

**POUR DISCUSSION ET ORIENTATION**

SEPTIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

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

1. Il convient de rappeler que l'action de l'OIT concernant la discrimination a été initialement envisagée par le Comité sur la discrimination du Conseil d'administration. Suite à la restructuration du Conseil d'administration en 1993, entraînant la disparition du Comité sur la discrimination, il a été décidé que cette question serait reprise par la Commission LILS¹. La situation des travailleurs des pays arabes occupés était examinée séparément par le Conseil d'administration jusqu'en mars 1994, date à laquelle celui-ci a recommandé qu'elle soit confiée à la Commission LILS².
2. La lutte contre la discrimination est intrinsèquement liée à la mission de l'OIT consistant à promouvoir la justice sociale en garantissant un travail décent aux hommes et aux femmes. De fait, sur un plan historique, l'OIT a joué un rôle déterminant en s'attellant à la question de la discrimination au travail et en prenant des initiatives pour y mettre un terme, et continue de le faire dans le cadre de son Agenda du travail décent. Un rapport général comme celui-ci est soumis chaque année à la Commission LILS pour lui permettre d'évaluer périodiquement l'action menée par l'OIT dans les Etats Membres et dans l'ensemble du Bureau contre la discrimination dans l'emploi et la profession. Cela est conforme au mandat de la commission, consistant à examiner «l'action relative à la protection des droits de l'homme et plus particulièrement à l'élimination de la discrimination»³.
3. Comme l'ont montré les informations déjà fournies sur cette question, les préoccupations en matière d'égalité et de non-discrimination sont de plus en plus intégrées dans les activités de l'OIT. En même temps, plusieurs unités, bureaux et programmes de l'Organisation mènent une action spécifique pour promouvoir ce droit. Certains aspects de

¹ Document GB.256/13/24. Voir aussi documents GB.259/LILS/6/6 et GB.259/LILS/7/5.

² Documents GB.259/9/31 et GB.261/LILS/7/5.

³ BIT: Recueil de règles applicables au Conseil d'administration du Bureau international du Travail, Genève, 2006, paragr. 21.

cette question sont également traités dans d'autres réunions⁴ du Conseil d'administration, mais la présente question de l'ordre du jour offre l'occasion d'examiner l'évolution des stratégies et méthodes utilisées dans l'ensemble du Bureau pour promouvoir l'égalité et la non-discrimination en prenant pour exemples certaines actions menées pendant la période à l'examen. En l'absence d'un programme global de l'OIT sur la discrimination, cette démarche a permis d'obtenir, de la part du Conseil d'administration, des orientations concernant les actions à mener à l'avenir.

Situation des travailleurs des territoires arabes occupés

4. En 2007, le Directeur général a de nouveau envoyé des missions en Israël, dans les territoires arabes occupés et dans la République arabe syrienne et soumis un rapport sur la situation des travailleurs des territoires arabes occupés⁵ à la Conférence internationale du Travail, à sa 96^e session (juin 2007)⁶. Ce rapport a attiré l'attention sur le non-respect systématique des droits de l'homme et du droit du travail vis-à-vis des travailleurs arabes et de leurs familles, indiquant que les «déficits de travail décent peuvent être analysés dans la perspective du non-respect, en premier lieu, des droits et principes fondamentaux au travail»⁷.
5. Dans le secteur oriental de Jérusalem, des résidents palestiniens ont été expulsés par le biais du système de permis et par des formes de discrimination indirectes qui subordonnent l'obtention d'un emploi à des critères tels que le fait d'avoir accompli son service militaire ou de parler couramment l'hébreu. Dans le Golan syrien occupé et le secteur oriental de Jérusalem, les possibilités d'emploi sont si rares que les jeunes qualifiés sont souvent contraints d'accepter en Israël un emploi pour lequel ils sont largement surqualifiés. A cet égard, on relèvera qu'en mars 2007 le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD) du Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) s'est dit profondément préoccupé que «les restrictions importantes de la liberté de circulation imposées dans les territoires palestiniens occupés, qui visent un groupe national ou ethnique donné, [...] sont à l'origine de graves difficultés et ont eu des effets hautement préjudiciables sur la jouissance des droits de l'homme par les Palestiniens», y compris les droits à l'éducation et au travail⁸.

⁴ Par exemple, en rapport avec les plans d'action concernant l'élimination de la discrimination dans le contexte du suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, ou avec les plans d'action concernant les travailleurs migrants et l'égalité entre les hommes et les femmes, ou dans le contexte des discussions sur la responsabilité sociale des entreprises.

⁵ La Rive occidentale du Jourdain, y compris le secteur oriental de Jérusalem, la bande de Gaza et le Golan syrien occupé.

⁶ Rapport du Directeur général, Annexe, *La situation des travailleurs des territoires arabes occupés*, Conférence internationale du Travail, 96^e session, Genève, 2007.

⁷ *Ibid.*, paragr. 98.

⁸ *Observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale*, document CERD/C/ISR/CO/13, 70^e session, du 19 février au 9 mars 2007, paragr. 34.

6. A sa 300^e session (novembre 2007), le Conseil d'administration a été saisi d'un document préparé par le Bureau, contenant des informations sur les progrès accomplis et sur les plans de suivi de la coopération technique pour les territoires arabes occupés⁹.

Orientations découlant du processus de contrôle

7. Etant donné qu'en 2006 et 2007 la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) avait la possibilité d'examiner des rapports concernant les conventions sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales et sur les travailleurs migrants, on observe que certaines questions sont abordées de manière récurrente par la commission dans le cadre de ces conventions. S'agissant de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la CEACR a noté que, dans un certain nombre de cas, de nouveaux droits et de nouvelles prestations ont été introduits pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales. En même temps, la commission a attiré l'attention sur la nécessité de veiller à ce que les mesures visant à aider les travailleurs ayant des responsabilités familiales à accéder plus facilement à l'emploi ne tendent pas à renforcer les stéréotypes selon lesquels la responsabilité première pour la famille et les tâches du ménage incomberaient aux femmes. Aussi la commission a-t-elle souligné la nécessité d'encourager un plus large partage des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes.
8. Dans le cadre de la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et de la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, la commission a fréquemment commenté le principe de l'égalité de traitement entre nationaux et travailleurs migrants. La plupart des pays examinés ont une législation stipulant l'égalité et la non-discrimination à l'égard des travailleurs migrants, mais les informations fournies à ce sujet ont souvent été trop insuffisantes pour permettre à la commission d'en évaluer le niveau d'application.
9. En juin 2007, la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail a examiné la question de savoir dans quelle mesure la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, au Japon, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, au Bangladesh et en Inde, étaient appliquées. Le Bureau a envoyé aux gouvernements concernés des lettres leur rappelant les conclusions adoptées par les commissions de la Conférence. En octobre 2007, le Bureau a effectué une mission de haut niveau en République islamique d'Iran dans le cadre du suivi du débat de la Conférence concernant la convention n° 111.

Le Rapport global 2007

10. Le deuxième Rapport global sur l'élimination de la discrimination en vertu du suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail a été examiné à la Conférence internationale du Travail en juin 2007. Le Bureau a organisé des manifestations spéciales de lancement dans différentes régions et en différents endroits, notamment à Bruxelles, Bangkok, Beijing, Berlin, Budapest et Brasília. Ce rapport a également été présenté et examiné dans un certain nombre de pays d'Europe centrale et orientale.

⁹ Document GB.300/7.

11. En novembre 2007, le Conseil d'administration a approuvé le deuxième plan d'action sur le principe et le droit de non-discrimination. Ce plan d'action prévoit de combattre la discrimination raciale et de promouvoir l'égalité de rémunération entre les sexes, notamment par des activités de sensibilisation, par le renforcement de la confiance et par l'élaboration d'instruments pratiques¹⁰. Il prévoit aussi d'intégrer des mesures en faveur de l'égalité dans les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD).

Action de l'OIT: exemples choisis

Promouvoir les conventions pertinentes de l'OIT

12. Au cours de l'année 2007, le Bureau a accompagné et appuyé plusieurs processus visant à la ratification et à l'application des conventions de l'OIT ayant trait à l'égalité et à la non-discrimination. Ainsi, en 2008, en *République démocratique populaire lao*, le Bureau a appuyé les efforts des mandants visant à la ratification des conventions n^{os} 100 et 111. L'*Albanie* et le *Paraguay* ont ratifié la convention (n^o 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, en octobre et décembre 2007, respectivement, après avoir bénéficié de l'assistance de l'OIT. Le Paraguay a demandé une assistance complémentaire pour appuyer l'élaboration d'un plan d'action aux fins de l'application de la convention, en coopération avec d'autres institutions des Nations Unies. Suite à la ratification par la *Bulgarie* de la convention n^o 156 en 2006, l'OIT a apporté son assistance aux mandants pour l'élaboration d'une stratégie de mise en œuvre de la convention, fondée sur la tenue d'un atelier tripartite, selon ce que prévoit le PPTD. Pendant toute l'année 2007, diverses activités ont été menées en *Azerbaïdjan* en vue de la ratification et de l'application de la convention n^o 156, l'un des aboutissements escomptés du PPTD. En octobre 2007, le Bureau a tenu un séminaire de formation consacré à la convention (n^o 183) sur la protection de la maternité, 2000, à l'intention des représentants des bureaux des affaires féminines des syndicats de 25 pays d'Europe centrale et orientale. Le but de cette formation était d'aider ces syndicats à mieux comprendre la convention et de les assister dans leurs campagnes nationales de ratification.
13. Suite à la ratification par l'*Albanie* des conventions n^{os} 97 et 143, l'OIT a dispensé une formation sur la présentation de rapports à l'Organisation et sur la protection des droits des travailleurs migrants, et fourni des commentaires sur un projet de législation relatif à ces conventions. Une série d'études sur la législation nationale concernant la migration du travail a été réalisée dans six pays de la Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale (CEMAC) en vue de l'élaboration d'une stratégie de ratification de ces conventions par ces pays.
14. En février 2007, l'*Espagne* a ratifié la convention (n^o 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989. Les efforts déployés par l'OIT pendant un certain nombre d'années ont abouti à la ratification par le *Népal* de la convention n^o 169 en septembre 2007. A cet égard, l'action de l'OIT vise désormais à appuyer la mise en œuvre au plan national. A cette fin, des propositions de projet détaillées ont été soumises aux donateurs. Le Bureau a aussi continué à apporter son assistance au gouvernement du *Chili* en vue de la ratification de la convention n^o 169.
15. Suite à diverses activités consultatives et de coopération technique échelonnées sur un certain nombre d'années en *Thaïlande*, ce pays a ratifié la convention (n^o 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, en octobre 2007.

¹⁰ Document GB.300/TC/4.

Le Viet Nam s'est également engagé à ratifier cette convention et bénéficie actuellement d'une assistance de l'OIT à cette fin. Le Bureau a aussi encouragé la ratification et l'application de la convention n° 159 en *Afghanistan*, notamment en apportant son assistance pour l'introduction d'une législation sur le handicap.

Promotion du dialogue social et de la non-discrimination

16. Une discussion tripartite a eu lieu en septembre 2007 avec des représentants de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), la Confédération syndicale internationale (CSI) et les Fédérations syndicales internationales (FSI), ainsi que certains représentants gouvernementaux basés à Genève. Il s'agissait d'échanger des informations sur les travaux de recherche et programmes de l'OIT ainsi que les ratifications concernant la convention n° 156, et de demander conseil à ces représentants pour permettre à l'OIT d'aller de l'avant dans ce domaine. L'OIE et la CSI ont confirmé leur soutien aux efforts déployés par l'OIT pour répondre aux besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales dans les pays en développement, le but étant de réduire la pauvreté, de promouvoir le travail décent et l'égalité entre les sexes et d'optimiser la main-d'œuvre.
17. En octobre 2007, une conférence syndicale régionale féministe sur la discrimination à l'égard des femmes sur le lieu de travail s'est tenue à Sofia (Bulgarie). Elle a été convoquée dans le contexte du projet OIT/CSI/Communauté flamande sur la discrimination à l'égard des femmes. Les plus de 100 participants venus de 28 pays d'Europe centrale et orientale et de pays nouvellement indépendants ont adopté un plan d'action complet pour orienter et appuyer les politiques et actions syndicales contre la discrimination à l'égard des femmes dans les pays visés. Le plan d'action prévoit entre autres de renforcer la capacité des syndicats à traiter le problème de l'égalité entre les sexes au sein de leurs propres organisations, en intensifiant la coopération avec les ministères compétents et les organismes nationaux œuvrant en faveur de l'égalité entre les sexes, ainsi que dans le cadre de la négociation collective. La CSI et l'OIT ont tenu conjointement un séminaire à Genève du 4 au 7 décembre 2007, qui avait pour objectif l'élaboration d'une stratégie syndicale contre la discrimination raciale et la xénophobie.
18. En avril 2007, une réunion interrégionale tripartite sur le VIH/sida a été tenue à Doubaï (Emirats arabes unis) en coopération avec le PNUD et l'ONUSIDA et avec la participation de 18 délégations tripartites venues d'Asie de l'Ouest et de l'Afrique du Nord. La réunion avait pour objectif de renforcer, sur la base des normes de l'OIT, les lois et politiques nationales et les mécanismes de coordination sur le VIH/sida et d'intensifier les actions au niveau des entreprises. Une stratégie et un programme sur le VIH/sida dans le monde du travail pour la région arabe est actuellement en préparation.

Renforcement des lois, des politiques et des institutions

19. Le Bureau a conçu et publié plusieurs manuels et instruments pour faciliter l'élaboration de politiques et législations nationales en matière de lutte contre la discrimination. Ces instruments, à la disposition des mandants, sont également utilisés dans le cadre des activités de formation normalement déployées par le Bureau sur les questions d'égalité et de non-discrimination, y compris les programmes proposés par le Centre de Turin. La publication intitulée *Eliminer la discrimination visant les peuples indigènes et tribaux dans l'emploi et la profession: Guide relatif à la convention n° 111 de l'OIT*, parue en décembre 2007, s'adresse aux dirigeants et décideurs ainsi qu'aux peuples indigènes, qui peuvent l'utiliser comme source d'information et instrument de référence pour traiter de questions

ayant trait à la discrimination dans l'emploi et la profession. La publication intitulée *International labour Standards on Migrant Workers: Guide for Policymakers and Practitioners in Asia and the Pacific* est un manuel de référence pour les normes internationales du travail relatives aux droits des travailleurs migrants, conçu à l'intention des dirigeants et des praticiens. On peut également citer le *Guide de l'OIT sur l'égalité de rémunération*, instrument déjà finalisé dont la publication est prévue en 2008. Ce guide aidera les mandants à relever les défis que pose l'application de la convention n° 100, tels qu'ils ont été identifiés par la CEACR dans son observation générale concernant l'égalité de chances et de traitement, de 2007.

- 20.** Un nouveau rapport de l'OIT intitulé *Le droit des personnes handicapées au travail décent* met en exergue les instruments, politiques et initiatives juridiques pertinents les plus importants concernant l'emploi de personnes atteintes d'un handicap, ainsi que les questions à traiter, et établit un agenda des actions à mener. L'OIT a poursuivi ses activités de coopération technique dans un certain nombre de pays africains et asiatiques, visant à appuyer l'élaboration de lois et de politiques concernant l'égalité de chances pour les travailleurs handicapés. Elle a notamment tenu des séminaires à l'intention des parlementaires, des hauts fonctionnaires et des représentants des travailleurs et des employeurs, et mené des études dans des pays comme la *Chine*, la *Mongolie*, le *Viet Nam* et la *Zambie*.
- 21.** S'agissant de la discrimination à l'égard des travailleurs séropositifs ou atteints du sida, le Bureau a continué de promouvoir le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail* ainsi que la convention n° 111 en tant qu'instruments pour lutter contre la discrimination fondée sur le VIH/sida ¹¹. Dans une vingtaine de pays, l'OIT a apporté son concours aux mandants pour la mise en place de politiques nationales en matière de VIH/sida sur le lieu de travail, visant notamment à faire respecter le principe de la non-discrimination ¹². Une étude a été publiée qui présente des législations novatrices, dont une législation antidiscrimination, relatives au VIH/sida dans 14 pays de l'Afrique subsaharienne.
- 22.** Le renforcement des capacités est resté un moyen important de promouvoir la mise en œuvre des lois et politiques nationales et de les faire respecter, et d'encourager des actions concrètes sur le lieu de travail. Un certain nombre d'ateliers et de tables rondes organisés à l'intention des hauts fonctionnaires et des partenaires sociaux ont été consacrés aux conventions n°s 100 et 111, notamment en *Egypte*, en *Erythrée*, en *Mongolie* et au *Viet Nam*. En *Chine*, deux ateliers sur la discrimination ont été organisés à l'intention des inspecteurs du travail. Le Centre de Turin, en coopération avec les services compétents du siège, a continué d'élaborer et d'offrir un large éventail de cours et modules de formation sur l'égalité et la non-discrimination, notamment ceux sur l'égalité entre les sexes, les peuples indigènes et tribaux et la responsabilité sociale des entreprises, ainsi que les cours à l'intention des juges et des avocats. En 2007, le Centre a décidé d'établir un programme spécifique sur la discrimination, qui sera lancé en 2008.
- 23.** L'intégration des questions d'égalité dans les cadres d'action nationaux pour le développement est restée un point d'entrée important par lequel l'OIT encourage des mesures propres à éliminer la discrimination. Dans le cadre du projet visant à promouvoir l'égalité de chances pour les femmes et les hommes dans les examens par pays du Pacte de stabilité, l'OIT apporte une assistance à la *Bosnie-Herzégovine*, à l'*ex-République yougoslave de Macédoine* et au *Monténégro* en vue d'intégrer les questions d'égalité entre

¹¹ Ce recueil existe désormais dans 51 langues et une version est en préparation dans trois autres.

¹² Parmi ces pays figuraient les suivants: Arménie, Belize, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cambodge, Erythrée, Malawi, Pakistan, Sierra Leone, Sri Lanka, Trinité-et-Tobago et Zambie.

les sexes dans les politiques de l'emploi et du marché du travail. L'OIT a aussi encouragé la prise en compte des préoccupations des peuples indigènes dans les DSRP au *Cambodge*, au *Cameroun* et au *Népal*. Au *Pakistan*, l'OIT met en œuvre un projet portant sur les problèmes d'emploi des femmes et leurs conditions de travail.

24. Dans un certain nombre de pays ont été entreprises des activités spécifiques de promotion de l'égalité de traitement pour les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale. Au *Chili*, un programme en faveur de l'égalité de traitement est en cours qui étudie les aspects juridiques et économiques de l'égalité de rémunération et qui produira des informations et des documents de sensibilisation. Dans la région arabe, le Bureau a aidé les mandants en *Egypte* et en *Jordanie* à lancer une initiative visant à renforcer l'application de la convention n° 100 grâce à une évaluation objective des emplois. Des initiatives similaires sont envisagées dans d'autres pays de la sous-région. Une série d'études nationales sur l'égalité de traitement est en cours en Asie.
25. Les efforts conjugués de l'OIT, du ministère du Travail du *Liban*, d'UNIFEM et du Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme ont conduit à la convocation d'une réunion nationale des acteurs nationaux concernés pour examiner la situation des migrantes employées comme domestiques et, par la suite, à la création d'un comité directeur national qui a obtenu le soutien de l'OIT/HCDH pour l'élaboration d'un contrat uniforme. Aux *Philippines*, le Bureau a continué d'appuyer les initiatives de sensibilisation visant à promouvoir l'adoption d'une législation garantissant la protection des gens de maison.
26. L'OIT a poursuivi la mise en œuvre d'un projet couvrant la *Bolivie*, le *Paraguay* et le *Pérou* et visant à appuyer l'action menée par les gouvernements et les partenaires sociaux contre le travail forcé et la discrimination à l'égard des peuples indigènes et des femmes, comme moyen de réduire la pauvreté et de créer des possibilités de travail décent en zone rurale. Les activités de formation déployées dans ce cadre visaient à favoriser la création d'alliances nationales à large assise contre le travail forcé et la discrimination. A cette initiative ont participé un grand nombre de services du Bureau.

Promotion de l'égalité sur le lieu de travail

27. Dans le cadre du projet de lutte contre les inégalités et la discrimination dans le monde du travail, financé par le gouvernement de la Norvège, une pochette d'information intitulée «Freedom from Racism» a été élaborée qui propose des aperçus et des modèles permettant aux syndicats d'identifier différentes stratégies pour mieux comprendre et traiter le problème du racisme sur le lieu de travail. En outre, l'OIT élabore actuellement une série de programmes de formation sur la diversité et l'égalité sur le lieu de travail afin de renforcer les moyens dont disposent les organisations d'employeurs pour aider les entreprises – en coopérant avec elles – à lancer et promouvoir des initiatives dans ce domaine. Un premier programme axé sur le travail et la famille a été publié, et un module sur le vieillissement et les travailleurs âgés est en cours de finalisation.
28. Dans le cadre de l'Initiative de partenariat au Moyen-Orient du département du Travail des Etats-Unis, un programme pilote visant à promouvoir l'égalité sur le lieu de travail a été lancé au *Maroc*. Il prévoit une étude des politiques et pratiques en matière d'emploi dans six entreprises moyennes en vue d'identifier et d'examiner les cas de préjugés contre les femmes. En *Hongrie*, le projet sur la RSE et la non-discrimination a été mené à son terme, éveillant l'intérêt pour la diversité sur le lieu de travail. Mais il reste difficile, et c'est d'ailleurs l'un des enseignements de ce projet, d'obtenir que cet intérêt se manifeste sous la forme d'un engagement soutenu et d'une action suivie.

Elargissement de la base de connaissances

29. Il est essentiel d'étudier la dynamique de la discrimination pour promouvoir le dialogue et concevoir des interventions appropriées, fondées sur les normes internationales du travail pertinentes. Le projet de recherche en cours concernant les effets des normes internationales du travail sur l'économie comprend une étude d'impact des normes relatives à l'égalité. Aux *Philippines* et au *Viet Nam*, un projet de recherche est actuellement mené sur le travail, le revenu et le sexe. Il consiste en une analyse approfondie des inégalités entre les hommes et les femmes et de la discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail, notamment sur le plan de la rémunération et de la ségrégation des emplois.
30. Dans le cadre du projet pour la promotion de la politique sur les peuples indigènes et tribaux, des études de cas ont été préparées sur la discrimination à l'égard des peuples indigènes dans l'emploi et la profession au *Bangladesh*, au *Kenya* et au *Népal*, et plus particulièrement sur l'accès des peuples indigènes à leurs professions traditionnelles. Une série d'études a été lancée en Amérique latine dans le but d'explorer la dimension sexospécifique de la discrimination à l'égard des peuples indigènes sur le plan du travail. Le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) exécute actuellement, en coopération avec l'UNICEF, un projet sous-régional portant sur le travail des enfants chez les peuples indigènes et tribaux d'Amérique latine. A cet égard, une série d'études nationales a été finalisée en Amérique centrale, ainsi que des recommandations concrètes.
31. En 2007, l'OIT, en coopération avec les gouvernements de la *France* et de la *Suède*, a réalisé des études visant à évaluer la prévalence de la discrimination ethnique sur le marché du travail de ces deux pays. Les deux études ont confirmé que l'appartenance ethnique des demandeurs d'emploi influe considérablement sur les décisions des employeurs lors de la sélection et du recrutement. Ces études devraient aider les gouvernements concernés à revoir et renforcer les mesures antidiscrimination existantes.

Influer sur l'agenda mondial et créer des partenariats

32. Le thème de la Journée internationale des personnes handicapées, célébrée le 3 décembre 2007, à savoir «Un travail décent pour les personnes handicapées», a offert à l'OIT l'occasion de sensibiliser aux questions concernant les invalidités liées au travail, en organisant des manifestations spéciales à Genève et dans un certain nombre de pays. L'OIT est devenue membre du Partenariat mondial pour le handicap et le développement, un réseau international d'organisations et de personnes qui s'est constitué pour accélérer l'intégration des handicapés dans le grand courant de développement économique et social. Elle a participé à la première réunion du Groupe d'appui interorganisations pour la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CRPD). Alors que l'adoption de la CRPD a donné une nouvelle impulsion aux activités de l'OIT visant à promouvoir l'égalité de chances pour les personnes handicapées sur le plan de la formation et de l'emploi, elle pose aussi la question de la capacité de l'OIT à faire face à la demande croissante de services consultatifs dans ce domaine.
33. Le 13 septembre 2007, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté la Déclaration sur les droits des peuples autochtones, qui a été bien accueillie par la CEACR. On relèvera que, même si les instruments sont très différents par leur nature juridique, la déclaration susmentionnée et la convention n° 160 plaident d'une manière cohérente en faveur des droits de l'homme des peuples indigènes. Ladite déclaration offre à l'OIT l'occasion de promouvoir, en coopération avec le système des Nations Unies, la convention n° 169 et les

autres conventions se rapportant aux peuples indigènes et tribaux¹³. Le Bureau a contribué à l'élaboration des Directives sur les questions autochtones du Groupe des Nations Unies pour le développement, en veillant à ce que les normes de l'OIT soient dûment prises en compte. Des contributions de fond ont été apportées aux sessions de 2007 de l'Instance permanente des Nations Unies sur les questions autochtones et du Groupe d'appui interorganisations sur les questions autochtones.

- 34.** Le Bureau a poursuivi sa coopération avec les organes des Nations Unies créés en vertu de traités relatifs aux droits de l'homme, qui traitent des questions de la non-discrimination et de l'égalité, notamment en fournissant des rapports et en participant à des séances d'information. Sur le terrain, le Bureau a contribué, au sein des équipes de pays des Nations Unies, au processus lié à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. En fait, le processus lié à cette convention montre que la coopération de l'OIT avec cet organe, créé en vertu d'instruments internationaux, est importante à un double titre: 1) pour garantir des recommandations cohérentes et homogènes de la part des organes de contrôle des Nations Unies et de l'OIT; et 2) pour offrir une plate-forme d'action conjointe au sein du système de l'ONU afin de promouvoir l'égalité au niveau des pays.
- 35.** L'OIT a aussi contribué aux travaux des rapporteurs spéciaux concernant la discrimination fondée sur l'emploi et l'ascendance de l'ancienne Sous-commission de la promotion et de la protection des droits de l'homme des Nations Unies lors de la finalisation du projet de principes et directives pour l'élimination de la discrimination fondée sur l'emploi et l'ascendance. En coopération avec le HCDH et le Programme des Nations Unies pour le contrôle international des drogues (PNUCID), le Bureau a coorganisé une réunion d'experts sur la diversité dans les effectifs de police en janvier 2008 pour concevoir un ensemble d'instruments permettant de promouvoir l'intégration des minorités ethniques grâce à des effectifs de police d'appartenance culturelle/ethnique diverse.

Conclusions

- 36.** L'élimination de la discrimination est une entreprise à long terme. Ainsi qu'il ressort des travaux de la CEACR, on peut relever des progrès sur le plan du droit et de la politique, mais ces progrès ne se traduisent pas forcément par plus d'égalité pour ceux qui sont victimes de discrimination au quotidien. Toute action menée par l'OIT dans ce domaine doit donc passer le test consistant à déterminer si l'action en question est de nature à accroître la dynamique du changement au niveau national. Au cours de l'année dernière, un certain nombre d'instruments concernant divers aspects du principe de non-discrimination ont été mis au point dans le but de promouvoir le dialogue social et de donner des conseils pratiques sur la mise en œuvre des normes pertinentes et des actions possibles. La difficulté consiste désormais à bien les utiliser, notamment en procédant à des adaptations en fonction de contextes nationaux et régionaux spécifiques.
- 37.** La lutte contre la discrimination fait désormais partie intégrante des efforts des Nations Unies pour assister les pays dans leur processus de développement. De fait, l'OIT s'en sert comme point d'entrée pour promouvoir et mener des actions propres à garantir le travail décent à ceux qui sont les plus touchés par la pauvreté, notamment les femmes, les peuples indigènes et tribaux, les travailleurs et travailleuses atteints d'une incapacité et les

¹³ L'article 42 de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones dispose que «l'Organisation des Nations Unies, ses organes, en particulier l'Instance permanente sur les questions autochtones, les institutions spécialisées, notamment au niveau des pays, et les Etats favorisent le respect et la pleine application des dispositions de la présente Déclaration et veillent à en assurer l'efficacité».

travailleurs migrants. Même si l'ensemble du système de l'ONU tend à s'appuyer sur des instruments tels que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ou la Convention relative aux droits des personnes handicapées en tant que documents de référence, il est essentiel que les conventions pertinentes de l'OIT soient aussi pleinement prises en compte. C'est particulièrement important lorsque le système des Nations Unies donne des conseils sur les politiques à suivre et les législations à adopter. Pour pouvoir relever ce défi, une forte participation de l'OIT aux divers groupes interorganisations et aux groupes thématiques de l'équipe de pays des Nations Unies s'impose¹⁴. Mais les normes de l'OIT et les commentaires de ses organes de contrôle devraient être mieux reflétés dans les documents d'orientation générale et dans les programmes de formation des Nations Unies concernant l'approche du développement axée sur les droits de l'homme.

- 38.** Le dialogue social et la participation de tous les acteurs nationaux concernés sont indispensables au renforcement des cadres juridiques et d'action stratégique sur la non-discrimination, mais aussi pour initier des processus à long terme visant à leur mise en œuvre, et pour s'assurer que l'on continue de respecter l'engagement pris à tous les niveaux. Lorsque l'engagement général a été pris de remédier aux déficits de travail décent résultant de la discrimination et de l'exclusion, l'OIT devrait être prête à accompagner et appuyer des processus plus longs.

Genève, le 12 février 2008.

Document soumis pour discussion et orientation.

¹⁴ C'est également conforme à la Déclaration ministérielle du Conseil économique et social de 2006, qui engage les gouvernements à envisager *de ratifier et d'appliquer pleinement d'autres conventions de l'Organisation internationale du Travail concernant les droits en matière d'emploi des femmes, des jeunes, des personnes handicapées, des migrants et des populations autochtones* (mise en relief ajoutée).

Annexe

Publications et documents de travail choisis

BIT (2007), *Recueil de données pratiques législatives en matière de VIH/SIDA dans certains pays d'Afrique*, document de travail n° 12 de DIALOGUE.

BIT (2007), *Eliminer la discrimination visant les peuples indigènes et tribaux dans l'emploi et la profession: Guide relatif à la convention n° 111 de l'OIT*, Genève.

BIT (2007), *Employability: A resource guide on disability for employers in Asia and the Pacific*, Bangkok.

BIT (2007), *International Labour Standards on Migrant Workers' Rights: Guide for Policymakers and Practitioners in Asia and the Pacific*, Bangkok.

BIT (2007), *Link and learn: Progress assessment of the approach adopted to promoting the inclusion of women entrepreneurs with disabilities in the ILO WEDGE Programme*, Genève.

BIT (2007), *A handbook for small business associations and service providers*, Genève.

BIT (2008), *Using the ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the world of work: guidelines for the construction sector*, Genève.

O'Reilly, A. (2007), *Le droit des personnes handicapées au travail décent*, OIT, Genève.