



Conseil d'administration

326^e session, Genève, 10-24 mars 2016

GB.326/INS/15/3

Section institutionnelle

INS

Date: 1^{er} mars 2016

Original: anglais

QUINZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Rapport supplémentaire: Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine (2015-2024)

Objet du document

Le Conseil d'administration est invité à formuler des orientations sur la contribution de l'OIT à la décennie internationale, en tenant compte du programme et budget pour la période en cours, ainsi que des objectifs et des cibles pertinents du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (voir le projet de décision au paragraphe 23).

Objectif stratégique pertinent: Promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail.

Incidences sur le plan des politiques: Aucune.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Aucune.

Suivi nécessaire: Aucun.

Unité auteur: Service des principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS).

Documents connexes: Aucun.

Introduction

1. Le 23 décembre 2014, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté une résolution ¹ par laquelle elle a proclamé la décennie 2015-2024 Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine ². La décennie internationale a pour thème: *Personnes d'ascendance africaine: considération, justice et développement*. Son principal objectif est de promouvoir le respect, la protection et la réalisation de tous les droits de l'homme des personnes d'ascendance africaine, comme le prévoit la Déclaration universelle des droits de l'homme, qui repose sur les principes de non-discrimination et d'égalité. La décennie internationale devrait permettre aux Nations Unies, aux Etats membres, aux partenaires sociaux, à la société civile et à tous les autres acteurs concernés de s'unir aux personnes d'ascendance africaine en vue de prendre des mesures efficaces pour la mise en œuvre d'un programme d'activités ³ adopté par l'Assemblée générale à Durban en 2014.
2. Le programme d'activités souligne que la déclaration et le Programme d'action de Durban ⁴ offrent aux Nations Unies un cadre général qui constitue un fondement solide pour lutter contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée. Il reconnaît que les personnes d'ascendance africaine ont été victimes de l'esclavage, de la traite des esclaves et du colonialisme et qu'elles continuent d'en subir les conséquences. Le programme d'activités et la Déclaration de Durban comportent un large éventail de mesures que les Etats devraient prendre pour aborder et améliorer la situation des personnes d'ascendance africaine, tandis que les institutions des Nations Unies, notamment les institutions spécialisées, sont également invitées à agir en ce sens dans leurs domaines de compétence et en fonction de leur budget.
3. En ce qui concerne le monde du travail, le programme d'activités appelle les Etats à «prendre des mesures concrètes pour éliminer, sur le lieu de travail, le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée auxquels sont en butte tous les travailleurs, en particulier les personnes d'ascendance africaine et les migrants, et pour assurer une entière égalité devant la loi, y compris la législation du travail, et éliminer les obstacles éventuels dans les domaines suivants: possibilités de formation professionnelle, négociations collectives, emploi, contrats et activité syndicale; accès aux tribunaux judiciaires et administratifs chargés d'examiner les plaintes; recherche d'un emploi n'importe où dans le pays de résidence et

¹ Assemblée générale des Nations Unies: Proclamation de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine, résolution adoptée par l'Assemblée générale le 23 décembre 2013, 7 février 2014, A/RES/68/237.

² Les personnes d'ascendance africaine peuvent être définies comme étant les descendants des Africains victimes de la traite des esclaves à travers l'Atlantique et la Méditerranée. Le groupe comprend les victimes de la traite des esclaves en Afrique sub-saharienne ... ainsi que les Africains et leurs descendants qui, après l'indépendance de leurs pays, ont émigré en Europe, au Canada et au Moyen-Orient ou y sont allés pour travailler. Voir Commission des droits de l'homme: Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine, *Identification and Definition of "people of African descent" and how racial discrimination against them is manifested in various regions* (E/CN.4/2003/WG.20/WP.3).

³ Assemblée générale des Nations Unies: *Programme d'activités relatives à la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine*, résolution adoptée par l'Assemblée générale le 18 novembre 2014, 1^{er} décembre 2014, A/RES/69/16.

⁴ Déclaration de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, 31 août au 8 septembre 2001, Durban (Afrique du Sud).

conditions de travail conformes aux prescriptions en matière de sécurité et de santé» (paragraphe 23).

4. Les Etats devraient également «adopter et appliquer des politiques et des programmes qui assurent une protection efficace et examiner et abroger toutes les lois et les politiques qui pourraient se révéler discriminatoires à l'égard des personnes d'ascendance africaine, qui font face à des formes multiples, aggravées et conjuguées de discrimination fondée sur d'autres motifs connexes, comme le sexe, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres, l'origine sociale, la fortune, la naissance, le handicap ou toute autre situation» (paragraphe 26).
5. Les Etats devraient en outre «intégrer la problématique hommes-femmes lorsqu'ils élaborent des politiques publiques et en assurent le suivi, en tenant compte des besoins et des réalités propres aux femmes et aux filles d'ascendance africaine» (paragraphe 27).
6. Les programmes, fonds, institutions spécialisées et autres organismes des Nations Unies sont priés, entre autres, de sensibiliser l'opinion, d'aider les Etats membres à s'acquitter intégralement et effectivement des obligations qui leur incombent au regard de la Déclaration et du Programme d'action de Durban, de collecter des données statistiques, d'intégrer les droits de l'homme dans les programmes de développement, y compris dans le domaine de l'emploi (paragraphe 28).
7. Dans ce contexte, le présent document vise à permettre au Conseil d'administration de formuler des orientations sur la contribution de l'OIT à la décennie internationale, en tenant compte du programme et budget pour la période en cours ainsi que des objectifs et des cibles pertinents du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

Les personnes d'ascendance africaine et le monde du travail: présentation générale

8. Selon les chiffres officiels, environ 120 millions de personnes d'ascendance africaine vivaient en Amérique latine en 2010 ⁵, 42 millions aux Etats-Unis ⁶ et des millions d'autres encore sur d'autres continents. Tant les descendants des victimes de la traite transatlantique des esclaves et de l'esclavage que les migrants plus récents sont confrontés à toutes sortes de discriminations qui les maintiennent dans une large mesure dans une situation de pauvreté et d'exclusion. Même si les données statistiques font souvent défaut, l'inégalité dont sont victimes les personnes d'ascendance africaine est manifeste à plus d'un titre: accès à l'éducation et à la formation professionnelle, chômage endémique, surreprésentation dans les emplois non qualifiés et l'économie informelle, et faible représentation à des postes à des responsabilités ⁷ ainsi qu'à la tête des organisations de travailleurs et d'employeurs.
9. La marginalisation et l'exclusion dont les femmes et les hommes d'ascendance africaine sont victimes ne sont pas seulement dues à des cas individuels de discrimination à l'embauche; il existe également une discrimination structurelle à l'encontre des personnes d'ascendance africaine qui est parfois profondément ancrée dans les sociétés, y compris dans les institutions

⁵ Nations Unies: *Operational Guide for implementation and follow-up of the Montevideo Consensus on population and development*, LC/L-4061 (CRPD.2/3), 21 septembre 2015, p. 134.

⁶ Bureau du recensement des Etats-Unis: *The Black Population 2010*, p. 3, consulté le 5 février 2016 à l'adresse <https://www.census.gov/prod/cen2010/briefs/c2010br-06.pdf>.

⁷ BIT: Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, rapport III (1B), p. 320, paragr. 766.

et les politiques du marché du travail. Une mauvaise application des lois en vigueur, un accès limité à la justice, le manque de données qualitatives et quantitatives ventilées par race ou origine ethnique, une représentation faible ou limitée dans la négociation collective, l'absence de politiques de discrimination positive appropriées ainsi qu'un accès insuffisant à l'éducation et à la formation sont autant de facteurs qui jouent encore plus en leur défaveur. Dans certains cas, même si l'accès à l'éducation est offert à tous, y compris aux personnes d'ascendance africaine, cela ne se traduit pas nécessairement par une égalité d'accès à l'emploi ou à un emploi de même qualité⁸. En outre, des parcours éducatifs qui ne conduisent pas aux résultats escomptés et les difficultés qui s'ensuivent pour obtenir un emploi et des revenus adéquats sont lourds de conséquences pour les enfants d'ascendance africaine et peuvent conduire à des situations de travail des enfants ou de travail forcé⁹.

- 10.** En Amérique latine et dans les Caraïbes, les indicateurs économiques et sociaux se situent au plus bas niveau pour les personnes d'ascendance africaine et les peuples autochtones, qui constituent, dans une large mesure, les groupes les plus pauvres de la région. Même si les peuples autochtones et les personnes d'ascendance africaine sont généralement traités comme deux catégories distinctes dans la région, plusieurs pays les ont regroupés sous l'appellation de «peuples indigènes et tribaux» au sens de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989¹⁰. Les statistiques montrent un taux d'analphabétisme élevé chez les personnes appartenant à ces groupes qui, le plus souvent, travaillent dans l'économie informelle et occupent des emplois peu qualifiés et mal rémunérés. En outre, le taux de chômage au sein de ces groupes est généralement plus élevé que celui de la population dans son ensemble¹¹. Ainsi, au Brésil, le taux de chômage des personnes d'ascendance africaine est 50 pour cent supérieur à celui des personnes d'ascendance européenne, et le revenu mensuel moyen des personnes d'ascendance européenne est quasiment le double de celui des Afro-Brésiens¹². Au Panama, le taux de chômage des personnes d'ascendance africaine, en particulier des jeunes, est supérieur à la moyenne nationale et, outre les obstacles qu'elles rencontrent à l'embauche, les personnes d'ascendance africaine ayant obtenu un emploi peuvent ensuite faire l'objet de brimades racistes dans le cadre de leur travail¹³. Au Honduras,

⁸ *Asociación para el desarrollo de las mujeres negras costarricenses y Red nacional de juventud afrocostarricense: Informe Alternativo sobre la implementación de la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial en Costa Rica*, juin 2015, p. 12 et suiv.

⁹ Assemblée générale des Nations Unies: *Rapport du Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine sur sa onzième session, mission au Portugal*, 13 août 2012, A/HRC/21/60/Add.1, p. 10.

¹⁰ Comme l'Etat plurinational de Bolivie, la Colombie et le Honduras, entre autres.

¹¹ Commission interaméricaine des droits de l'homme: *The situation of people of African descent in the Americas*, 2011, OEA/Ser.L/V/II, p. 18.

¹² Assemblée générale des Nations Unies: *Rapport du Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine sur sa quatorzième session, mission au Brésil*, 4 septembre 2014, A/HRC/27/68/Add.1, p. 4.

¹³ Assemblée générale des Nations Unies: *Rapport du Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine sur sa douzième session, mission au Panama*, 21 août 2013, A/HRC/24/52/Add.2, p. 10.

on estime que 71 pour cent de la population autochtone vivent en dessous du seuil de pauvreté ¹⁴.

11. La situation n'est guère différente dans d'autres régions du monde. Aux Etats-Unis, le revenu annuel médian des ménages composés de personnes d'ascendance africaine était de 33 321 dollars E.-U. en 2012 contre 51 017 dollars E.-U. pour le revenu médian national ¹⁵. En outre, 25 482 plaintes pour discrimination raciale dans l'emploi ont été déposées en 2014 par des personnes d'ascendance africaine pour cause de licenciement abusif, de conditions d'emploi inéquitable et de harcèlement ¹⁶. Aux Pays-Bas, on constate une sous-représentation des personnes d'ascendance africaine aux postes de direction, dans le secteur public comme dans le secteur privé, et les migrants originaires du Suriname et des Antilles néerlandaises connaissent un taux de chômage trois fois supérieur à celui des Néerlandais blancs ¹⁷. Au Portugal, les personnes d'ascendance africaine occupent souvent des emplois manuels et rarement des postes à responsabilités ¹⁸. En 2001, selon les derniers chiffres disponibles au Royaume-Uni, 50,1 pour cent des jeunes noirs, britanniques et autres non scolarisés à temps plein, et 43,5 pour cent des jeunes d'origine ethnique mixte non scolarisés à temps plein étaient au chômage ¹⁹. Plus récemment, la situation des travailleurs d'ascendance africaine en Europe a été éclipsée par celle des migrants, y compris les migrants d'ascendance africaine en situation irrégulière, qui rencontrent également d'énormes difficultés pour trouver un emploi. Dans certains pays, les migrants en situation irrégulière venant d'Europe de l'Est remplacent progressivement dans leur travail les migrants d'ascendance africaine en situation irrégulière, car ils sont moins visibles et risquent moins d'être repérés par les autorités compétentes ²⁰.
12. Les mesures que les pays continuent de prendre en vue d'améliorer la situation des personnes d'ascendance africaine donnent des résultats variables. Certains ont adopté des plans d'action nationaux ²¹, des mesures spéciales ou de discrimination positive, ainsi que des mesures destinées à améliorer les statistiques ethniques afin de réduire le phénomène d'invisibilité. Ainsi, en 2013, l'Uruguay a adopté une loi dont les mesures visent à favoriser l'accès des

¹⁴ Fonds international de développement agricole: *Enabling poor rural people to overcome poverty in Honduras*, 2011, p. 9.

¹⁵ EEOC: *African-Americans in the American Workforce 2015*, p. 1, consulté le 25 janvier 2016 à l'adresse http://www1.eeoc.gov/eeoc/statistics/reports/american_experiences/african_americans.cfm?renderforprint=1.

¹⁶ EEOC: *African-Americans in the American Workforce 2015*, p. 2, consulté le 25 janvier 2016 à l'adresse http://www1.eeoc.gov/eeoc/statistics/reports/american_experiences/african_americans.cfm?renderforprint=1.

¹⁷ Assemblée générale des Nations Unies: *Rapport du Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine sur sa seizième session, mission aux Pays-Bas*, 20 juillet 2015, A/HRC/30/56/Add.1, p. 11.

¹⁸ Assemblée générale des Nations Unies: *Rapport du Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine sur sa onzième session, mission au Portugal*, 13 août 2012, A/HRC/21/60/Add.1, p. 9.

¹⁹ Assemblée générale des Nations Unies: *Rapport du Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine sur sa douzième session, mission au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord*, 5 août 2013, A/HRC/24/52/Add.1, p. 7.

²⁰ Assemblée générale des Nations Unies: *Rapport du Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine sur sa onzième session, mission au Portugal*, 13 août 2012, A/HRC/21/60/Add.1, p. 9.

²¹ Plan d'action du Costa Rica pour les Afro-descendants (2015-2018).

personnes d'ascendance africaine à l'éducation et à l'emploi, tandis que le Chili a adopté un projet de loi portant reconnaissance du groupe ethnique d'ascendance africaine²². De même, le Honduras a adopté un plan stratégique de développement intégral de l'identité des peuples indigènes et afro-honduriens (2011-2022)²³. Néanmoins, bien que la législation et les politiques en vigueur dans de nombreux pays soient globalement satisfaisantes, il existe toujours, dans toutes les régions, un net déficit de travail décent pour les travailleurs autochtones et ceux d'ascendance africaine, et plus particulièrement les femmes et les jeunes de ces groupes, qui sont souvent victimes de discriminations multiples.

L'action de l'OIT

13. Promouvoir le plein emploi productif et le travail décent implique nécessairement de lutter efficacement contre la discrimination, y compris la discrimination multiple dont sont notamment victimes les femmes, et contre les stéréotypes. Il faut pour cela s'employer à mieux comprendre l'ampleur et la nature de la discrimination raciale sur le marché du travail, intensifier les efforts en vue de promouvoir l'application effective des conventions de l'OIT pertinentes, et continuer d'œuvrer à l'élimination des obstacles au travail décent et de promouvoir l'égalité d'accès au marché du travail, y compris dans l'économie rurale. La réalisation de tous les principes et droits fondamentaux au travail est un préalable à la justice sociale. Pour que la situation progresse, les femmes et les hommes d'ascendance africaine doivent pouvoir se faire entendre collectivement, et une représentation adéquate doit leur être assurée dans les processus décisionnels.
14. Les principes d'égalité et de non-discrimination sont énoncés dans la Constitution de l'OIT, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998, la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008, et toute une série de normes internationales du travail, notamment les conventions fondamentales sur l'égalité et la non-discrimination, ainsi que les conventions relatives aux travailleurs migrants, aux travailleurs domestiques et aux peuples autochtones et tribaux. La lutte contre la discrimination est un aspect essentiel des interventions menées au titre du résultat 8 du programme et budget concernant la protection des travailleurs contre les formes de travail inacceptables. En outre, l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination sont considérées comme des éléments transversaux déterminants. Ces deux principes doivent être promus et utilisés dans le cadre des activités menées au titre de l'ensemble des résultats stratégiques, notamment en mettant l'accent, si besoin en est, sur les groupes défavorisés comme les personnes d'ascendance africaine.
15. L'OIT est donc idéalement placée pour contribuer concrètement à la mise en œuvre du programme d'activités de la décennie internationale grâce à ses programmes par pays de promotion du travail décent, en utilisant tous les moyens à sa disposition, que ce soit par la ratification et l'application des normes internationales du travail, par le biais de ses mécanismes de contrôle ou par la coopération technique.

La sensibilisation de l'opinion

16. Au Brésil, le Bureau travaille en étroite collaboration avec l'équipe des Nations Unies chargée de coordonner le programme d'activités de la décennie internationale à la mise en œuvre du projet *Versos de Liberdade* (les vers de la liberté) qui vise à autonomiser les garçons et les

²² CEACR: Chili – Observation sur la convention n° 111, 2013.

²³ *Plan stratégique de développement intégral de l'identité des peuples indigènes et afro-honduriens* (2011-2022). CEACR: Honduras – Demande directe sur la convention n° 169, 2014.

filles d'ascendance africaine par l'éducation. De multiples campagnes, plans et activités de sensibilisation ont été élaborés pour soutenir les personnes d'ascendance africaine, d'où l'importance capitale accordée à ce thème dans le programme d'assistance technique du BIT dans le pays. Le Bureau signera également un protocole d'accord au cours du premier semestre de 2016 avec le gouvernement et les autres partenaires afin de créer un réseau de soutien aux autres activités qui seront menées dans le cadre de la décennie internationale.

Le renforcement du dialogue sur les principes et droits fondamentaux au travail

17. En Colombie, le projet visant à renforcer la capacité des institutions de dialogue tripartites à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail pour les Afro-Colombiens a donné des résultats significatifs. Il a notamment servi à renforcer une institution luttant contre la discrimination raciale sur le lieu de travail et à élaborer des plans d'action nationaux et départementaux pour répondre aux besoins des femmes, des jeunes et des Afro-Colombiens en matière d'emploi.
18. Le Bureau mettra activement en œuvre les recommandations issues des évaluations du projet, en se concentrant sur le renforcement des institutions nationales afin de promouvoir l'égalité ethnique et raciale sur le lieu de travail. Ainsi, le Bureau continuera d'appuyer les activités en cours au Pérou, dans l'Etat plurinational de Bolivie et au Brésil, y compris dans le domaine du renforcement des capacités des fonctionnaires de l'administration publique et des membres des organisations d'employeurs et de travailleurs à élaborer et mettre en œuvre des politiques promouvant la diversité ethnique sur le lieu de travail.

Des statistiques et un système de collecte de données fiables

19. Le Bureau est conscient de la nécessité de disposer de données fiables pour pouvoir élaborer des politiques visant à combattre et prévenir la discrimination et en mesurer l'efficacité. Il n'est pas possible d'éliminer les inégalités d'accès aux soins de santé, à l'éducation et à l'emploi des personnes d'ascendance africaine sans comprendre le lien qui existe entre discrimination, pauvreté et exclusion sociale et agir en conséquence. Dans ce contexte, le Bureau a entamé un processus en plusieurs étapes pour mettre au point une méthode de mesure de la discrimination au travail, en s'inspirant de l'expérience qu'il a acquise dans le cadre des estimations mondiales du travail des enfants et du travail forcé ²⁴. La première phase, actuellement en cours, consiste à mettre au point des indicateurs pouvant être utilisés pour observer les conséquences de la discrimination fondée sur divers motifs, parmi lesquels la race et l'appartenance ethnique. Cette question restera prioritaire à mesure que les activités du Bureau dans le cadre de cette initiative à long terme se poursuivront. A ce propos, le Bureau prépare actuellement une note d'orientation pour aider le personnel à inclure les multiples formes de discrimination dans la conception des mesures d'intervention. Il sera crucial de renforcer la capacité de collecter des données ventilées, comme le préconise l'objectif de développement durable 17 (ODD) ²⁵, pour concevoir ces mesures et en assurer le suivi, ainsi que cela est également envisagé dans la stratégie en vue d'une action en faveur des peuples autochtones et tribaux approuvée par le Conseil d'administration à sa 325^e session ²⁶.

²⁴ Ce travail complétera les estimations mondiales sur les travailleurs migrants réalisées par le Bureau.

²⁵ ODD 17: Renforcer les moyens du partenariat mondial pour le développement durable et le revitaliser.

²⁶ Document GB.325/POL/2.

Le renforcement des capacités

20. Le Bureau a élaboré et diffusé un guide ²⁷ à l'intention des mandants sur la façon de promouvoir et d'évaluer la diversité ethnique sur le lieu de travail grâce à l'élaboration, l'application et le suivi d'une politique en matière de diversité ethnique sur le lieu de travail. Ce guide constitue un cadre qui peut être adapté, selon les réalités régionales et nationales, les différents secteurs et la taille de l'entreprise et, si nécessaire, tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Dans le cadre de la décennie internationale, et en vue de promouvoir davantage cet outil et de le rendre plus accessible à un public plus large, le Bureau examine actuellement la manière de l'intégrer au programme de formation du Centre international de formation de l'OIT sur l'égalité et la diversité.

L'économie informelle et l'économie rurale

21. S'agissant de l'économie informelle et de l'économie rurale, les résultats stratégiques visant à faire entendre la voix des travailleurs ruraux constituent de nouveaux points d'entrée pour qu'une réponse soit apportée aux besoins des groupes particulièrement exposés à la discrimination, notamment les personnes d'ascendance africaine. La mise sur pied d'organisations de travailleurs ruraux et de l'économie informelle donnera plus de poids à ces derniers dans les instances sectorielles, nationales et internationales pour revendiquer leurs droits fondamentaux, notamment en matière de non-discrimination dans l'emploi et la profession. La promotion du travail décent pour les travailleurs domestiques qui, dans un certain nombre de pays, sont en grande partie des femmes d'ascendance africaine est un autre domaine dans lequel l'action de l'OIT permettra de contribuer à la décennie internationale.

Les alliances internationales

22. Pour finir, l'OIT saisira les occasions d'améliorer la situation des personnes d'ascendance africaine au sein des diverses alliances multipartites conclues en vue d'atteindre l'ODD 8, qui est de promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous. L'OIT participe activement au Réseau des Nations Unies pour la lutte contre le racisme et la protection des minorités, dans le cadre duquel une note d'orientation du Secrétaire général sur la discrimination raciale et la protection des minorités a été élaborée. L'OIT peut également sensibiliser l'opinion mondiale à l'existence et aux effets de l'esclavage grâce à sa campagne «50 for Freedom» et au protocole relatif au travail forcé.

Projet de décision

- 23. *Le Conseil d'administration rappelle l'importance qu'il y a à promouvoir l'égalité des chances et à éliminer la discrimination sous toutes ses formes, conformément à la convention n° 111 de l'OIT, notamment en ce qui concerne les personnes d'ascendance africaine, et demande au Bureau, dans les limites des ressources disponibles, de mettre en œuvre des activités conformes aux mesures devant être prises par la communauté internationale et par les organisations régionales et internationales pour atteindre les objectifs de la décennie internationale dans le cadre des programmes et budgets en cours et futurs.***

²⁷ BIT: *Promoting Equity – Ethnic diversity in the workplace: A step by step guide*, 2014.