

**POUR DISCUSSION ET ORIENTATION**

CINQUIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

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

1. Le droit fondamental d'être à l'abri de la discrimination est au cœur de la mission de l'OIT qui consiste à promouvoir la justice sociale en garantissant le travail décent à tous les hommes et toutes les femmes. La Constitution de l'OIT, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (la Déclaration de 1998) et la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (la Déclaration sur la justice sociale) font obligation à l'OIT de prendre des mesures en vue de l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession.
2. Ce type de mesure est particulièrement nécessaire en temps de crise économique car celle-ci risque d'accentuer les formes de discrimination et d'exclusion existantes. Le Pacte mondial pour l'emploi appelle à faire preuve de vigilance pour éliminer la discrimination et souligne la nécessité de remédier à la situation des groupes vulnérables les plus touchés par la crise, notamment en faisant respecter les droits à l'égalité et à la non-discrimination¹.
3. Il est utile de rappeler que la présente question est inscrite à l'ordre du jour à la suite de la restructuration du Conseil d'administration opérée en 1993, qui a conduit à supprimer le Comité sur la discrimination. A l'époque, il avait été décidé que la réflexion sur l'action menée contre la discrimination dans l'emploi et la profession serait reprise par la Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail, puisque celle-ci est chargée d'examiner «l'action relative à la protection des droits de l'homme et plus particulièrement à l'élimination de la discrimination»².

¹ BIT: *Surmonter la crise: un Pacte mondial pour l'emploi*, Conférence internationale du Travail, 98^e session, Genève, 2009, paragr. 12(2) et 14(1).

² Voir BIT: *Recueil de règles applicables au Conseil d'administration du Bureau international du Travail*, Genève, 2006, paragr. 21.

4. Le présent rapport vise à faciliter l'examen par la commission de l'action menée par le BIT, eu égard à certains domaines thématiques auxquels l'Organisation prête une attention particulière. Plutôt que d'être exhaustive, l'information fournie décrit les mesures et tendances récentes³.

L'action de l'OIT concernant la discrimination: une approche fondée sur les droits

5. La convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, ont déjà été ratifiées respectivement par 169 et 167 Membres⁴. Cependant, comme le dit la Déclaration de 1998, tous les Membres de l'OIT ont l'obligation de respecter, promouvoir et concrétiser les principes et droits fondamentaux concernant la discrimination dans l'emploi et la profession. En ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, sont également considérées comme des conventions fondamentales. Les conventions de l'OIT concernant les travailleurs migrants et les peuples indigènes et tribaux, ainsi que celles qui traitent de l'emploi et de la réadaptation professionnelle des personnes handicapées sont d'une importance cruciale pour traiter le problème de discrimination auquel ces groupes sont confrontés.
6. En plus des conventions internationales du travail pertinentes, un grand nombre de Membres de l'OIT ont également ratifié les traités des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme qui contiennent des dispositions sur le sujet. L'action de l'OIT contre la discrimination s'appuie sur la complémentarité des normes de l'OIT et de celles des Nations Unies, qui offre une possibilité de coopération et d'activités communes avec des institutions partenaires des Nations Unies à l'appui des efforts déployés au plan national pour s'attaquer à la discrimination et aux inégalités. En novembre 2008, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (la commission d'experts) et le Comité des droits économiques, sociaux et culturels ont procédé à un échange de vues informel sur la non-discrimination et l'égalité.

Application de la convention n° 111: faits marquants et tendances

7. A l'occasion du 50^e anniversaire de la convention n° 111, la commission d'experts, dans son rapport général de 2009, a mis en exergue les progrès accomplis dans l'application de la convention et décrit les obstacles qui s'opposent encore à l'égalité. Elle a souligné l'importance cruciale de la législation sur l'égalité et de son application effective, des mesures volontaristes pour s'attaquer aux inégalités de fait et du rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs⁵. Etant donné la nature évolutive de la discrimination, la commission d'experts a attiré l'attention sur la possibilité offerte par la convention

³ Pour plus d'informations sur l'action menée par l'OIT concernant l'égalité entre les sexes, voir le *Suivi de l'adoption de la résolution concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent* (document GB.306/3/2).

⁴ En ce qui concerne les progrès réalisés vers la ratification universelle, voir le document GB.306/LILS/6.

⁵ BIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, rapport III (Partie 1A), Conférence internationale du Travail, 98^e session, Genève, 2009, pp. 34 à 37.

d'ajouter, conformément à l'article 1, paragraphe 1 b), des motifs de discrimination interdits aux sept motifs expressément énoncés dans cet instrument. Elle a noté que les pays prennent de plus en plus des mesures contre la discrimination fondée sur l'âge, la santé, le handicap, le VIH/sida, la nationalité, la situation de famille ou les responsabilités familiales et l'orientation sexuelle. A propos des formes multiples de discrimination, elle a attiré l'attention sur la situation des travailleurs migrants, y compris les employés de maison, les femmes autochtones et les personnes vivant avec le VIH/sida.

8. La commission d'experts a fait remarquer que, devant la persistance des discriminations, une législation exhaustive sur la non-discrimination et l'égalité était nécessaire dans la plupart des cas, et elle a résumé les caractéristiques d'une législation efficace dans ce domaine. Ainsi qu'elle l'a souligné, en plus d'interdire la discrimination, les lois et politiques nationales doivent prévoir des mesures volontaristes pour remédier aux inégalités de fait. La commission a également formulé un certain nombre de recommandations visant à une application plus rigoureuse de la législation par les tribunaux, les services d'inspection du travail et les commissions des droits de l'homme ou de l'égalité.

Cadres d'exécution

9. L'action contre la discrimination figure désormais en bonne place dans les principaux cadres d'exécution de l'OIT. Le cadre stratégique pour 2010-2015 et le programme et budget pour 2010-11 définissent un résultat spécifique attendu dans le domaine de la discrimination au travail (résultat 17), qui spécifie les grandes lignes de l'action que le Bureau doit mener⁶. Cette action visera essentiellement à soutenir les mandants dans la mise en œuvre de lois, politiques, programmes ou mesures spécifiques contre la discrimination et pour l'égalité, de manière à garantir une meilleure application des conventions concernées et, lorsque celles-ci n'ont pas encore été ratifiées, à favoriser aussi bien les progrès dans le sens d'une concrétisation des principes et droits fondamentaux en question que les avancées sur la voie de la ratification universelle⁷.
10. Le cadre stratégique pour 2010-2015 et le programme et budget pour 2010-11 mettent en exergue trois points essentiels pour que le BIT puisse mener son action contre la discrimination au travail:
 - a) l'action doit être fondée sur les normes pertinentes et le suivi des commentaires des organes de contrôle ou le suivi de la Déclaration de 1998;
 - b) il est nécessaire de promouvoir l'intégration de la non-discrimination et l'égalité dans l'emploi et la profession dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent; et
 - c) il convient d'accorder une attention spéciale aux groupes particulièrement exposés aux discriminations, notamment aux personnes handicapées, aux travailleurs migrants, aux populations autochtones et tribales et aux personnes vivant avec le VIH/sida;

⁶ Document GB.304/PFA/2(Rev.).

⁷ BIT: *Programme et budget pour la période biennale 2010-11*, Genève, 2009, paragr. 336 à 347.

Vers des lois, des politiques et des institutions nationales efficaces

11. Les avancées vers l'application de législations, politiques et institutions efficaces contre la discrimination et pour l'égalité requièrent une planification rationnelle, des engagements à long terme et un soutien tripartite. Le Bureau a continué d'appuyer les processus et efforts de promotion et de protection améliorée du droit à la non-discrimination et à l'égalité dans l'emploi et la profession, en apportant une assistance législative, en réalisant des études, en préparant des guides et autres outils, en organisant des ateliers de formation pour les mandants, en favorisant le dialogue social sur les questions d'égalité et en déployant des activités de sensibilisation⁸.
12. Depuis le dernier rapport sur cette question, le Bureau a fourni des observations sur un projet de législation du travail, y compris sur des dispositions relatives à la non-discrimination et à l'égalité, notamment aux pays suivants: Bosnie-Herzégovine, Chine, Kazakhstan, Kirghizistan, Libéria, Mongolie, Népal, Niger, Pakistan, Timor-Leste, Ukraine et Viet-Nam. Aux Caraïbes, le BIT a contribué activement à l'examen de la législation type de la Communauté des Caraïbes (CARICOM) sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Le cours du Centre international de formation de l'OIT (le Centre de Turin) sur l'élaboration participative du droit du travail couvre les bonnes pratiques en matière d'égalité et de non-discrimination, parmi lesquelles la rédaction de textes non sexistes. Sur demande, le Bureau a émis un certain nombre d'avis informels sur la signification de certaines dispositions des normes pertinentes.
13. Le BIT a continué d'appuyer et de tenir des ateliers de formation et de sensibilisation à l'intention des représentants syndicaux des deux sexes dans toutes les régions, et bon nombre d'entre eux portaient essentiellement sur les conventions n^{os} 156 et 183 et sur le rôle des syndicats pour les promouvoir. Le Centre de Turin, en coopération avec les unités concernées du siège, a conçu une nouvelle formation interrégionale sur les normes internationales du travail et l'égalité dans l'emploi, qui met l'accent plus particulièrement sur la question de l'égalité entre les sexes et sur la discrimination raciale. Cette formation a été dispensée pour la première fois en 2008. La non-discrimination et l'égalité sont encore les principaux sujets couverts par les différents cours organisés à l'intention des juges, des avocats et des professeurs de droit à Turin et dans les régions, notamment le cours réservé aux juges des pays lusophones d'Afrique, organisé au Mozambique en novembre, qui a porté essentiellement sur la liberté syndicale et la non-discrimination.
14. En Chine, l'OIT et le ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale ont continué à mettre en œuvre le «Projet pour la promotion et l'application de la convention n^o 111 de l'OIT», qui comprend une série de programmes de formation à l'intention des responsables politiques et des législateurs, des inspecteurs du travail, des employeurs et des personnes participant au règlement des conflits liés à la discrimination dans l'emploi. Un nouveau site Web et un bulletin ont été lancés en 2009⁹. Suite à la ratification des conventions n^{os} 100 et 111 par la République démocratique populaire lao en 2008, l'OIT et le ministère du Travail et de la Protection sociale ont organisé, en mars 2009, un atelier national tripartite sur l'égalité de rémunération et la non-discrimination afin de préparer une stratégie de mise en œuvre.
15. En 2008 et 2009, des études des cadres existant au plan national pour l'élimination de la discrimination dans l'emploi ont été lancées dans plusieurs pays africains. Les résultats ont

⁸ Une liste de publications, documents de travail et instruments choisis est jointe en annexe.

⁹ www.equalityatworkinchina.org

chaque fois été validés par un atelier tripartite, et des plans d'action sont actuellement préparés en vue de renforcer l'application des conventions n^{os} 100 et 111. La première étude de ce type, qui concerne Madagascar, a été publiée en 2009; un autre rapport, concernant le Sénégal, paraîtra sous peu.

16. Au Brésil, où le programme par pays de promotion du travail décent énonce des mesures propres à promouvoir la non-discrimination et l'égalité, le BIT continue d'apporter un soutien technique aux mandants, notamment en faveur de l'égalité des sexes et de l'égalité raciale. En France, le BIT et le gouvernement œuvrent de concert à l'organisation d'une campagne d'affichage de grande envergure sur l'égalité dans les réseaux de transports publics d'un certain nombre de grandes villes. Selon un accord de coopération conclu en 2008 avec la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, une étude est en cours pour évaluer les pratiques en matière de non-discrimination et d'égalité dans les entreprises françaises.

Domaines spécifiques

L'égalité des sexes

17. L'action du BIT en faveur de l'égalité des sexes a atteint un niveau considérable d'intégration, souvent grâce à une coopération étroite entre les spécialistes des services extérieurs et ceux du siège dans différents domaines techniques. Le soutien que le BIT a apporté au Chili sur la question de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale en est un bon exemple. En 2008, plusieurs séminaires et ateliers internationaux et nationaux ont été consacrés à cette question sur la base des instruments de l'OIT et de données d'expérience comparatives internationales. Cela a contribué à l'élaboration et à l'adoption de législations sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et au renforcement des capacités des mandants. Ces activités ont été planifiées dans le cadre du programme par pays de promotion du travail décent, en réponse à des commentaires précis formulés par la commission d'experts au titre de la convention n^o 100.
18. L'action menée pour promouvoir l'égalité de rémunération a besoin de s'appuyer sur une analyse continue de l'écart salarial entre les sexes et de ses causes. La première édition du *Rapport mondial sur les salaires*, publiée en 2008, examinait les tendances des écarts salariaux entre les hommes et les femmes dans plus de 50 pays et étudiait les effets de la négociation collective et du salaire minimum sur ces écarts. En 2009, en Jordanie, une étude et une table ronde tripartite ont été consacrées à la ségrégation dans l'emploi fondée sur le sexe, ainsi qu'à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Par ailleurs, le BIT a organisé un atelier régional sur l'égalité des sexes et sur les normes internationales de travail pour les Etats du Golfe, dont un certain nombre n'ont pas encore ratifié la convention n^o 100.
19. Pour élaborer de nouvelles mesures destinées à remédier à ces écarts salariaux, on a besoin d'outils concrets adaptés aux besoins nationaux. Le BIT a publié à cette fin, en 2009, un guide intitulé *Promouvoir l'égalité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois*. Il existe dans un certain nombre de langues, dont le chinois. Un nouveau manuel intitulé *Guide d'action en faveur de l'égalité entre hommes et femmes au travail en Asie de l'Est* a également été publié.
20. Les conclusions concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, adoptées par la Conférence internationale du Travail de 2009, appellent à améliorer le taux de ratification des conventions n^{os} 156 et 183, ainsi que de la convention sur le travail à temps partiel et de la convention sur le travail à domicile, entre autres. De fait, la

Conférence a souligné que les avancées vers une véritable égalité entre les sexes dépendront des progrès accomplis sur les questions visées par ces instruments ¹⁰.

21. Un grand rapport commun BIT/PNUD intitulé *Work and Family: Towards new forms of reconciliation with social co-responsibility* et traitant de ces questions pour l'Amérique latine et les Caraïbes a été publié en juin 2009. A Trinité-et-Tobago, une étude du BIT sur la vie professionnelle et la vie familiale a contribué aux débats tripartites sur une meilleure protection de la maternité et sur des mesures permettant de concilier la vie professionnelle et la vie familiale. Par la suite, le ministère du Travail de Trinité-et-Tobago a indiqué que la ratification des conventions n^{os} 156 et 183 serait à l'ordre du jour du Comité tripartite des normes internationales du travail. Au Togo, le BIT a aidé au renforcement de la capacité syndicale sur les questions concernant aussi bien la protection de la maternité que les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Cela a permis d'engager un dialogue tripartite sur les conventions correspondantes.
22. Le harcèlement sexuel est une question généralement traitée de manière inadéquate dans les législations nationales. Les mesures concrètes et les politiques mises en œuvre sur le lieu de travail dans ce domaine sont tout aussi insuffisantes. Cependant, le BIT aide un certain nombre de pays à trouver les moyens d'éliminer cette forme particulièrement grave de discrimination. En Indonésie, par exemple, un séminaire national tenu en mars 2009 sur la prévention du harcèlement sexuel au travail a conclu que l'élaboration d'un code de conduite serait un point de départ pour renforcer le cadre juridique et le cadre d'orientation du pays. Le Bureau travaille avec les mandants en Inde et au Pakistan pour soutenir les efforts tendant à combattre le harcèlement sexuel au travail, y compris au moyen d'une nouvelle législation.

La discrimination fondée sur la race ou l'appartenance ethnique

23. Le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée dans le contexte de l'emploi font partie des questions qui étaient à l'ordre du jour de la Conférence d'examen de Durban, organisée par les Nations Unies, du 20 au 24 avril 2009 à Genève. Le Bureau a apporté une importante contribution au processus préparatoire et à la conférence elle-même, notamment en organisant, en marge de celle-ci, une réunion sur «La lutte contre le racisme dans le monde du travail», qui a attiré de nombreux participants. Il a aussi aidé des représentants syndicaux d'un certain nombre de pays à participer et contribuer à la conférence.
24. Le document final de la Conférence d'examen de Durban a salué certaines avancées concernant les mesures propres à combattre la discrimination au travail mais aussi souligné la nécessité de lever les obstacles à l'égalité d'accès au marché du travail, en mettant en avant la situation des personnes d'origine africaine et asiatique, des peuples autochtones, des minorités ethniques et, plus particulièrement, des femmes appartenant à ces groupes. La conférence a renouvelé l'appel de la Déclaration et du Programme d'action de Durban à ratifier les conventions pertinentes de l'OIT. Ce document exhorte les organismes compétents et institutions spécialisées des Nations Unies à apporter une assistance technique aux Etats aux fins de la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Durban.
25. En 2008, le BIT, en coopération avec la Confédération syndicale internationale, a apporté son soutien à l'élaboration et à la mise en œuvre de plans d'action permettant aux syndicats

¹⁰ Voir document GB.306/3/2.

de lutter contre la discrimination raciale et la xénophobie sur le lieu de travail, en Afrique du Sud, au Brésil, au Népal et en Roumanie.

Les travailleurs migrants

26. Les travailleurs migrants sont encore particulièrement exposés à des discriminations à tous les stades du processus migratoire, comme l'attestent régulièrement les organes de contrôle de l'OIT. L'action menée dans ce domaine s'inspire d'une approche fondée sur les droits et reposant sur les normes internationales du travail et sur le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre (2006).
27. Le Bureau a répondu à des demandes de plus en plus nombreuses de mandants (du Kazakhstan, du Liban, de la Mongolie et du Népal, entre autres) qui souhaitent recevoir des conseils concernant un projet de législation sur la migration. Les nouveaux cours du Centre de formation de Turin sur les migrations internationales de main-d'œuvre et la discrimination comportent tous un module sur la discrimination et l'intégration des travailleurs migrants. Le Bureau a facilité la conclusion d'accords syndicaux sur les droits des travailleurs migrants. Ainsi, l'Accord de partenariat pour la main-d'œuvre migrante, conclu en 2009 entre le Congrès syndical de Malaisie et la Confédération indonésienne des syndicats ouvriers pour la prospérité, encourage à lutter contre la discrimination et le racisme à l'égard des travailleurs migrants et à ratifier les conventions correspondantes de l'OIT.
28. Au Liban, sur la base des observations formulées par la commission d'experts au titre de la convention n° 111, une action concertée entre le Comité directeur national sur les travailleurs migrants, le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et l'OIT a abouti à l'adoption d'un contrat uniforme pour les travailleurs domestiques migrants et à l'élaboration de documents d'orientation sur les droits et obligations des employeurs et des travailleurs. Le Bureau a aussi continué de coopérer étroitement avec d'autres organismes compétents des Nations Unies, dont le Comité pour les travailleurs migrants. En mai 2009, par exemple, il a participé à une table ronde sur le droit à la liberté syndicale pour les travailleurs migrants, organisée par ce comité.
29. Suite à la publication, au début 2008, d'études sur des tests de discrimination à l'embauche, réalisés par le BIT en Suède et en France, plusieurs grandes entreprises françaises ont décidé de procéder en leur sein à des tests similaires, inspirés de la méthodologie du BIT pour déceler et réduire les risques de discrimination. Le Bureau a répondu à un nombre croissant de demandes d'employeurs qui souhaitaient recevoir des conseils sur la manière d'assurer aux travailleurs migrants un traitement décent dans leurs filières de recrutement et leurs chaînes d'approvisionnement.
30. La protection des droits des travailleurs migrants, notamment la protection contre la discrimination, est de plus en plus souvent intégrée dans les programmes par pays de promotion du travail décent, toutes régions confondues. Le programme par pays de promotion du travail décent pour l'Indonésie présente l'OIT comme l'institution chef de file pour le sous-résultat inscrit dans le Plan-cadre des Nations Unies pour le développement (PNUAD) sous la rubrique «la vulnérabilité des travailleuses migrantes locales et internationales». Dans une démarche visant à intensifier ses activités d'assistance technique et de conseil sur les politiques à suivre, le BIT a nommé, pour la première fois, des spécialistes pour les migrations de main-d'œuvre à son Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique et à son Bureau régional pour les Etats arabes. En 2010, la Conférence internationale du Travail aura à son ordre du jour un point concernant le travail décent pour

les travailleurs domestiques et examinera la situation des travailleurs domestiques migrants en vue d'établir des normes du travail sur la question ¹¹.

Les populations autochtones et tribales

31. Dans le cadre stratégique 2010-2015 et le programme et budget pour 2010-11, les populations autochtones et tribales sont considérées comme un groupe particulièrement exposé aux discriminations. L'action menée par l'OIT dans ce domaine est fermement ancrée dans les normes pertinentes, surtout la convention (n° 169) sur les populations autochtones et tribales, 1989, et les commentaires correspondants des organes de contrôle. A l'occasion du vingtième anniversaire de l'adoption de cette convention, la commission d'experts, dans une observation générale de son rapport 2009 concernant les dispositions de la convention relatives à la consultation et à la participation, a souligné la nécessité de créer des mécanismes et procédures appropriés de consultation et de participation aux fins de la concrétisation des droits des peuples autochtones par le dialogue.
32. La compilation et la diffusion de données d'expérience et de bonnes pratiques comme moyens de promouvoir la ratification et une meilleure application de la convention étaient une priorité du Projet pour promouvoir la convention n° 169 (PRO 169) en 2008 et 2009. Parmi les principaux produits figuraient un nouveau guide pratique exhaustif pour la convention n° 169 de l'OIT (recueil de décisions de justice fondées sur la convention, rendues dans les Amériques) et un important rapport élaboré avec la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples sur l'expérience et les difficultés de 24 pays africains, en ce qui concerne les droits des peuples autochtones.
33. Au Bangladesh, au Cambodge, au Cameroun, au Guatemala, en Namibie, au Népal et au Pérou, les activités d'assistance technique ont été intensifiées grâce à une présence renforcée sur le terrain. Au Bangladesh, par exemple, où la Stratégie nationale de réduction de la pauvreté (2009-2011) et le programme par pays de promotion du travail décent engagent le gouvernement à prendre en compte les droits et besoins des communautés autochtones et à envisager de ratifier la convention n° 169, le projet PRO 169 a augmenté l'assistance fournie au gouvernement et aux organisations de peuples autochtones de diverses manières: conseils techniques, renforcement des capacités, activités de sensibilisation et travaux de recherche appliquée.
34. Suite à l'adoption de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones en septembre 2007, on prête désormais une attention accrue à la convention n° 169 aux niveaux international, national et régional. Sa ratification par le Chili en 2008 porte à 20 le nombre de ratifications de cette convention et certains pays, dont l'Indonésie et les Philippines, intensifient leurs efforts visant la ratification. Le BIT répond actuellement à un nombre croissant de demandes de coopération, émanant même du système des Nations Unies. Aux Philippines, par exemple, où le programme par pays de promotion du travail décent accorde une attention particulière aux populations autochtones, le BIT est l'animateur du nouveau groupe thématique sur les peuples autochtones, qui sera intégré dans la nouvelle équipe de pays des Nations Unies.
35. Le Bureau a continué de collaborer avec les organes et mécanismes compétents des Nations Unies, notamment l'Instance permanente sur les questions autochtones, le Rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme et des libertés fondamentales des populations autochtones et le Groupe d'appui interorganisations sur les questions autochtones. Sur un plan interne, le Groupe consultatif de l'OIT sur les peuples

¹¹ Voir BIT: *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, rapport IV(1), Conférence internationale du Travail, 99^e session, Genève, 2010.

indigènes et tribaux a continué d'être un lieu d'échange d'informations et de travail en réseau pour les fonctionnaires et les unités compétentes.

Les travailleurs handicapés

- 36.** Garantir l'accès des femmes et des hommes handicapés au travail décent – 10 pour cent de la population mondiale, dont 470 millions de personnes en âge de travailler – reste un défi redoutable. Cependant, l'OIT peut, dans ce domaine, s'appuyer sur l'idée de plus en plus partagée par ses mandants, selon laquelle il s'agit d'une question de justice sociale et de droits de l'homme. Le cadre de travail de l'OIT pour promouvoir l'égalité des chances dans l'emploi pour les personnes handicapées est la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, qui a été ratifiée par 80 pays. La promotion de l'emploi des personnes handicapées est actuellement une priorité dans 22 programmes par pays de promotion du travail décent.
- 37.** Des représentants de l'OIT ont assisté à la première session du Comité des droits des personnes handicapées, créé en février 2009 en vertu de la convention relative aux droits des personnes handicapées, pour se concerter sur les possibilités de coopération¹². Les dispositions de cette convention complètent celles des instruments pertinents de l'OIT et sont en pleine conformité avec ces derniers, en particulier avec les conventions n°s 111 et 159. L'OIT peut donc, aussi bien dans l'action qu'elle mène seule que dans les activités qu'elle déploie conjointement avec des institutions partenaires des Nations Unies, tirer parti des synergies entre ces instruments. L'OIT est membre du Groupe d'appui interorganisations des Nations Unies pour le Comité des droits des personnes handicapées et participe en outre au Groupe de travail interinstitutions sur le désarmement, la démobilisation et la réintégration, œuvrant ainsi en faveur de l'intégration de la question du handicap dans ses travaux et dans ses outils de formation.
- 38.** Le projet relatif à l'employabilité et à l'emploi des personnes handicapées par le biais d'une législation efficace en est désormais à sa troisième phase triennale (2008-2011) et porte essentiellement sur certains pays d'Asie et d'Afrique. Ce projet a créé une série d'outils et de produits en plusieurs langues, qui visent à accroître la capacité des mandants à élaborer des législations et concevoir des politiques, et à en renforcer la mise en œuvre. Il s'attache à favoriser la constitution d'un réseau universitaire international de troisième cycle sur la législation et la politique relatives au handicap, dont font actuellement partie des universités d'Afrique du Sud, de Chine et d'Irlande. D'autres possibilités d'association sont recherchées en Asie et en Afrique.
- 39.** Une autre initiative essentielle est le projet de promotion du travail décent pour les personnes handicapées par le biais d'un service d'aide à l'intégration du handicap (2008-2011), qui vise à soutenir la mise en place et le fonctionnement de services d'insertion du handicap au niveau national comme moyen d'encourager les mandants à abandonner les approches cloisonnées au profit d'une conception intégratrice des politiques, programmes et services pour les personnes handicapées. En Afrique orientale et australe, ce projet est mis en œuvre en Ethiopie, en Tanzanie et en Zambie, et ses activités sont décentralisées au Kenya et en Ouganda. En Asie et dans le Pacifique, il est mis en œuvre au Viet Nam, avec des activités décentralisées au Cambodge et en République démocratique populaire lao.
- 40.** le BIT a redoublé d'efforts pour inclure des personnes handicapées dans tous ses travaux grâce à un appui technique, comprenant un service d'assistance téléphonique «handicap», un dispositif de partage des connaissances ainsi qu'une documentation technique et des

¹² La convention est entrée en vigueur le 3 mai 2008. Elle a été signée par 143 pays, dont 71 l'ont ratifiée (8 oct. 2009).

études de cas ciblées sur l'insertion. Cela permet d'intégrer progressivement la question du handicap non seulement dans les manuels et politiques traitant de la réponse à apporter à la crise et de la reconstruction, mais aussi dans d'autres produits, projets de coopération technique et stages de formation du BIT, ainsi que dans les programmes du Centre de Turin, sur l'élaboration de la législation du travail et le développement des compétences, entre autres.

La discrimination fondée sur le statut VIH/sida réel ou supposé

41. La discrimination fondée sur le statut VIH/sida réel ou supposé dans l'emploi et la profession est une question de droits de l'homme qui a de graves conséquences pour les hommes et les femmes vivant avec le VIH/sida et pour leur famille ainsi que pour les sociétés et les économies au sein desquelles ils vivent. La commission d'experts de l'OIT a continué d'examiner les mesures prises par un certain nombre de pays pour lutter contre les discriminations visées par la convention n° 111. En juin 2009, les conclusions proposées par la Commission du VIH/sida de la Conférence ont confirmé qu'il était important d'intégrer la non-discrimination dans la future recommandation sur le VIH/sida et le monde du travail.
42. Le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail est désormais disponible en 58 langues. Le Bureau, guidé par son Programme sur le VIH/sida, et une équipe interdépartementale comprenant 26 départements ou programmes, a continué d'apporter une assistance technique aux mandants de l'OIT en leur donnant des conseils sur la législation à élaborer et la politique à suivre, ainsi qu'en assurant la formation et le renforcement des capacités de différents groupes cibles. Un nouveau cours sur le VIH/sida et le monde du travail a été organisé au Centre de Turin en septembre 2009. En outre, plusieurs ateliers sur la non-discrimination et le VIH/sida ont été organisés à l'intention des magistrats en Afrique de l'Ouest.
43. Quarante-et-un pays ont intégré un volet VIH/sida dans leurs programmes par pays de promotion du travail décent. De nouvelles politiques et législations portant sur le VIH/sida et le monde du travail ont récemment été adoptées ou sont en préparation dans des pays tels que le Burkina Faso, la Géorgie, l'Ukraine et la Fédération de Russie.

Les travailleurs des territoires arabes occupés

44. Depuis le dernier examen de la question par la commission, le Directeur général a envoyé deux missions dans les territoires arabes occupés et présenté des rapports sur la situation des travailleurs de ces territoires à la Conférence, à ses sessions de 2008 et 2009. En outre, le BIT a poursuivi et élargi ses activités d'assistance technique aux mandants palestiniens¹³.
45. Le blocage continu de Gaza fait obstacle à un redressement rapide ainsi qu'aux activités de reconstruction, indispensables pour relancer l'économie¹⁴. L'expansion incessante des colonies israéliennes en Cisjordanie, y compris à Jérusalem-Est, prive les Palestiniens de la possibilité d'accéder à la terre et à d'autres ressources, notamment l'eau. Le niveau des restrictions imposées à la liberté de circulation des Palestiniens est resté pour l'essentiel

¹³ Voir document GB.306/5.

¹⁴ Exposé présenté au Conseil de Sécurité par le Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le processus de paix au Moyen-Orient, le 17 septembre 2009 (S/PV.6190).

inchangé¹⁵, ce qui continue d'affecter le développement économique et social et constitue une violation des droits de l'homme fondamentaux des travailleurs palestiniens et de leurs familles, notamment le droit au travail et à l'éducation¹⁶.

46. La mission effectuée en 2009 par le Directeur général a permis de recueillir des informations crédibles et étayées, selon lesquelles beaucoup de Palestiniennes et de Palestiniens employés dans les colonies et zones industrielles israéliennes de Cisjordanie travaillent dans des conditions dangereuses, sans que soient prises des mesures de santé et de sécurité suffisantes. Le travail des enfants dans les colonies israéliennes demeure un sujet de grande préoccupation.
47. La mission a constaté une fois de plus que les citoyens syriens du Golan syrien occupé, qui tiraient traditionnellement leur subsistance de l'agriculture, continuent de souffrir de mesures de discrimination de la part des autorités israéliennes, qui restreignent leur accès à la terre et à l'eau.

Observations finales

48. L'action de l'OIT contre la discrimination dans l'emploi et la profession est clairement inscrite à l'Agenda opérationnel du BIT, conformément à son mandat constitutionnel et à la confirmation de celui-ci dans la Déclaration sur la justice sociale. Parallèlement aux efforts considérables que l'on continue de déployer sur la question de l'égalité des sexes, la discrimination fondée sur toute une série d'autres motifs, notamment la race ou l'appartenance ethnique, le handicap et le VIH/sida, fait l'objet d'une action de plus en plus ciblée. Des programmes et projets spécifiques d'appui aux mesures en faveur des personnes handicapées, des personnes vivant avec le VIH/sida, des travailleurs migrants et des populations autochtones et tribales ont conféré à ces questions une plus grande visibilité dans l'Agenda du travail décent, ce qui vaut à l'OIT de jouer un rôle de chef de file au sein du système des Nations Unies dans ces domaines.
49. Selon le nouveau cadre stratégique 2010-2015 et le programme et budget pour 2010-11, l'OIT se doit, plus que jamais, d'avoir une approche cohérente et intégrée quant à la manière de promouvoir la non-discrimination et l'égalité en invoquant les motifs énoncés dans la convention n° 111, ainsi que de nouveaux motifs. Aujourd'hui, un certain nombre de programmes par pays de promotion du travail décent privilégient les mesures en faveur de la non-discrimination et de l'égalité et offrent au BIT une plate-forme commune pour appuyer l'action nationale dans ce domaine. Les éléments sur lesquels le BIT doit s'appuyer pour prendre des mesures coordonnées, cohérentes et efficaces sont les normes pertinentes de l'OIT et les commentaires des organes de contrôle, auxquels doivent s'ajouter des travaux de recherche appliquée et des outils adaptés à la situation nationale.

Genève, le 16 octobre 2009.

Document soumis pour discussion et orientation.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Allocution prononcée par le Haut Commissaire aux Droits de l'homme devant le Conseil des droits de l'homme, le 29 septembre 2009.

Annexe

Publications et documents de travail

- BIT (2008): «Rights of Migrant Workers in Kazakhstan: National Legislation, International Standards and Practices» (Almaty, Bureau sous-régional de l'OIT pour l'Europe orientale et l'Asie centrale).
- (2008): Salaire minimum et négociation collective: Vers une politique salariale cohérente, Rapport mondial sur les salaires 2008/09 (Genève).
- (2009): «In search of Decent Work – Migrant workers' rights: A manual for trade unionists» (Genève).
- (2009): «Mandatory HIV testing for employment of migrant workers in eight countries of South-East Asia: From discrimination to social dialogue», Bureau sous-régional de l'OIT pour l'Asie de l'Est et Organisation internationale pour les migrations (Bangkok).
- (2009): Etude nationale sur la discrimination en matière de l'emploi et de la profession à Madagascar et proposition pour l'élaboration d'un programme national pour son élimination, *Working Paper* N° 62, BIT/DECLARATION (Genève).
- (2009): *Le vieillissement. Gérer la diversité et l'égalité dans le monde du travail*, kit de formation (Genève).
- (2009): Tendances mondiales de l'emploi des femmes (Genève).
- (à paraître): «Application of Convention N° 169 by domestic courts and international courts in Latin America: A Casebook» (Genève).
- (2008): «Work and Family», module de formation (Genève).
- BIT/PNUD (2009): «Work and Family: Towards new forms of reconciliation with social co-responsibility», (Santiago).
- Bohong L., Yongying Z. et Yani L. (2009): «Reconciling work and family: Issues and policies in China (2009)», *Conditions of Work and Employment Series* N° 22, BIT (Genève).
- Chicha M.-T. (2008): «Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois: Guide de mise en œuvre», BIT (Genève).
- Feiring B. (2009): «Implementing Indigenous and Tribal Peoples Rights' in Practice: Guide to ILO Convention N° 169», BIT (Genève).
- Galotti M. (2009): «The Gender Dimension of Domestic Work in Western Europe», *International Migration Papers* N° 96, BIT (Genève).
- Ghosheh N. (2008): «Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context» *Conditions of Work and Employment Series* N° 20.
- Haspels N. et Majurin E. (2008): «Work, income and gender equality in East Asia: Action guide», Bureau sous-régional de l'OIT pour l'Asie de l'Est (Bangkok).

ITC/ILO (2009): «International labour law and domestic law: Training manual for judges, lawyers and legal educators».

King Dejardin A. (2009): «Gender (in) equality, globalization and governance», Document de travail n° 92, BIT/INTEGRATION (Genève).

O'Rourke M. (2008): «Legal prohibitions against employment discrimination available to migrant workers employed in Europe: A review of international instruments and national law in four selected countries», *International Migration Papers* N° 91, BIT (Genève).

Reddock R. et Bobb-Smith Y.: «Reconciling work and family: Issues and policies in Trinidad and Tobago», *Conditions of Work and Employment Series* N° 18 (Genève, BIT, 2008).