

SÉANCE
PLÉNIÈRE

DIVERSITÉ ET EMPLOI, PERSPECTIVE INTERNATIONALE

Jean-François TROGRIC

Directeur du bureau de l'Organisation
internationale du travail (OIT),
France



Jean-François
TROGRILIC

Directeur du bureau de l'Organisation internationale du travail (OIT)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, je dois, en quelques minutes, vous présenter un état des lieux au plan international, tel que peut l'apprécier l'Organisation internationale du travail au travers de son action. La question de la diversité se situe au cœur de la démarche de l'OIT, elle est une des pierres angulaires du concept de travail décent, qui consiste à faire en sorte que toutes et tous, à travers le monde, puissent accéder à un travail qui donne à la fois les moyens de vivre et de s'épanouir. La diversité constitue, avec l'interdiction du travail forcé, l'interdiction du travail des enfants, le respect du droit syndical, l'un des quatre chapitres qui ont motivé la déclaration de 1998, relative aux principes des droits fondamentaux du travail. Cette déclaration engage tous les États membres de l'OIT et comporte un processus de suivi, qui établit que chaque pays doit faire rapport, chaque année, sur un des quatre thèmes. Ce rapport fait l'objet d'un rapport global, dont le résumé a été mis dans vos dossiers et qui s'intitule, cette année, « L'égalité au travail : relever le défi ». C'est la deuxième fois qu'un rapport de cette nature est publié, le premier l'ayant été en 2003. Vous l'aurez donc compris, l'OIT inscrit sa démarche de promotion de la diversité dans une lutte d'ensemble contre toutes les formes de discrimination au travail, mais aussi dans sa volonté de faire de l'affirmation des droits fondamentaux un élément indispensable pour la construction d'une dimension sociale de notre organisation. Lorsque nous prenons la question de la diversité parmi les quatre thèmes que je vous ai cités, nous pouvons constater qu'il ne s'agit pas du plus facile à aborder. En effet, elle ne vient pas spontanément au premier plan des préoccupations des opinions publiques. Les sujets qui touchent davantage l'affectif, comme le travail des enfants, ont une plus forte chance d'être portés en avant. La diversité est un thème que l'on inclut fréquemment dans les questions globales de l'emploi, du salaire et des conditions de travail, qui pèsent d'un poids important dans tout le

processus de la régularisation sociale. Néanmoins, nous pouvons dire que des progrès notables ont été accomplis. L'OIT définit la discrimination dans sa convention n° 111 où elle affirme qu'il s'agit de toute discrimination, exclusion ou préférence, fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale et qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de production. Cette convention 111 sur la discrimination dans l'emploi, adoptée en 1958, est accompagnée d'un deuxième texte fondateur sur la question des discriminations, la convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, adoptée en 1951. Au-delà de ces deux conventions, de nombreux autres textes portant, par exemple, sur les migrants, sur l'égalité de traitement dans tous les aspects de la vie au travail, sur les minorités, font aussi explicitement référence au respect de la diversité. Un moyen de regarder où nous en sommes est de se pencher sur le nombre de ratifications, dans la mesure où la ratification constitue le moment où l'État s'engage à mettre en œuvre, dans sa législation ou dans son système social par un autre moyen, les préconisations contenues dans la convention. Nous constatons que, pour 182 États membres, 164 ont ratifié la convention 100 et 168 la convention 111. Il s'agit d'un très bon résultat. Néanmoins, de la ratification à la mise en œuvre, le chemin peut être très long. En particulier, la question des moyens réels de la mise en œuvre pèsent d'un poids très lourd. Dans la question qui nous préoccupe, il s'agit de la bonne organisation des administrations du travail et, en particulier, d'un maillage efficace et performant en inspecteurs du travail, ce qui est loin d'être le cas dans un certain nombre de pays, dont la bonne volonté est cependant évidente.

Au-delà de ces indicateurs précis, le BIT dispose de beaucoup d'éléments pour mesurer l'ampleur de la discrimination, mais il existe malgré tout des difficultés

dans la mesure pour établir un tableau rigoureux. Tout d'abord, il existe de fortes différences de vue entre les pays, entre les continents, sur ce qui devrait être mesuré. Certaines difficultés naissent de la mise en cause du caractère universel des normes et de l'invocation de telle pratique religieuse ou culturelle qui justifierait des discriminations. Ce point est particulièrement vrai dans le domaine de la servitude, mais également dans celui de la discrimination entre les hommes et les femmes au travail où ce genre d'argument est régulièrement mis en avant. Nous constatons également de fortes hésitations s'agissant du traitement des données les plus sensibles, comme la religion, la race, l'orientation sexuelle, qui constituent, dans de nombreux pays, un véritable défi, pour ne pas dire un véritable tabou. Nous remarquons cependant une petite amélioration dans les moyens dont nous disposons pour mesurer les inégalités entre les sexes. Les statistiques sur plusieurs dizaines d'années commencent à produire des données plutôt intéressantes. Néanmoins, l'imperfection des données rend la mesure de l'impact des politiques plus difficile. En outre, elle rend plus complexe la légitimation des actions nécessaires pour les promouvoir et les renforcer.

Le bilan permet de mettre en évidence la persistance des problèmes liés aux discriminations les plus traditionnelles. Il souligne également l'apparition et le développement de nouvelles formes de discriminations comme l'orientation sexuelle, l'âge, le mode de vie. Il met aussi en évidence des problèmes anciens, mais aujourd'hui amplifiés par la globalisation, notamment ceux portant sur les travailleurs migrants. Dans les problèmes persistants, nous constatons une progression régulière du taux de participation des femmes à la vie active et dans l'emploi. L'écart avec les hommes s'est réduit de 3,5 points, avec de fortes différences régionales malgré tout, l'Amérique latine et l'Union européenne arrivant en tête et la situation demeurant très difficile en Afrique subsaharienne. En outre, si de plus en plus de femmes occupent des emplois rémunérés, beaucoup continuent à travailler sans être rémunérées. De surcroît, les écarts de rémunération demeurent. S'agissant de la discrimination raciale et ethnique, certaines zones la voient reculer, comme le Brésil ou l'Afrique du Sud. Néanmoins, ces discriminations restent très fortes dans des pays qui nient que des discriminations puissent exister à l'égard de minorités, comme la Russie et le Japon. S'agissant des nouvelles situations, les discriminations se trouvent exacerbées dans les zones de guerre et prennent différentes formes, comme le chômage, les

bas salaires, l'extrême pauvreté, mais également la servitude et le racisme déclaré. Cette discrimination raciale et ethnique se traduit aussi de plus en plus par l'intensification de l'hostilité à l'égard des travailleurs étrangers, dans la persistance des discriminations à l'égard de certaines castes ou groupes, ce dont témoignent les discriminations à l'égard du groupe des travailleurs ruraux migrants en Chine. En ce qui concerne les problèmes émergents, quatre nouveaux terrains de discrimination sont apparus : l'âge aux deux extrémités de la vie, l'orientation et l'identité sexuelle, le handicap et le statut VIH-Sida réel ou supposé. Deux formes émergentes de la discrimination sont beaucoup plus récentes et provoquent d'importants débats : le statut génétique et les modes de vie réputés malsains comme le fait d'être obèse ou fumeur. Ces formes émergentes suscitent des questions très importantes, celles de la frontière à tracer entre le contrôle des employeurs et la liberté de chacun de disposer de sa vie et de la conduire comme il le souhaite.

Si nous regardons maintenant les instruments législatifs, nous constatons une augmentation très sensible du nombre de lois à travers le monde intéressant la discrimination et promouvant l'égalité. Quatre tendances se dégagent. Il existe tout d'abord une tendance universelle à mettre en avant les quatre principes des droits fondamentaux au travail, y compris la non-discrimination. Cette avancée est la conséquence de la charte des droits fondamentaux et de son applicabilité directe à tout pays membre de l'OIT. Par ailleurs, il existe une acceptation globale de la mise en place de dispositions légales spécifiques sur les questions d'égalité au travail. En outre, nous pouvons constater une extension relativement importante des sujets qui font l'objet d'interdit explicite par la loi. Enfin, une tendance claire se dessine pour la production d'un texte unique contre la discrimination. Dans les pays en développement, des lois sur des problèmes spécifiques comme le Sida, l'égalité des sexes, le harcèlement se développent. Par ailleurs, les sanctions deviennent une question très importante, mais il existe également un intérêt grandissant pour les mécanismes d'incitation et de promotion, qui résultent d'une prise de conscience importante. Nous assistons donc incontestablement à une progression de la loi, mais le défi de son application réelle reste entier. Dans beaucoup de pays, peu de cas de discriminations sont portés devant les juridictions compétentes et les plaintes présentées ne font pas l'objet d'une condamnation. Les explications de ces failles sont à chercher dans l'insuffisance des moyens réels, comme l'inspection du travail ou l'efficacité et la capacité des

tribunaux à traiter de ces questions. Dans d'autres pays demeurent des conflits importants entre le droit positif, le droit coutumier et les systèmes judiciaires. Par ailleurs, il faut considérer la difficulté que constitue le fait de se présenter devant la justice pour demander que son droit soit respecté.

Au-delà de la loi, le paysage institutionnel sur l'égalité se densifie. Les institutions spécialisées promouvant l'égalité se multiplient, comme des commissions économiques, des commissions tripartites qui traitent des formes de discrimination, des réseaux nationaux et des coalitions de syndicats et d'autres acteurs sur des questions spécifiques, ou encore des plans d'action nationaux. Cette tendance est cohérente avec la généralisation d'approches plus actives pour lutter contre les discriminations. En effet, lorsque la volonté politique est forte et présente, elle permet de faire figurer la discrimination et l'égalité des chances à l'ordre du jour de politiques nationales de développement. J'aurais également voulu parler des politiques de marchés publics, où nous pouvons remarquer une sorte de clause sociale qui s'installe sur ce problème spécifique. Cette voie est sans doute à suivre dans d'autres secteurs. Un autre moyen de lutter contre les discriminations consiste à promouvoir des politiques de marché du travail volontaristes, souvent à partir de deux stratégies, la promotion de programmes générateurs d'emploi pour créer des emplois salariés temporaires pour des travailleurs non qualifiés par exemple ou pour améliorer les chances d'emploi de personnes appartenant à des groupes sous-représentés. La seconde stratégie consiste à chercher



un équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, à étudier les pratiques discriminatoires des entreprises, à conseiller les demandeurs d'emploi afin de les aider à trouver des emplois correspondant à leurs qualifications. Enfin, il convient d'ajouter l'importance croissante des dispositifs liés à la responsabilité sociale des entreprises, les engagements directs d'entreprises multinationales dans ces processus permettant de démultiplier l'action pour la promotion de la diversité à travers le monde. Leur impact se trouve souvent démultiplié si le processus ne se contente pas d'être une simple déclaration volontariste mais si s'établit un processus d'accompagnement par le dialogue social pour faire en sorte qu'une évaluation régulière des résultats soit permise.

En conclusion, nous pouvons dire que la question de la diversité est désormais bien inscrite dans le paysage social international, bien qu'elle ne constitue pas le chapitre le plus évident. Elle a besoin du soutien d'institutions du travail fortes et d'un réseau dense d'inspecteurs du travail. La bataille ne se gagnera en effet que dans les pratiques concrètes des entreprises. Par ailleurs, les comportements à modifier pour y parvenir ne résulteront pas seulement de la loi ou de la norme. C'est la raison pour laquelle le BIT continue à insister sur les instruments de formation, d'éducation, sur des mesures non réglementaires qu'il faut inventer pour faire de l'incitation, sur le rôle essentiel des partenaires sociaux dans la collecte des bonnes pratiques et pour promouvoir un dialogue social de qualité, qui est la seule véritable garantie d'avancer sur ce terrain. Je vous remercie. ●