les employeurs et les travailleurs et entre les trois partenaires sociaux.

La négociation collective a permis aux travailleurs de négocier au lieu d'être traités comme des objets ou des instruments. De ce fait, les employeurs ne se sentent plus menacés dès lors que les mesures sont prises de concert.

Il est important de noter également que nos employeurs sont en fait des travailleurs eux-mêmes. Les mesures prises en faveur de ces groupes de la société sont très importantes à l'heure de la lutte contre la discrimination, de même qu'il est important de leur donner la formation et les compétences nécessaires qui leur permettront d'être compétitifs dans leur vie professionnelle.

Il faut encourager la lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail. Nous savons que les jeunes doivent présenter un certificat de santé avant d'obtenir un emploi. D'abord, je n'ai pas compris lorsqu'on m'a dit cela. Puis, j'ai découvert que c'était du harcèlement sexuel. Ces filles devaient en fait coucher avec leurs employeurs avant d'être recrutées. J'ai estimé que c'était très grave puisque cela accroissait le risque de contamination par le VIH/SIDA.

Même si nous avons réussi à ramener le taux de prévalence de 30 à 6 pour cent dans notre pays, il nous reste encore beaucoup à faire pour éliminer le VIH/SIDA sur le lieu de travail. Le programme de l'OIT, à cet égard, est très important.

Nous avons également besoin des programmes de lutte contre le trafic d'enfants et la traite des femmes, pour le commerce du sexe, contre le travail des enfants et les enfants soldats. Ces activités favorisent le travail indécemment, d'où l'importance de ces programmes de lutte.

Enfin, Monsieur le Directeur général, il y a ce programme concernant les travailleurs migrants. L'externalisation de la main-d'œuvre représente une importante discrimination dans le monde développé qui accueille les travailleurs migrants du tiers monde.

Les Commissions pour l'égalité des chances, pour la lutte contre le VIH/SIDA et pour les droits de l'homme ainsi que les tribunaux du travail oeuvrent pour le respect des droits et pour l'égalité en droits de tous. Nous voulons avoir une main-d'œuvre productive avec des employeurs et un gouvernement satisfait. Nous voulons que tous puissent s'asseoir autour d'une table pour résoudre les conflits sociaux.

Le gouvernement ne doit pas contraindre les travailleurs à créer des syndicats. Cela devrait aller de soi. Les travailleurs et les employeurs devraient créer entre eux un climat de confiance grâce au tripartisme.

Original anglais: Le SECRÉTAIRE GÉNÉRAL — Merci beaucoup de ces observations. Ce débat a été très riche et intéressant et il est difficile d'en faire une synthèse. Il y a plusieurs domaines dont nous avons dit au début de l'après-midi que ces problèmes étaient de la responsabilité de tous. Il ressort de cette discussion qu'il faut une volonté politique. Cette volonté politique doit s'exprimer dans différents domaines, comme les politiques gouvernementales et les institutions, et bien évidemment la Constitution et la législation, et jusqu'à la réglementation. Les partenaires sociaux et le tripartisme sont systématiquement décrits comme le mécanisme à utiliser pour dégager des solutions. Les actions volontaires des entreprises au Japon ou aux Etats-Unis, les politiques du marché de l'emploi, le rôle des tribunaux et des systèmes de règlement des différends, le militantisme les initiatives prises par les autorités locales méritent qu'on s'y attarde. Le Brésil nous en a donné quelques exemples. La formation, l'apprentissage tout au long de la vie, voilà quelques mots clefs qui ont surgi spontanément des présentations de cet après-midi, et qui nous donnent un aperçu de la multitude des domaines dans lesquels il nous faut agir.

La question de l'invisibilité a été mentionnée par la plupart d'entre vous, qu'il s'agisse des autochtones, des Roms, des homosexuels. Que faut-il faire pour que ces problèmes deviennent visibles et pour que l'on agisse? Il a été dit qu'il fallait tenir compte également de la dimension morale et éthique. On a évoqué, la responsabilité sociale des entreprises, les codes de conduite à élaborer à tous les niveaux et l'injustice sociale comme cause de la discrimination. Certains ont également mentionné l'impact de la mondialisation et les systèmes commerciaux et financiers en tant que sources de discrimination. Il a été dit également qu'il fallait mettre un terme à la discrimination avant même que l'on en arrive au lieu de travail. Quand vous subissez une discrimination en dehors du lieu de travail, il est vraisemblable que cette discrimination se reproduira là aussi. Il est impossible de séparer les deux choses comme s'il y avait une muraille entre les deux.

Ensuite il y a eu des propositions pratiques. Je ne sais pas si je les ai toutes notées. Un Fonds international

pour le développement de diverses compétences qui serait orienté plus particulièrement vers les femmes, un mécanisme de contrôle, une réunion tripartite sur l'égalité en matière de rémunération; et une remarque très importante à la fin qui s'adressait à un public tripartite: l'éducation, l'apprentissage tout au long d'une vie, la formation, tout cela est parfait, mais ensuite comment trouver un emploi? Quelles sont les compétences que recherchent les entreprises? Y a-t-il suffisamment d'offres d'emploi pour justifier ces investissements dans la formation.

Par conséquent, je dirais que même si ceci n'a pas vraiment de rapport avec la discrimination, c'est une problématique fondamentale qui rejaillit sur la question de la discrimination, car étant donné la façon dont fonctionne l'économie mondiale, elle ne crée pas suffisamment d'emplois pour les personnes là où elles vivent. On peut bien retourner le problème de différentes façons, parler d'employabilité et de différentes choses, mais le vrai problème est qu'il n'y a pas suffisamment d'emplois. Que faire face à ce problème fondamental? Et ceci me ramène à ce que je disais au début de la séance: il y a un lien entre le rapport que nous étudions aujourd'hui, et le rapport présenté à la Conférence ayant pour titre «S'affranchir de la pauvreté par le travail». Ce titre est suffisamment éloquent: si on ne s'occupe pas du problème du travail, on pourra difficilement lutter contre la pauvreté.

Mais la question posée était de savoir comment les trois groupes peuvent travailler ensemble, réfléchir ensemble, pour voir comment s'occuper de la formation tout en créant des emplois. C'est une des questions les plus importantes dont notre institution est saisie par rapport à l'avenir. Comment créer

des emplois dans le cadre de l'Agenda pour le travail décent? Car il ne s'agit pas juste de survivre, il faut que ces emplois permettent à chacun de vivre dignement et de nourrir sa famille.

Je vous remercie de ces deux heures passées ensemble. Une foule d'idées ont surgi. Il faut les approfondir et poursuivre ce débat, mais ceci montre bien que cette façon un peu informelle de discuter ensemble est une bonne solution. Si cela vous paraît bon, nous pouvons réitérer cette expérience à l'avenir, et utiliser ce système en d'autres occasions.

Plus nous pourrons parler librement et plus il sera facile de trouver des solutions à ces problèmes complexes. Plus nous travaillerons dans un contexte figé avec des discours préparés à l'avance et plus ce sera difficile. Je crois qu'il vaut la peine de tenter cette expérience. Même si les thèmes sont graves et sérieux nous pouvons utiliser une méthode de travail un peu plus légère, un peu plus souple qu'à l'accoutumée. Voilà de quoi réfléchir pour l'avenir.

Original anglais: Le PRÉSIDENT — Nous en avons ainsi fini avec la séance interactive. Je pense que vous vous associez à moi pour remercier le Directeur général de la façon dont il a mené cette discussion. Nous remercions également toute l'équipe responsable de la Déclaration. La discussion tripartite a eu lieu aujourd'hui et a montré toute l'importance que vous accordez à ce remarquable outil promotionnel que vous avez créé. Cela montre également dans quelle direction que vous aimeriez qu'il aille, s'agissant de la question complexe de la discrimination dans l'emploi et dans la profession.

(La séance est levée à 17 h 15.)

TABLE DES MATIÈRES

Pages

Quatorzième séance:

Rapport global présenté en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail: Séance interactive consacrée aux futures mesures suggérées	1
---	---

Orateurs: M^{me} Sanui, M. Mailhos, M^{me} Theodorsen, M^{me} Diallo, M^{me} Byers, M. Shenoy, M^{me} Gomes dos Santos, M. Sabah, M^{me} Drbalová, M^{me} Trogen, M^{me} Anderson, M^{me} Wong, M^{me} Tuch, M^{me} Robinson, M^{me} Tucker, M. Owuor, M. Matheson, M^{me} Okubo, M^{me} Ayikwei Kofie, M^{me} Bakoko Bakoru