



Compte rendu provisoire

Quatre-vingt-onzième session, Genève, 2003

Treizième séance

Vendredi 13 juin 2003, 10 h 15

Présidence de M. Wamalwa et de M. Wojcik

RAPPORT GLOBAL EN VERTU DU SUIVI
DE LA DÉCLARATION DE L'OIT
RELATIVE AUX PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX
AU TRAVAIL: PRÉSENTATION ET DISCUSSION.

Original anglais: Le PRÉSIDENT (M. WAMALWA) — C'est un grand plaisir pour moi que de déclarer ouverte la 13^e séance de la Conférence internationale du Travail, qui est consacrée à la discussion du rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, intitulé *L'heure de l'égalité au travail*.

C'est la quatrième fois que notre Conférence est invitée à examiner un rapport global en vertu du suivi de la Déclaration. Le rapport de cette année traite de l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession. C'est un domaine dans lequel plusieurs unités du BIT ont pris des mesures pour que les choses changent, tout dernièrement en ce qui concerne le VIH/SIDA. Malgré tout, le rapport global souligne qu'il y a encore beaucoup de chemin à faire.

L'objet des rapports globaux est d'offrir une image globale et dynamique de la situation. Cela doit nous permettre d'évaluer l'efficacité de l'action conduite par l'Organisation. Le débat doit nous aider à fixer des priorités pour l'avenir, sous la forme d'un plan d'action pour la coopération technique qui sera soumis au Conseil d'administration en novembre prochain.

Les dispositions pour le déroulement de la discussion aujourd'hui ont été examinées par le Conseil d'administration et acceptées par le bureau de la Conférence. Notre débat se déroulera en deux séances, avec la possibilité de prolonger la séance de l'après-midi selon le nombre des orateurs inscrits. J'attire l'attention sur un point important: les orateurs interviendront depuis leur place et ne monteront pas à la tribune.

Ce matin nous aurons d'abord une discussion générale, puis en début d'après-midi, une discussion thématique interactive qui sera axée sur les propositions d'actions futures formulées dans le rapport global; ces arrangements visent à permettre un échange de vues maximal. La discussion générale reprendra ensuite, jusqu'à épuisement de la liste des orateurs.

Je rappelle que la durée maximum des interventions est limitée à dix minutes pour les porte-parole des groupes et à cinq minutes pour les délégués. J'attire votre attention sur le *Compte rendu provisoire* n° 2 qui donne un résumé des activités de suivi du Bureau au titre de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail: liberté d'association et négociation collective, travail forcé ou obligatoire.

Ce document a été établi pour satisfaire ceux qui avaient demandé que des informations à jour soient régulièrement fournies sur les activités entreprises pour donner effet à la Déclaration.

La discussion générale est maintenant ouverte.

Original anglais: M. POTTER (*délégué des employeurs, Etats-Unis, s'exprimant au nom du groupe des employeurs*) — Nous souhaitons la bienvenue au porte-parole des travailleurs, M. Roy Trotman, à cette discussion sur le rapport global. Nous espérons pouvoir poursuivre avec lui le solide partenariat de travail que nous avons établi avec son prédécesseur. Dernier des quatre principes énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, «l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession» n'en est pas moins important pour autant. Si l'on reconnaît que la liberté d'association et le tripartisme sont les pierres angulaires de l'OIT, la non-discrimination est aussi un préalable essentiel pour réaliser les trois autres principes. Comme me l'avait dit il y a vingt ans l'ancien Directeur général du BIT, M. Francis Blanchard, la convention n° 111 est peut-être la plus importante des conventions de l'OIT, parce que l'élimination de la discrimination est essentielle pour parvenir à la liberté d'association, au tripartisme et au dialogue social. Il convient de ne pas oublier les objectifs énoncés dans la Déclaration.

En application du paragraphe 2, tous les Membres ont l'obligation en vertu de la Constitution «de respecter, promouvoir et réaliser les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet des huit conventions fondamentales de l'OIT concernant les droits de l'homme sur le lieu de travail.

Le rapport global traite du dernier principe qui repose sur les conventions n°s 111 et 100. L'engagement pris par les gouvernements englobe le champ d'application de ces deux conventions sans leurs dispositions juridiques détaillées, à moins, bien entendu, que l'Etat Membre en question ait ratifié l'une de ces conventions ou les deux.

Il est clair que les Membres n'ont aucune obligation en ce qui concerne les dispositions spécifiques des conventions qu'ils n'ont pas ratifiées. De plus, le champ d'application de la Déclaration n'est pas plus vaste que celui des conventions fondamentales elles-mêmes.

En vertu du quatrième principe, ce que la Déclaration cherche à promouvoir, c'est la création d'un environnement politique qui vise à éliminer la discrimination sur une certaine période, si cela ne peut pas se faire immédiatement. Indépendamment de toutes les dispositions juridiques spécifiques des conventions,

c'est là l'objectif central visé du principe de non-discrimination énoncé dans la Déclaration.

Le rapport global de cette année est certainement le mieux écrit, le plus lisible et le plus dépourvu de juridisme des quatre rapports globaux. Même si nous ne souscrivons pas à la totalité de ce texte, le chapitre de la partie II qui a trait aux moyens d'action est particulièrement intéressant. C'est un terrain connu pour l'OIT, ce qui n'est pas surprenant compte tenu des objectifs fondamentaux de l'OIT. Il convient d'ailleurs d'en féliciter le Bureau.

En ce qui concerne l'accès au rapport sur le site Internet de l'OIT, nous recommanderions qu'il soit possible de télécharger les futurs Rapports globaux sous un seul fichier PDF comme c'est le cas des autres rapports de la Conférence. Nous sommes préoccupés, toutefois, au sujet de la très vaste portée de ce rapport qui porte sur les nouvelles formes de discrimination autant que sur les anciennes sans faire aucune distinction entre les politiques prévues expressément en vertu des conventions, celles qui peuvent être ajoutées suite à des consultations tripartites, et les mesures spéciales pouvant être adoptées suite à des consultations tripartites.

De même, on pourrait avoir l'impression, à la lecture de ce rapport, que les mesures d'action positive sont contraignantes ou du moins toujours nécessaires, alors qu'en fait en vertu de la convention n° 111, de telles mesures ont un caractère discrétionnaire.

Il faut veiller à ne pas perdre de vue quelle est la base juridique et constitutionnelle des principes et droits énoncés dans la Déclaration. Le fait que cette distinction n'ait pas été établie dans le rapport global donne à celui-ci un caractère un peu flou car il semble en ressortir que toutes les formes de discrimination relèvent des engagements pris par les membres directement en vertu de la Déclaration.

Il semble au groupe des employeurs que l'intérêt des activités de suivi et de promotion présentées dans le rapport global réside en partie dans la clarification et la hiérarchisation des politiques et des stratégies de mise en œuvre nécessaires pour répondre aux engagements pris en matière de lutte contre la discrimination en vertu de la Déclaration. Cela ne devrait pas être un simple inventaire à la Prévert. De toute évidence, aucune forme de discrimination n'est acceptable. Mais il convient d'accorder la priorité à celles entrant dans les catégories visées dans la convention n° 111, c'est-à-dire toute exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi et de profession.

Exception faite des informations relatives à la discrimination fondée sur le sexe, les autres formes de discrimination susmentionnées qui revêtaient une importance considérable en 1958 se voient donner beaucoup moins d'importance, voire aucune, dans le rapport dont nous sommes saisis.

Pour être parfaitement clair, à une seule exception près, les employeurs peuvent très bien accepter que le rapport traite de formes de discrimination, dépassant la portée des conventions nos 111 et 100, du moment que le champ d'application de la Déclaration reste clairement défini. La seule exception est la question de la discrimination à l'encontre des syndicalistes présentée comme relevant du premier principe relatif à la «liberté d'association et la reconnaissance effective

du droit de négociation collective». Or, en raison de l'historique des négociations sur la Déclaration, cette question devrait être traitée dans le contexte du principe de la liberté d'association.

Le principe de non-discrimination adopté dans le rapport nous paraît quelque peu simpliste. En effet le monde nous semble beaucoup plus complexe. Toute inégalité dans le monde n'est pas synonyme de discrimination. Chaque fois qu'une personne relevant d'une des catégories protégées n'obtient pas une promotion, ce n'est pas nécessairement pour des raisons de discrimination. Comme le rapport le reconnaît d'ailleurs, le mérite et le fait de posséder les compétences nécessaires pour accomplir un travail donné sont des motifs valables pour opérer des distinctions entre les personnes.

Par ailleurs, le rapport met l'accent sur les statistiques en tant qu'indicateurs de discrimination. Or, en réalité, ce n'est pas toujours le cas. Il est difficile d'évaluer ce qui est ou n'est pas de la discrimination. On ne reconnaît nulle part dans le rapport que sur l'autre plateau de la balance, il faut placer le fait que le salarié choisit lui-même son métier ou sa profession.

En outre, nous avons des réserves sérieuses à l'égard de la définition du handicap donnée au paragraphe 113. En fait, ce n'est pas même une définition, puisque, en définitive, elle englobe tout le monde sous une norme problématique et hautement subjective, qui retient des facteurs à la fois physiques et sociaux.

Nous avons été surpris de constater que, même lorsqu'il y a une évolution positive de la situation, l'auteur du rapport reste sceptique. Dans la partie II, au paragraphe 132, dans la section sur la discrimination dont souffrent les femmes lorsqu'elles entrent sur le marché du travail, il est relevé que le chômage des femmes reste plus faible que celui des hommes dans plusieurs pays, mais viennent ensuite des spéculations sans aucun fondement, selon lesquelles cela pourrait être dû à tout un ensemble de facteurs négatifs.

Pour des raisons que nous comprenons fort bien et qui sont liées aux descriptions différentes de l'égalité de rémunération dans les textes français et anglais de la Constitution de l'OIT, la Déclaration ne traite pas de manière explicite de l'égalité de rémunération, mais l'englobe dans les principes de l'élimination des discriminations. Ainsi la définition du principe relatif à l'égalité de rémunération en vertu de la Déclaration ne correspond pas à celle donnée dans la convention n° 100, sauf dans les 160 pays qui ont ratifié la convention.

La réflexion sur le contenu des tâches (paragr. 156), ne tient pas compte du fait que la nature hautement subjective des comparaisons d'emplois ou de métiers peut donner des résultats très différents dans un seul et même pays. Par ailleurs, le rapport rejette certains facteurs objectifs, tels que la productivité ou la performance, qui peuvent pourtant donner des résultats importants. De plus, il existe un certain nombre d'autres facteurs non discriminatoires qui peuvent expliquer les différences de rémunération et de revenu, comme le rapport le reconnaît d'ailleurs de manière indirecte. On peut mentionner à cet égard: le nombre total d'heures de travail, les années d'expérience, la profession, le niveau d'éducation et le domaine de spécialisation.

Une réflexion sur le salaire minimum est proposée aux paragraphes 169 à 173, en tant que stratégie visant à protéger les travailleurs à faible revenu. C'est

peut-être une bonne stratégie pour remédier à ce problème mais cela sort du contexte de l'élimination de la discrimination. Quoiqu'il en soit, surtout lorsque le salaire minimum est fixé au-dessus du niveau de productivité du travailleur faiblement rémunéré, la stratégie ne tient pas compte des effets du salaire minimum sur le chômage, qui peuvent nuire aux travailleurs alors que cette politique était censée aider.

Ce qui se passe sur le lieu de travail est bien entendu très important pour mettre en œuvre une véritable élimination de la discrimination, mais ce n'est pas à ce niveau que tout se réglera. Le lieu de travail a une fonction de socialisation très importante dans toutes les sociétés. Les efforts visant à changer l'attitude des gens à l'égard des autres doivent être entrepris initialement au sein de la famille, des collectivités, des écoles.

Le rapport donne l'impression que la discrimination est essentiellement un produit de la pauvreté. Point final. Nous pensons que le rapport présenté à la Conférence par le Directeur général est plus réaliste car il reconnaît que les diverses causes de la discrimination et l'interaction de cette discrimination avec la pauvreté sont multidimensionnelles. La structure familiale, le fait que les deux parents travaillent ou non, l'éducation et l'éthique au travail sont, par exemple, des facteurs importants.

Dans l'ensemble, le rapport global reflète une réalité qui, d'une manière générale, ne semble pas reposer sur des données et des informations solides en ce qui concerne les différents domaines de discrimination, exception faite de la discrimination fondée sur le sexe. C'est très surprenant, compte tenu du vaste éventail de programmes de discrimination administrés par le BIT. Cela donne à penser que ces différents programmes devraient être consolidés et coordonnés dans le cadre d'un seul programme global sur l'égalité où l'on mettrait davantage l'accent sur toutes les catégories de discrimination et pas uniquement sur la question de l'égalité entre hommes et femmes. Cela conférerait une meilleure cohérence aux programmes.

Faute d'information et de données concrètes, l'OIT devrait en priorité se concentrer sur la collecte d'informations factuelles à l'échelle mondiale liées aux différentes formes de discrimination relevant du cadre d'action de l'Organisation. Cela permettrait de mieux comprendre les différentes formes de discrimination. Par voie de conséquence, la question de l'élaboration d'indicateurs dans le domaine de l'égalité au travail devrait être reportée, en attendant que des statistiques concrètes sur la discrimination et des données factuelles aient pu être rassemblées et examinées dans le cadre d'une discussion du Conseil d'administration sur le plan d'action de l'Organisation. La discussion et la décision à ce sujet ne peuvent et ne doivent pas avoir lieu dans le cadre de la présente discussion sur le rapport global.

C'est là une discussion et une décision qui ne devraient pas être examinées ici dans le cadre de notre discussion sur le rapport global.

A notre avis, la section du rapport qui commence à la page 108 et qui décrit les actions menées par les organisations d'employeurs et le patronat ne donne pas un tableau complet de la réalité. Comme plusieurs de mes collègues employeurs pourront vous le dire à l'occasion de la discussion interactive de cet après-midi, les organisations patronales font beaucoup pour encourager l'égalité sur le lieu de travail. Les

employeurs, plus que quiconque dans l'économie mondiale d'aujourd'hui, estiment, comme le dit le paragraphe 3, que le gaspillage de talents et de ressources humaines nuit à la productivité et à la compétitivité de l'économie. La diversité d'une population active, qui correspond à la diversité des consommateurs sur le marché, rend plus compétitif. De plus, dans certaines régions du monde, il y a des pénuries de main-d'œuvre et de compétences qui font qu'il est essentiel que les entreprises utilisent tous les talents disponibles sans distinction aucune.

Nous avons été surpris par la section intitulée *Au-delà des initiatives nationales et des acteurs nationaux*, à la page 120, qui propose plusieurs codes de conduite comme moyens de faire avancer l'application du principe de l'élimination de la discrimination. Il existe un risque. En effet, même avec la meilleure volonté du monde et les bonnes intentions de ceux qui proposent l'élaboration d'un tel code, ces codes risquent de se substituer à la législation nationale et au droit international et d'être appliqués d'une manière incompatible avec la Déclaration et les normes internationales du travail ou de semer la confusion en raison d'une prolifération de ce genre de codes.

Comme il ressort du *Compte rendu provisoire* n° 2, il existe un certain nombre d'activités de suivi menées par le Bureau, dans le cadre de la Déclaration, en ce qui concerne les deux premiers principes, et nous savons qu'il y a des activités importantes concernant le travail des enfants dans le cadre de l'IPEC. Le document GB.286/LILS/5 du Conseil d'administration de mars 2003 nous donne un rapport d'ensemble sur l'action menée par l'OIT à l'égard de la discrimination en matière d'emploi et de profession. En outre, on trouve un certain nombre d'exemples d'actions menées par l'OIT dans les différents encadrés du rapport global. S'agissant de toutes ces activités, et du texte en général, on n'y trouve pas d'évaluation d'impact. Il n'y a pas non plus de hiérarchisation des différentes actions menées. Les résultats des activités de suivi et de promotion étaient censés être plus concrets que cela ne semble être le cas. Comme l'ont dit les experts-conseillers cette année, dans l'introduction à leur rapport annuel au titre du suivi de la Déclaration «Notre mandat, qui se veut promotionnel, crédible et efficace, est un élément essentiel du suivi de la Déclaration ... nous devons voir quelle est la situation réelle dans les pays — les politiques, les programmes, les institutions mis en place dans l'esprit de la Déclaration... Il nous faudra peut-être aussi mettre le doigt sur le manque continu de progrès et attirer l'attention du Conseil d'administration sur ce point de manière appropriée.»

Nous devons également nous demander alors que nous arrivons à la fin de la première série de rapports globaux si les activités de suivi de la Déclaration aident réellement les Etats Membres de l'OIT à faire face à des manquements et à combler des lacunes de politiques générales qui les empêchent de mettre en œuvre les principes relatifs aux droits fondamentaux inscrits dans les huit conventions clés de l'OIT.

Original anglais: M. TROTMAN (*délégué des travailleurs, Barbade, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs*) — La discrimination est un mal social qui touche toutes les couches de la société. Ses causes sont si nombreuses et si variées que rares sont ceux qui échappent à ses ravages. Ses méfaits sont manifestes.

tes dans tous les secteurs de la société et ils peuvent perdurer pendant plusieurs générations.

Les efforts que nous déployons aujourd'hui visent la discrimination sur le lieu de travail. Mais, disons-le clairement d'emblée, le lieu de travail n'est pas une institution isolée, éloignée des autres aspects de la collectivité ou sans rapport avec eux.

Un individu donné ne commence pas à exister au moment où il se présente devant son lieu de travail. Il a déjà effectué tout un parcours, peut-être semé d'embûches, dont son origine fait éventuellement partie. On peut cependant distinguer deux types de personnalités au moment de l'entrée dans la vie active.

Certaines personnes touchées par la discrimination essaient de s'intégrer dans une masse comprenant ceux qui acceptent leur situation et ceux qui sont prêts à multiplier les efforts pour améliorer leur sort.

D'autres personnes pourront par contre devenir des travailleurs agressifs, mécontents et pleins de colère, qui risquent d'avoir par moments une influence néfaste sur le climat de leur lieu de travail, nuisant de la sorte à la productivité globale de l'entreprise. Mais j'ai bien dit «pourront».

Certains seront même meurtris à ce point, avant leur entrée dans la vie active, qu'ils deviendront des travailleurs démotivés, sans que rien ne semble pouvoir y remédier. Ce que le lieu de travail et la collectivité elle-même gagnent dans ce cas de figure, c'est un travailleur et un citoyen qui accepte de vivre dans la médiocrité.

Les départements de ressources humaines partout dans le monde déplorent le fait que de tels travailleurs ne soient pas plus productifs, ne soient pas plus utiles. Nous devrions reconnaître cependant, que l'on ne peut pas demander à un travailleur d'être plus motivé si on lui a fait comprendre dès sa naissance qu'il n'était pas égal aux autres, qu'il n'était pas suffisamment intelligent, et qu'il n'était qu'une bête de somme sans valeur.

Le Directeur général a raison, la discrimination érode la confiance en soi et nourrit un sentiment de frustration et d'impuissance chez les individus. Pour l'entreprise, elle sape la productivité et limite le potentiel de progrès. La discrimination maintient en définitive le cercle vicieux de la pauvreté et de l'exclusion sociale.

Notre groupe, le groupe des travailleurs, pense que la discrimination est en grande partie responsable des exclusions et de la dégradation sociale générale que nous constatons.

Je n'ai pas le temps ici de vous exposer en détail le point de vue de mon groupe. J'aimerais cependant souligner que nous en sommes arrivés au dernier rapport de la série et qu'il serait judicieux de faire le point sur l'impact de la série dans son ensemble. Nous recommandons l'élaboration d'une telle étude.

Nous vous demandons, en outre, d'examiner les propositions suivantes que nous avons formulées en vue du changement.

Si nous sommes conscients du fait que nous tous, en tant qu'individus et en tant qu'institutions, devons jouer un rôle, nous pensons aussi que le Président et le Directeur général doivent disposer d'un plan d'action ciblé, axé sur la discrimination fondée sur le sexe et sur la discrimination sociale.

Il est vrai que l'OIT a déjà fait beaucoup en la matière, mais nous estimons qu'il est nécessaire et urgent aujourd'hui de se pencher sur la question de l'égalité

entre les sexes, notamment au vu de l'attitude de certaines sociétés sur ce point.

Notre groupe tient à souligner aussi que les idéologies racistes gagnent du terrain dans certaines régions et que, dans d'autres régions, les conflits fondés sur l'appartenance à une race ou à une ethnie se multiplient. Nous invitons donc instamment l'OIT à tenir compte de cette question dans son plan d'action.

Deuxièmement, le groupe des travailleurs souhaite poser le problème des inégalités de revenu. Notre position découle directement de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951.

Notre groupe félicite les auteurs du rapport des conclusions qu'ils ont tirées. Il appuie les plans du Bureau d'étendre les capacités de l'OIT pour s'occuper des questions de politique salariale et de remédier en particulier aux inégalités dans ce domaine.

A cet égard, notre groupe demande instamment à l'OIT d'apporter une assistance technique aux gouvernements qui souhaitent examiner l'impact de leur politique normative, notamment en ce qui concerne le salaire minimum.

Cette assistance technique devrait aussi avoir pour but de réduire les inégalités de revenus et les pratiques discriminatoires sur le marché du travail.

L'OIT pourrait ainsi promouvoir toute une série de réunions d'experts tripartites régionales ou sous-régionales dont le but premier serait d'élaborer une stratégie de promotion de l'égalité de rémunération, y compris pour les salaires minima.

Toujours à propos de l'égalité de rémunération, le groupe des travailleurs pense que l'OIT devrait apporter une assistance technique aux organisations de travailleurs pour les aider à élaborer des programmes efficaces de promotion de l'égalité en matière d'emploi, qui répondraient aussi au problème de racisme et prendraient également en compte les droits des peuples autochtones.

Les organisations d'employeurs devraient avoir le même objectif que les organisations de travailleurs en la matière. Nous pensons, par conséquent, que des programmes coparrainés par l'OIT devraient parfois être utilisés pour assurer l'uniformité des actions entreprises et leur efficacité par rapport au coût.

Notre groupe se doit de vous rappeler qu'il existe des cas sérieux de discrimination. Je songe aux travailleurs handicapés, aux travailleurs atteints du VIH/SIDA ou de toute autre maladie, aux travailleurs migrants ou aux jeunes travailleurs, aux travailleurs âgés, aux travailleurs autochtones, pour n'en citer que quelques-uns.

Ce serait une aide immense si l'OIT pouvait préparer un certain nombre de documents de base qui permettraient aux partenaires sociaux de connaître les bilans dans ces domaines. D'autre part, il devrait être évident que des campagnes de promotion menées par l'OIT sur la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, constitueraient une partie importante de tout plan d'action.

Le groupe des travailleurs estime nécessaire que des efforts soient entrepris à l'échelle du monde entier, sous l'impulsion de l'OIT, afin de promouvoir des législations fortes, efficaces, favorables aux travailleurs, notamment une législation garantissant l'égalité dans l'emploi et l'égalité de rémunération, les employeurs ou les entreprises ayant à charge de démontrer qu'ils agissent dans le respect de la légalité.

Et cela vaut également pour les efforts des entreprises tendant à nier la liberté syndicale ou le droit à la négociation collective, et je regrette que sur ce point je doive prendre mes distances vis-à-vis de mon illustre collègue, M. Potter.

Le groupe des travailleurs vient de proposer des mesures qui concernent l'action de l'OIT vis-à-vis de ses mandants. L'OIT doit veiller à ce que, entre le siège et les bureaux hors siège, ainsi qu'au sein de son personnel, elle fasse figure de centre d'excellence qui s'impose par l'exemple.

Les pressions qu'exercent les forts sur les faibles et les riches sur les pauvres, même entre illustres collègues, risquent de conduire à un manque d'équité et à des inégalités dans la distribution. Si nous voulons que l'OIT parvienne à défendre l'égalité des chances, il faut que, comme de nombreux gouvernements, elle mette en place des mesures pratiques et des programmes d'action positive.

Le groupe des travailleurs tient, en outre, à souligner que les organisations de travailleurs ainsi que les organisations d'employeurs et les autres groupes sociaux peuvent faire beaucoup, tant séparément qu'ensemble, pour éliminer la discrimination sur le lieu de travail et débarrasser la communauté de ce fléau en général. Nous devons d'abord prendre conscience du fait que nous sommes tous coupables. Nous devons tous déployer des efforts conscients, d'abord pour faire le ménage chez nous et ensuite pour aider les autres à élever leur conscience.

Nous devons essayer de lancer, à tous les niveaux, de nouvelles initiatives politiques pour créer une société juste où règne l'égalité de chances pour tous.

Original arabe: M. AL-THANI (ministre de la Fonction publique et du Logement, Qatar, s'exprimant au nom du Conseil de coopération du Golfe) — C'est pour moi un plaisir que de vous saluer tous et de prendre la parole au nom du département des affaires civiles et du logement du Conseil de coopération du Golfe et de tous ses membres (Bahreïn, Arabie saoudite, Oman, Qatar, Koweït) en plus du Yémen.

C'est un plaisir pour moi de féliciter le Directeur général du BIT des efforts qu'il a déployés en vue de l'élaboration de ce rapport global, consacré au quatrième principe de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, concernant la nécessité d'éliminer la discrimination. Le rapport intitulé *L'heure de l'égalité au travail* complète ainsi le premier cycle de rapports globaux ayant porté sur les quatre principes de la Déclaration.

Nous nous réjouissons de ce rapport qui brosse un tableau très complet de la situation économique et sociale dans le monde et des mesures devant être introduites dans le monde du travail. Le rapport est très bien structuré et nous approuvons tout ce qui y est dit sur l'importance de mettre un terme à la discrimination, de même que nous souscrivons à un grand nombre des affirmations présentées.

Nos pays, à partir des nobles principes de l'Islam, se sont dotés de constitutions et de lois qui sont pleinement compatibles avec tous les principes internationaux de protection de la dignité humaine, et de toute forme de discrimination. Nous obéissons ainsi aux préceptes de Dieu qui a dit, dans le livre sacré, que les hommes et les femmes sont égaux. Nous œuvrons pour la promotion de la femme et pour sa position dans la société, en lui assurant l'éducation et la formation nécessaires pour trouver un emploi et pouvoir participer

ainsi au marché du travail, sans discrimination aucune.

Nous tenons à réaffirmer la position de notre pays, résolument opposée à la discrimination. Nous n'avons épargné aucun effort pour mettre en œuvre les dispositions pertinentes des conventions (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 et (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et nous avons adapté notre législation à ces conventions pour assurer le plein respect des droits de l'homme et du principe de l'égalité.

En ce qui concerne la discrimination et l'égalité, permettez-moi de vous présenter la situation tout à fait unique des pays membres du Conseil de coopération du Golfe. Même si ce sont des pays relativement jeunes, ils accueillent néanmoins de très nombreux travailleurs migrants venus de différentes régions du monde dans le cadre de contrats à durée déterminée et en fonction des besoins de notre marché du travail. Ces travailleurs sont majoritaires dans la population active de notre pays. Ils sont actifs dans de nombreux secteurs et nous voudrions dire, à cette occasion, que cette main-d'œuvre est importée sur la base de contrats qui ne contiennent aucune clause discriminatoire et qui leur accordent une pleine égalité de droits, de chances et de rémunérations. Ces travailleurs ont également accès à toutes les formes d'éducation, sans aucune discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou la religion. En fait, notre pays est devenu un véritable centre de formation pour ces travailleurs qui peuvent ainsi élever le niveau de vie de leur famille. Les fonds qu'ils rapatrient dans leur pays d'origine contribuent certainement au développement de ces pays.

Nous sommes pleinement engagés à l'égard de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, dans le respect de la spécificité et de l'histoire des différents peuples. Nous voulons œuvrer pour une société plus juste, plus équitable et pour la garantie d'un développement durable des ressources humaines et voudrions réaffirmer, comme l'a dit le Directeur général, que le véritable défi à relever est celui de la pauvreté, du chômage et de la situation économique et sociale qui se détériore dans de nombreux pays.

Face à la mondialisation, qui engendre une concurrence de plus en plus forte et des politiques nouvelles qui creusent les écarts déjà existants, nous pensons, comme le Directeur général, que, pour éliminer la discrimination, tous les partenaires sociaux doivent mettre en commun leurs efforts. Ce n'est pas là la seule responsabilité des gouvernements, c'est également celle des organisations d'employeurs et de travailleurs. Les victimes de la discrimination devraient, elles aussi, lutter contre cette discrimination. C'est pourquoi nous sommes convaincus que le plan d'action pour l'élimination de la discrimination proposé dans le rapport est excellent. Et les trois stratégies proposées sont parfaitement acceptables étant donné que ce plan doit correspondre aux objectifs et à la stratégie du travail décent.

Nous devons tous œuvrer au niveau national et tirer parti de la coopération et de l'assistance technique offertes par l'Organisation. Nos pays tiennent à poursuivre et à développer leur coopération technique avec l'OIT afin d'améliorer leur cadre législatif, de lutter contre la pauvreté et de sensibiliser la population en vue d'éliminer tous les types de discrimination.

Le monde entier a besoin de stratégies innovantes et audacieuses pour parvenir à un développement durable pour assurer un travail décent et protéger la dignité humaine, pour préserver la stabilité et la coopération entre les peuples afin de mettre fin aux guerres qui sévissent partout dans le monde.

Les politiques proposées dans le rapport constituent certainement un premier pas très important pour promouvoir les possibilités d'un travail décent.

Original anglais: M. MDLADLANA (*ministre du Travail, Afrique du Sud*) — Chacun sait qu'avant l'avènement de la démocratie en Afrique du Sud, la discrimination fondée sur la race et sur le sexe était consacrée par la loi et qu'elle était omniprésente dans notre société. L'accès à des services sociaux de base tels que l'eau, les services d'assainissement, le logement décent, les services sanitaires était l'apanage d'une minorité. Les enfants noirs se voyaient dispenser un enseignement au rabais qui les condamnait inexorablement à devenir une main-d'œuvre non qualifiée et bon marché.

Pour les travailleurs noirs, les droits au travail appartenaient au domaine de l'imaginaire et de la rêverie. Suite à une lutte prolongée et farouche contre le régime raciste illégitime qui opprimait et exploitait notre peuple, la majorité des Sud-Africains, tant noirs que blancs, ont écrit une nouvelle page de leur histoire en adoptant une nouvelle Constitution fondée sur une charte des droits qui garantit la liberté et l'égalité pour tous les Sud-Africains.

En vertu de notre Constitution, exercer une discrimination injuste fondée sur la race, le sexe ou tout autre motif injustifiable, est un délit punissable par la loi. Le paragraphe 77 du rapport du BIT intitulé *L'heure de l'égalité au travail* indique qu'il est capital d'éliminer la discrimination au travail pour la faire reculer partout ailleurs. Le rapport poursuit en indiquant que l'ouverture sociale de l'entreprise peut conduire au renforcement de l'égalité, de la démocratie et de la cohésion sur le plan de l'emploi et dans la société tout entière.

Il cite à juste titre l'Afrique du Sud comme exemple d'un pays où l'exclusion systématique des membres de certains groupes a suscité de graves problèmes de pauvreté et une fragmentation sociale qui a entravé la croissance économique.

C'est précisément parce que nous souhaitons corriger la situation et renverser la tendance que nous avons, en plus de la Charte des droits complétée par la promotion de la législation égalitaire, adopté en 1998 une législation sur l'égalité en matière d'emploi. Cette législation vise en particulier la discrimination injuste sur le lieu de travail.

Comme l'indique le rapport à la page 64, notre législation a aussi introduit des mesures visant à faire en sorte que les personnes dûment qualifiées, issues de groupes qui ont été exclus pendant très longtemps, puissent exercer le métier pour lequel elles étaient préparées et aient la possibilité d'être représentées dans toutes les catégories professionnelles et à tous les échelons.

Afin de renforcer la législation antidiscriminatoire au travail, l'Afrique du Sud a, en collaboration avec les partenaires sociaux, mis au point des codes de bonne pratique afin de conférer la protection nécessaire aux travailleurs et demandeurs d'emploi qui sont infectés par le VIH ou qui souffrent d'un quelconque handicap. Dans notre pays, le dépistage du VIH/

SIDA pour les travailleurs et les demandeurs d'emploi est interdit par la loi, à moins que la décision ne soit sanctionnée par le tribunal du travail. Cela permet d'empêcher les employeurs d'utiliser les résultats du test pour exercer une discrimination à l'encontre des travailleurs et des demandeurs d'emploi.

Nous avons également mis au point des directives techniques pour aider les employeurs à encadrer les travailleurs séropositifs. Ces conseils aident tant les employeurs que les travailleurs à comprendre leurs droits et obligations réciproques lorsqu'il s'agit de faire face à ce fléau sur le lieu de travail.

S'il est vrai que la forme institutionnalisée de la discrimination inique dans mon pays a disparu à jamais, étouffée sous le poids de la honte et du déshonneur, les blessures infligées sont très profondes et leurs séquelles sont terribles. Certains se sentent menacés par les transformations en cours dans notre pays, et ce sont des personnes qui occupent des positions stratégiques dans les entreprises, qui doivent être transformées. Ces personnes utilisent leur influence pour résister au changement et pour saboter subrepticement la transformation à laquelle nous œuvrons. Certains nous accusent d'en faire trop dans le sens d'une discrimination positive et prétendent que cela revient à instaurer une nouvelle forme de racisme. Ils pontifient et disent: «L'Afrique du Sud est libre maintenant. Soyons tous égaux dans la course.»

Mais les règles de ce jeu sont-elles vraiment équitables? Les Noirs y participent, mais après avoir eu longtemps les pieds chargés de chaînes; les Blancs, quant à eux, arrivent déjà libres et dopés aux stéroïdes.

Je suis fier de reconnaître que mon pays applique déjà, sous une forme ou une autre, les instruments proposés par les rapports de l'OIT.

Même si le rythme des changements dans le monde du travail paraît lent, cela nous fait chaud au cœur de constater que vous avez fait état de notre démarche dans notre remarquable rapport. Bien sûr, ces résultats sont imputables, en partie, au fait que nos stratégies ont été développées en collaboration avec l'OIT.

J'ai été encouragé par les résultats du Sommet présidentiel sur le développement et la croissance au cours duquel tous les partenaires sociaux ont élaboré une vision commune de la croissance et du développement. A ce Sommet, les capitaines d'industrie se sont engagés, entre autres, à conjuguer leurs forces avec celles des gouvernements et des travailleurs syndiqués pour mener une campagne de promotion de l'équité sur le lieu de travail.

Pour conclure, je vous dirai que nous sommes décidés à extirper ce phénomène moralement vil et abominable qu'est la discrimination dans notre pays. Cela demeure une priorité et nous n'aurons de répit que lorsque notre lutte pour laquelle tant de personnes se sont sacrifiées aura été gagnée sur tous les fronts et en particulier sur le lieu de travail.

(M. Wojcik prend place au fauteuil présidentiel.)

Original anglais: M. HJORT FREDERIKSEN (*ministre de l'Emploi, Danemark*) — Je voudrais tout d'abord remercier le Directeur général de cet excellent rapport global et, par ailleurs, le féliciter à l'occasion de sa réélection.

Le suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes des droits fondamentaux au travail est indéniablement un domaine d'action important pour l'OIT.

Lorsque j'ai pris mes fonctions, j'ai trouvé qu'il était urgent de renforcer l'indépendance économique des individus et de s'assurer que les gens en comprennent l'importance pour le bien-être de la société danoise.

L'un des principaux obstacles aux mesures allant dans ce sens c'est la discrimination. J'ai toujours été partisan de la philosophie libérale en matière politique et je pense que l'égalité des chances est l'une des pierres angulaires de la société. Je souscris au message fondamental du rapport, selon lequel le lieu de travail est un lieu stratégique pour affranchir la société de la discrimination.

Pour atteindre ces objectifs au Danemark, nous avons commencé à appliquer une «stratégie d'intégration». Et nous nous sommes rendu compte que, pour être efficace, notre action devait être appuyée par les organisations d'employeurs.

Le service public de l'emploi du Danemark applique cette stratégie depuis quatre ans, en aidant les chercheurs d'emploi et les employeurs potentiels à considérer les aptitudes et les besoins des uns et des autres, dans une perspective beaucoup plus large, grâce à quoi la conception traditionnelle des emplois dans laquelle les femmes devraient faire le ménage et les hommes ramasser les ordures est en train de changer. Dans un avenir proche, cette démarche antidiscriminatoire sera appliquée dans d'autres institutions et services de la fonction publique.

Pour notre société, cette démarche présente des avantages multiples. Elle permet de résoudre en partie les problèmes d'engorgement du marché du travail, et donc d'éviter une surchauffe de l'économie tout en ayant un marché du travail plus stable. L'employeur et le salarié obtiennent un meilleur service, plus compétent, de la part des institutions publiques.

En ce qui concerne les personnes handicapées, il est particulièrement important d'avoir un système de compensation simple, comportant aussi peu de restrictions que possible. Au Danemark, nous pensons que nous sommes dotés d'un bon système. Pourtant, il est vrai que le nombre de personnes handicapées qui travaillent est relativement faible. Nous allons donc redoubler d'effort sur ce front, de telle sorte que chaque individu puisse raisonnablement espérer être utile à la collectivité et égal aux autres membres de la société.

En ce moment, un groupe tripartite et des ONG travaillent à la mise en œuvre de différents accords non législatifs.

La discrimination à l'égard des minorités ethniques est un problème au Danemark comme dans beaucoup d'autres pays. Sur ce sujet, en particulier, j'ai trouvé beaucoup de bonnes idées dans le rapport global. Nos programmes actuels prévoient un généreux système de compensation pour les employeurs qui forment et emploient des immigrants, mais il est vrai que les subventions ne suffisent pas à elles seules. Il faut agir rapidement et de façon cohérente dès l'arrivée des immigrants, et il est extrêmement important que le service public de l'emploi ait avec ceux-ci des entretiens approfondis. Au fond, le gouvernement danois considère que l'emploi est le moyen le plus efficace d'intégrer les immigrants dans la société. Nous sommes aussi très conscients du fait que l'attitude de la société en général, des employeurs, des collègues et de la société civile est importante, surtout à l'égard d'immigrants de différentes origines ethniques.

Cela me ramène donc au rapport global dont je tiens à remercier à nouveau le Directeur général parce que c'est un travail tourné vers l'avenir, qui s'inscrit parfaitement dans le débat auquel ces problèmes donnent actuellement lieu au Danemark et, me semble-t-il, dans beaucoup d'autres pays.

Original anglais: M. HASEGAWA (délégué gouvernemental, Japon) — Je voudrais tout d'abord remercier le Directeur général et le Bureau d'avoir préparé ce rapport particulièrement remarquable pour notre Conférence.

Partout dans le monde il y a des cas de discrimination sur la base du sexe, de la religion ou de la couleur qui posent des problèmes sérieux dans le domaine de l'emploi. Nous sommes tout à fait d'accord avec le rapport global pour dire qu'il y a un lien très étroit entre la discrimination et la pauvreté, et que les mesures pour alléger la pauvreté doivent également aller de pair avec les mesures contre la discrimination. De plus, la discrimination n'est pas limitée à un domaine spécifique. Elle revêt des formes multiples dans plusieurs domaines et se traduit ainsi par des effets négatifs multiples. L'élimination de la discrimination doit être l'objectif ultime pour le genre humain.

Au Japon, la législation réaffirme l'égalité entre les sexes et la non-discrimination sur le lieu de travail est un principe de base. L'article 14 de la Constitution du Japon stipule que tous les êtres humains sont égaux et qu'il ne saurait y avoir de discrimination fondée sur la race, la religion, le sexe, le statut social ou l'origine familiale dans les politiques économiques et sociales. Le gouvernement japonais a également adopté des mesures spécifiques pour éliminer la discrimination sur le lieu de travail. La loi prévoit un traitement égal pour les hommes et les femmes, des dispositions relatives à la parité, et oblige les employeurs à tout mettre en œuvre pour éviter le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Le gouvernement japonais a aussi lancé des mesures d'action positive.

La politique japonaise vise donc l'égalité entre les sexes. Le rapport semble aussi avoir saisi la situation au Japon et nous allons soumettre une communication par écrit au secrétariat sur certains points.

Une récente étude menée au Japon a révélé que les nouvelles mesures de parité entre les hommes et les femmes ont été très bien accueillies par la population, en particulier les femmes, et qu'elles se sont même traduites par une augmentation de la productivité dans les entreprises. Encouragé par ces résultats, le gouvernement a l'intention de continuer sur cette voie.

Le Japon n'a pas ratifié la convention n° 111, mais ses dispositions sont en fait appliquées dans le pays. Il nous reste à étudier certains points sur lesquels nous avons encore des réserves, en raison du vaste champ d'application de la convention.

La protection des droits humains est, à l'heure actuelle, à l'étude au Parlement et elle est au cœur de toute la réforme législative en cours au Japon. Elle permettra de décourager les violations qui se révèlent si néfastes, le but étant de disposer d'un système de protection des droits humains avec une organisation indépendante qui pourra ouvrir des enquêtes, si nécessaires.

L'autre point qui nous intéresse est l'égalité de rémunération. Le gouvernement japonais a déjà ratifié la convention n° 100 de l'OIT en 1967. Une disposition interdit tout traitement différencié en

matière salariale entre les hommes et les femmes. Lorsque l'on examine la moyenne des salaires payés aux hommes et aux femmes en 2002, on s'aperçoit qu'en gros les femmes touchent une rémunération équivalente à 65 pour cent de celle des hommes. Même si l'écart s'atténue, il reste encore extrêmement important. Il est dû au fait qu'en général les femmes ont des contrats plus courts et souvent des niveaux d'emploi plus bas. Il importe donc, comme le dit le rapport, de parvenir à des modifications horizontales et verticales dans les rapports hommes-femmes pour assurer une meilleure parité. En outre, il faut encourager les femmes à rester sur le marché du travail et à ne pas le quitter.

Au Japon, plusieurs mesures ont été adoptées pour aider les femmes à rester sur le marché du travail. Tout d'abord nous veillons à l'application de la loi sur l'inégalité des chances. Par exemple, nous avons donné véritablement des chances égales aux hommes et aux femmes s'agissant du recrutement, des promotions, de la formation, etc.; ensuite, nous aidons les employeurs dans les démarches administratives; et enfin nous aidons à la résolution des conflits en cas de litiges dans l'entreprise. Nous avons, par ailleurs, lancé des campagnes de sensibilisation sur tous ces problèmes. Le mois de juin a été déclaré mois de l'égalité des chances entre hommes et femmes. Le ministère de la Santé, du Travail et du Bien-être récompense les entreprises particulièrement actives dans la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. Depuis 2001, par l'intermédiaire du Conseil de promotion active des femmes, nous encourageons les organisations d'employeurs à être plus actives et à prendre des mesures positives sur l'ensemble du territoire japonais.

Le Japon attache une grande importance à la Déclaration de l'OIT relative aux droits et principes fondamentaux au travail, et à tous les principes sous-jacents. Nous avons participé à un séminaire avec les pays de la région Asie/Pacifique, avec les Etats-Unis, entre autres, sur le problème des droits fondamentaux au travail et avons étudié le suivi que nous pourrions assurer. Nous avons étudié toutes les mesures possibles pour garantir une pleine mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT et développer les possibilités d'emploi chez les femmes. Nous cherchons, par l'intermédiaire d'un programme quinquennal lancé en 2002, à parvenir à une plus grande indépendance économique et à de meilleures chances d'éradiquer la pauvreté chez les femmes. Nous souhaitons continuer à appuyer les activités de l'OIT et coopérer étroitement avec elle en assurant la meilleure utilisation possible des ressources qui sont en diminution.

Original anglais: M. HOSSEINI (*ministre du Travail, des Affaires sociales, République islamique d'Iran*) — D'emblée, je souhaiterais exprimer ma reconnaissance au Directeur général et au Bureau pour les efforts déployés en matière de protection des droits humains dans le vaste domaine de l'emploi pour présenter le rapport global concernant *L'heure de l'égalité au travail*.

L'OIT fait de son mieux pour universaliser les conventions fondamentales. Ce processus avait été ralenti en raison de certains systèmes juridiques nationaux qui entravent leur efficacité et leur application. Les gouvernements et les employeurs doivent œuvrer ensemble afin de garantir que les critères de recrutement deviennent beaucoup plus transparents

de manière à éliminer la discrimination. Nous devrions nous pencher de façon minutieuse sur les préoccupations des employeurs et les problèmes sensibles auxquels ils sont confrontés en relation avec l'augmentation des coûts de production dans un marché mondial compétitif.

La mondialisation, les exigences des réformes macroéconomiques et les politiques d'ajustement ont conduit à l'émergence de la discrimination institutionnalisée. Cela, à son tour, a eu des incidences sur le niveau de qualification de la main-d'œuvre, notamment dans le secteur informel.

Les traditions, les normes sociales, les cultures, les croyances ainsi que les valeurs nationales sont les créatrices des institutions sociales et même des civilisations. De ce fait, elles ne doivent pas être attaquées ou supprimées par de nouveaux modèles ou de nouvelles normes. Des attitudes unilatérales entraînent des contradictions et de la résistance, notamment dans les sociétés où traditions et valeurs prévalent. D'où l'importance, pour les lois et réglementations, d'être élaborées avec un support culturel et social. A cette fin, et pour promouvoir des politiques macroéconomiques en matière de diffusion, l'hypothèse d'une méthodologie flexible, adaptée aux capacités politiques sociales et économiques, est un impératif pour assurer un développement durable.

L'application de la convention n° 111, dans le contexte des croyances religieuses et sociales, est une question particulièrement délicate. Plusieurs interprétations, certaines avec un certain degré de contradiction et d'ambiguïté, sont faites en ce qui concerne l'article 4 de cette convention. Peut-être faudrait-il plutôt traiter de l'aspect des droits humains et des droits des citoyens afin de sortir de l'impasse des préoccupations en matière de sécurité nationale. J'ai le plaisir de vous indiquer que le gouvernement de la République islamique d'Iran a créé un comité national présidé par le Président, afin de promouvoir de façon efficace le respect des droits civils et d'éliminer la discrimination dans l'emploi. Ce comité, qui se compose de représentants des différentes religions, organise des discussions et prend des décisions en ce qui concerne les conditions d'emploi et tente d'éliminer les motifs de discrimination.

Aujourd'hui, les systèmes de sécurité sociale sont de plus en plus menacés par l'apparition de relations d'emploi déguisées qui, d'une certaine manière, sont source de discrimination pour une grande partie de la main-d'œuvre mondiale, notamment dans le monde en développement. Nous devrions viser la promotion des systèmes de sécurité sociale. Il convient que l'OIT s'engage sur la voie de la réduction des risques en matière de sécurité dans le cadre de la protection sociale grâce au dialogue social et à la promotion du tripartisme.

M. VANDAMME (*délégué gouvernemental, Belgique*) — Il y a quelques semaines, nous avons organisé en Belgique un séminaire consacré au rapport global concernant l'égalité au travail. Nous avons été frappés par une des observations faites à cette occasion, selon laquelle il ne faut pas seulement disposer de textes juridiques pour réaliser le principe de l'égalité, mais surtout d'instances qui peuvent faire respecter ce principe.

Par exemple, en 1989, une Cour d'arbitrage a été installée en Belgique. Depuis lors, toute personne justifiant d'un intérêt peut demander l'annulation, en

tout ou en partie, d'une loi en raison d'une violation des droits constitutionnels d'égalité et de non-discrimination.

Ceci a provoqué un profond bouleversement non seulement sur le plan juridique, mais surtout dans les esprits. A chaque initiative législative entreprise, il convient désormais de penser à l'égalité d'abord.

Si passer du principe de l'égalité à une réalité juridique est un travail de longue haleine, il faut néanmoins remarquer que les initiatives prises pour rendre ce principe fondamental opérationnel se sont considérablement multipliées depuis quelques décennies.

En Belgique, l'adoption, en 1978, de la loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes et, en 1981, de la loi tendant à réprimer certains actes inspiés par le racisme, constitue un premier pas.

Tout récemment, le 25 février 2003, la Belgique s'est dotée d'une nouvelle législation tendant à lutter contre la discrimination sur la base, entre autres, du sexe, d'une prétendue race, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la conviction religieuse ou d'un handicap. Cette loi, qui transpose entre Belges les deux directives européennes en la matière, permet par exemple le renversement de la charge de la preuve.

Si passer du principe de l'égalité à une réalité juridique est apparemment un travail de plusieurs générations, que penser alors de son application dans la vie quotidienne. Mais, comme vous le savez, la difficulté de réussir ne fait qu'ajouter à la nécessité d'entreprendre.

C'est ainsi que la Belgique a créé, en 1993, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Ce centre et notre Institut pour l'égalité des femmes et des hommes constituent des mesures structurelles dans la lutte contre la discrimination puisqu'il s'agit d'un combat à livrer au quotidien et sur divers plans.

Dans ce contexte, l'application du principe de l'égalité dans la vie quotidienne, nous sommes particulièrement heureux des recommandations faites dans le rapport global pour un plan d'action contre la discrimination au travail. Ces recommandations du rapport global seront très bientôt appliquées en Belgique. En effet, puisque réussir l'égalité au travail est aussi une question de volonté politique, le nouveau gouvernement belge, en formation après les élections du mois de mai dernier, s'est déjà mis d'accord sur un dossier essentiel: l'adoption d'un plan pluriannuel pour combattre les discriminations au travail.

Original anglais: M. SWEENEY (conseiller technique et délégué suppléant des travailleurs, Etats-Unis) — Le moment est venu de parler de l'égalité au travail, parce que toute discrimination prive les travailleurs de leur possibilité de s'exprimer, nuit aux employeurs comme aux travailleurs, et augmente la pauvreté pour beaucoup et les inégalités pour tous.

Même avec tous les progrès réalisés aux Etats-Unis au cours des cinquante dernières années, nous continuons de lutter quotidiennement contre les formes traditionnelles de discrimination, alors que nous faisons face à de nouvelles formes. La discrimination fondée sur le sexe et la race réclame notre vigilance de la même façon que le traitement inégal des travailleurs en raison de leur état de santé ou de leur orientation sexuelle.

Ceux d'entre nous qui appartiennent au courant progressiste de notre pays sont préoccupés par la montée de la discrimination qui a suivi les attaques

terroristes du 11 septembre 2001, discrimination qui nous rappelle la facilité avec laquelle apparaissent les persécutions religieuses et raciales. La discrimination peut toucher tous les groupes de travailleurs, mais les femmes et les groupes défavorisés sont particulièrement vulnérables.

Ainsi, par exemple, nous travaillons depuis des années à la manière de combler le fossé entre ce qu'un homme et une femme perçoivent respectivement pour le même travail ou un travail de valeur égale. Le chemin a été long. Il y a vingt ans, nous exerçons des pressions en faveur de la législation pour la légalité des salaires, alors que les femmes percevaient 69 cents contre 1 dollar pour les hommes. Aujourd'hui, le chiffre est passé à 76 cents. Aux Etats-Unis, les femmes appartenant aux minorités ethniques sont les plus défavorisées: 55 cents pour les *latinas* et 67 cents pour les femmes noires.

Les familles de travailleurs américains perdent chaque année la somme colossale de 200 milliards de dollars en raison de cet écart de salaires, ce qui correspond à une perte moyenne par famille de 4 000 dollars. Nous nous efforçons aujourd'hui d'expliquer cette perte aux travailleurs masculins, ce qui est d'autant plus important qu'un nombre toujours plus grand de familles comprend aujourd'hui des salariés.

Nous nous efforçons depuis longtemps de mettre fin à la discrimination salariale fondée sur la race, et je suis au regret d'avoir à signaler que les hommes d'origine afro-américaine qui vivent aux Etats-Unis continuent à gagner toujours beaucoup moins que les Blancs pour un travail semblable. Nous nous trouvons contraints de mener de nouveau des luttes anciennes en ce qui concerne l'action positive et le traitement spécial à accorder aux travailleurs handicapés.

Si je cite ces exemples, c'est parce que les Etats-Unis, en tant que grand pays industriel, devraient montrer l'exemple en matière de lutte contre la discrimination — or nous ne le faisons pas. C'est d'autant plus regrettable que nous nous efforçons de sortir d'une longue récession économique. Le chômage chez les femmes et les autres groupes de travailleurs défavorisés est toujours supérieur à la moyenne, alors que nous connaissons aujourd'hui la plus forte baisse de l'emploi qui se soit produite depuis la grande dépression.

Le rapport global nous aide à nous concentrer sur les efforts urgents à mener à travers le monde pour éliminer les discriminations. Il est tout aussi inacceptable d'exiger des travailleuses mexicaines qu'elles se soumettent à un test de grossesse lorsqu'elles sont candidates à un emploi dans une zone franche d'exportation, que de licencier les travailleurs sud-africains atteints du VIH/SIDA. Et il est monstrueux de harceler, d'intimider et d'assassiner les travailleurs colombiens pour leurs activités syndicales.

Bien sûr, les discriminations sont directement liées à la pauvreté dans tous les pays, et nous continuons à travailler avec nos homologues internationaux pour obtenir un infléchissement de la politique menée par le FMI, l'OMC et la Banque mondiale. Nous soutenons sans réserve les trois stratégies exposées dans *L'heure de l'égalité au travail*, à savoir la connaissance, la sensibilisation et les services. Il ne suffit pas de condamner les pratiques discriminatoires. Elles sont inacceptables sur le plan moral, dommageables sur le plan politique et inefficaces sur le plan économique.

L'une des questions qu'examinera la Conférence l'an prochain est celle des migrations. Il faudrait que l'examen de cette question s'inspire des conclusions tirées des débats d'aujourd'hui. Les travailleurs migrants se heurtent à certaines des pires formes de discrimination. Je rappelle souvent aux gens que les discriminations liées à l'emploi et à la pauvreté sont négatives pour tout le monde. Elles le sont pour les entreprises, pour le gouvernement et pour les travailleurs.

Les travailleurs qui ne peuvent trouver un emploi ou qui sont payés moins qu'ils ne devraient l'être ne peuvent dépenser, épargner ou payer des impôts. Les familles qui ne disposent pas d'un revenu suffisant ne peuvent pas acquérir un logement ou acheter des biens manufacturés ainsi que tous les autres biens que nous voulons tous importer et exporter.

De même, je rappelle que tous les travailleurs qui suffisent à leurs besoins ne dépendent pas du gouvernement, de l'aide caritative, des subventions au logement, de l'assistance pour l'éducation des enfants et des autres avantages financés par l'impôt. Les travailleurs qui ne doivent pas exercer deux ou trois emplois peuvent consacrer plus de temps à leur famille et à leurs enfants, donnant ainsi plus à leur communauté qu'ils en reçoivent.

Durant des années, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, attend d'être examinée par le Sénat des Etats-Unis en vue d'une ratification. Il est temps aujourd'hui d'achever la procédure de ratification de cette convention fondamentale de l'OIT. Avec le soutien des employeurs américains, je demande à notre gouvernement d'appuyer la ratification de la convention n° 111.

Nous sommes bien évidemment convaincus que les travailleurs qui ont la possibilité de constituer des syndicats ou d'y adhérer librement peuvent se protéger contre les discriminations et négocier les pensions de retraite et prestations d'assurance santé, ainsi que les salaires leur permettant de mener une vie épanouissante. Voilà pourquoi la priorité absolue des syndicats du monde entier est de faire en sorte que les travailleurs soient libres de se faire représenter par des syndicats. Il y va de l'intérêt des entreprises, de celui des travailleurs et de celui des gouvernements.

Original espagnol: M^{me} FRANCO (conseillère technique et déléguée suppléante gouvernementale, Mexique) — Le gouvernement du Mexique accueille favorablement le rapport global intitulé *L'heure de l'égalité au travail*, qui nous permet de constater une fois de plus la correspondance entre la politique mexicaine pour ce qui touche au travail et les principes qui sous-tendent l'action de l'OIT. Nous nous félicitons que la présente session de la Conférence porte à la fois sur le thème *S'affranchir de la pauvreté par le travail* et sur la lutte contre la discrimination.

Le gouvernement de mon pays a mis sur pied et renforcé de nombreux programmes visant à garantir l'accès des Mexicains au marché du travail, un travail qui est la principale richesse des individus et des familles. Comme l'a dit ici il y a quelques jours le ministre du Travail et de la prévoyance sociale du Mexique, «toutes les personnes sans exception ont droit au travail, les jeunes, les femmes, les personnes âgées, les travailleurs migrants, les indigènes, les handicapés et les pauvres. Tous doivent avoir la possibilité d'accéder au travail dans l'équité et la justice.»

Je voudrais me référer brièvement au problème du VIH/SIDA, qui est source de stigmatisation et de discrimination au travail. Le rapport global se réfère à une étude publiée en 1998 d'où il ressortirait que les cas de violation du secret médical seraient nombreux au Mexique pour ce qui concerne le VIH/SIDA.

Dans notre système de sécurité sociale, les documents, les données et les rapports que présentent les travailleurs sont de nature rigoureusement confidentielle et ne peuvent en aucun cas être divulgués de façon nominative ou individuelle. Tout dépistage du VIH/SIDA doit être précédé par un consentement donné en connaissance de cause et obéir à des règles de confidentialité. C'est-à-dire que, quiconque se soumet à un test doit le faire en pleine connaissance de cause, de façon volontaire et après avoir donné son autorisation explicite.

Le Mexique est doté, pour les questions médicales ou relatives aux droits de l'homme, d'instances que peuvent saisir ceux qui estiment que leurs droits ont été violés. Nous avons signalé la teneur de ce rapport aux autorités compétentes, qui souhaiteraient bien entendu prendre connaissance des preuves dont dispose le BIT pour affirmer comme il le fait que ce genre de pratiques illégales existent au Mexique. Ces autorités pourraient ainsi traiter dûment des cas qui pourraient se présenter, de sorte à contribuer à l'efficacité du rapport, conformément à ce qu'a dit à ce sujet Monsieur le Président.

Original anglais: M^{me} AYIKWEI KOFIE (conseillère technique des travailleurs, Ghana) — Tout être humain, homme ou femme, noir, brun, blanc ou jaune, qu'il soit né dans le Nord ou dans le Sud, à l'Est ou à l'Ouest, au sein d'une famille riche ou d'une famille pauvre, vient au monde sur cette terre dans la dignité voulue par le créateur.

L'élimination de la discrimination dans l'emploi constitue une des pierres angulaires de l'OIT et ce, depuis 1919. En 2003, quatre-vingt-quatre ans plus tard, en dépit des progrès technologiques spectaculaires et d'autres découvertes de notre ère scientifique, nous sommes toujours aux prises avec le problème de la discrimination sous ses différentes formes et à différents niveaux.

La discrimination est un mal; c'est le moins que l'on puisse dire. Elle prive les gens de leur dignité et les prive de la possibilité de développer leurs potentiels et leurs compétences. Elle a un effet déshumanisant pour les victimes et les laisse impuissants et craintifs.

Pour les syndicats du Ghana, de l'Afrique et du monde, la discrimination constitue une violation flagrante des droits fondamentaux de la personne humaine et de ce fait, un affront à la justice sociale. L'élimination de la discrimination sous toutes ses formes est un objectif prioritaire du mouvement syndical.

La mondialisation d'aujourd'hui poussée par les grandes entreprises de pair avec les institutions de Bretton Woods a exacerbé les inégalités sur le lieu de travail. La privatisation, les licenciements, la précarisation du travail, le travail en temps partiel, le sous-emploi, l'augmentation du chômage, tout cela a poussé de nombreux travailleurs vers l'économie informelle. Cela est particulièrement vrai dans les pays en développement et les pays en transition.

Les travailleurs de l'économie informelle, dont la majorité sont des femmes, sont les plus vulnérables. Ils ne sont pas protégés par la législation du travail et les législations sociales. Leur travail est précaire, de

piètre qualité, souvent dangereux, sale et dégradant. En bref, ce n'est certainement pas un travail décent. La mise en œuvre de l'agenda du travail décent et la stratégie de réduction de la pauvreté de l'OIT doivent avoir un rôle central dans les efforts qui seront faits pour lutter contre la discrimination sur le lieu de travail et sur le marché du travail.

Nous souscrivons à la conclusion présentée dans le rapport du Directeur général de l'OIT selon laquelle, alors que des progrès ont été faits vers l'élimination de la discrimination, tout un travail reste à faire. Il y a un domaine que je voudrais porter à votre attention, tout particulièrement, c'est celui de l'égalité de rémunération qui reste un mirage pour bien des femmes. De nombreux gouvernements et employeurs surtout dans les pays qui prétendent avoir atteint un certain niveau d'égalité entre les sexes sur le lieu du travail, passent sous silence la question de l'égalité de rémunération. A l'échelle mondiale, les femmes gagnent entre 30 à 60 pour cent de moins que les hommes. Au Royaume-Uni par exemple, les statistiques ont montré qu'une femme de ménage dans un hôpital gagne 45 pour cent de moins que son homologue masculin. Une femme ayant les mêmes qualifications qu'un homme doit travailler deux fois plus ou plus encore pour être promue à un poste plus élevé et pourtant elle restera moins payée.

Les employeurs préfèrent engager des hommes plutôt que des femmes. Les hommes bénéficient beaucoup plus que les femmes de différentes possibilités de formation continue qui leur permettent de gravir les échelons de l'entreprise.

Les syndicats estiment que les gouvernements ont un rôle majeur à jouer pour éliminer le taux d'incidences de discrimination contre les femmes. La législation sur la parité est un facteur important mais uniquement si les lois sont vraiment appliquées et suivies. La fourniture des services de base, y compris le service d'eau potable et d'assainissement, de santé et de l'éducation ont un impact profond et positif sur la situation de la femme. Les services publics de qualité, qui sont accessibles à tous, sont un élément fondamental pour instaurer une véritable égalité au travail.

Les syndicats ont appliqué avec succès différentes stratégies de lutte contre la discrimination fondée sur le sexe, sur le lieu de travail et sur les marchés du travail, y compris en intégrant une dimension sexospécifique dans la négociation collective, les questions d'égalité entre hommes et femmes dans toutes nos politiques, programmes et activités. Nous sommes fermement convaincus que le mouvement syndical est le meilleur vecteur permettant aux travailleurs de lutter pour leurs droits, pour éliminer la discrimination et pour promouvoir l'égalité sur le lieu de travail. Nous cherchons également à ouvrir nos syndicats et à les diversifier en adaptant nos structures en conséquence pour tenir compte de la diversité de nos membres.

La représentation de groupes luttant pour l'égalité au sein des organes de prise de décisions est quelque chose de crucial, comme le dit le rapport. Si nous voulons vraiment combattre le problème de la discrimination à cet égard, je voudrais faire remarquer que nous sommes encore bien loin d'avoir atteint notre objectif concernant la représentation adéquate des femmes au sein des structures et activités de l'OIT. Il suffit de jeter un coup d'œil aux chiffres sur l'assistance ici présente. Le plan d'action doit examiner en priorité cette question. Le mouvement syndical voudrait,

comme le souligne le Président du groupe des travailleurs, M. Roy Trotman, que le plan d'action appuie le renforcement des capacités des organisations de travailleurs, dans un cadre tripartite et prévoit des activités d'information, d'éducation et de sensibilisation avec la participation des partenaires sociaux.

Il faut aider les organisations d'employeurs et de travailleurs à atteindre les objectifs en matière d'égalité dans le recrutement et la formation. Il faut donner des ressources nécessaires à l'OIT pour qu'elle puisse développer sa campagne de promotion pour la ratification et la mise en œuvre dans la pratique des conventions (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, de l'OIT compte tenu de la campagne de promotion menée avec tant de succès par l'OIT pour la ratification de la Convention sur les pires forme de travail des enfants.

En conclusion, il est important aujourd'hui que tous les partenaires sociaux, en coopération avec l'OIT, adoptent une approche assortie de délais et fondée sur les droits et l'action pour détecter et éliminer toutes les formes de discrimination. C'est aujourd'hui qu'il faut agir.

*Original anglais: M. SARWAR (délégué gouvernemental, Pakistan) — Je tiens à féliciter le Directeur général de l'OIT de nous avoir présenté ce rapport global intitulé *L'heure de l'égalité au travail*.*

Ce rapport nous rappelle à juste titre que la discrimination au travail prive les gens de leur potentiel de participation, sapant ainsi la justice et l'équité sur le lieu de travail. L'élimination de la discrimination est essentielle pour que chacun, indépendamment de ses origines et de ses croyances, puisse choisir librement sa profession, développer ses capacités et être rémunéré en fonction de ses compétences. A l'heure actuelle, la discrimination au travail touche tous les pays et tous les systèmes économiques; il est donc indispensable de la condamner formellement dans le monde entier.

Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ont une responsabilité fondamentale pour ce qui a trait à la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail. La Constitution du Pakistan condamne toutes les formes de discrimination et d'exploitation. L'article 3 de notre Constitution, qui traite de l'égalité de traitement au travail, énonce que l'état doit garantir l'élimination de toutes les formes de discrimination et assurer la réalisation progressive du principe fondamental selon lequel chaque individu doit exercer ses compétences propres et être rémunéré en conséquence.

Selon la Constitution du Pakistan, le principe «A travail égal, salaire égal» doit être également adopté pour promouvoir l'égalité entre les sexes du point de vue de la rémunération et des salaires. Cela illustre bien le ferme engagement de notre pays à l'égard de l'élimination de toute discrimination au travail. La politique du travail du Pakistan annoncée en septembre dernier met l'accent sur l'élimination de toutes les formes de discrimination au travail. Elle a notamment pour but d'améliorer l'environnement de travail pour le rendre plus favorable aux travailleuses.

Même si la législation du travail en vigueur n'admet aucune forme de discrimination au travail, nous essayons de nous doter d'une nouvelle législation qui attachera encore plus d'importance à ce problème. L'élimination de la discrimination exige de la part de

toutes les parties concernées des efforts soutenus et la mise en place de politiques cohérentes. L'instauration de l'égalité au travail est une tâche qui relève d'une responsabilité collective et n'est pas uniquement l'affaire des gouvernements.

Parmi les mesures prises par le Pakistan pour assurer l'égalité au travail, nous signalerons la ratification de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, qui a supprimé de nombreuses inégalités salariales entre femmes et hommes et va fournir l'impulsion nécessaire aux efforts institutionnels et juridiques destinés à garantir la pleine égalité des sexes sur le plan salarial.

Le gouvernement pakistanais a également fait rapidement le nécessaire pour supprimer toute disparité entre les sexes dans la fonction publique, notamment en faisant en sorte que les institutions publiques locales comptent jusqu'à 50 pour cent de femmes. Cette mesure, à elle seule, fera date dans l'histoire de la lutte pour l'égalité des femmes au Pakistan.

Le gouvernement du Pendjab — la plus grande province du Pakistan — envisage de recruter des femmes pour l'inspection du travail, étant donné qu'il existe une importante main-d'œuvre féminine dans l'industrie pakistanaise. La Constitution du Pakistan a adopté le principe «A travail égal, salaire égal» afin de promouvoir l'égalité entre les sexes sur le plan salarial. L'ordonnance sur le salaire minimum est depuis peu appliquée par tous les établissements, afin d'assurer une mise en œuvre rigoureuse de la loi.

Le Pakistan a signé sept des huit conventions fondamentales, ce qui illustre bien l'engagement du gouvernement pakistanais à respecter les normes internationales du travail. La mise en œuvre de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, permettra non seulement de rectifier des injustices à l'égard des femmes en matière de salaire, mais elle incitera également celles-ci à entrer sur le marché du travail.

L'OIT a aidé le gouvernement pakistanais à s'attaquer à de nombreux problèmes relevant de différents secteurs du travail, tels que promotion de l'emploi, développement des ressources humaines, amélioration des conditions de travail, sécurité et santé au travail, élimination du travail des enfants et de la servitude pour dette.

Nous nous réjouissons de pouvoir compter sur l'assistance continue de l'OIT pour les efforts que nous continuerons à faire pour garantir l'égalité au travail et l'élimination de toute discrimination.

Original anglais: M. VIDNES (délégué gouvernemental, Norvège) — Les droits de l'homme sont valables pour tous, indépendamment du sexe, de la religion ou de la couleur, que des personnes, soient handicapées ou non et quelle que soit leur orientation sexuelle.

La promotion des droits de l'homme fait partie intégrante de la politique et du système de valeurs et notre gouvernement et celui-ci estime par conséquent que la coopération internationale en faveur du développement et devrait dans une plus large mesure promouvoir la défense des droits de l'homme. C'est ainsi que nous voulons contribuer à faire en sorte que les plus démunis puissent exercer leurs droits fondamentaux. Nous appuyons donc fermement l'un des arguments principaux du rapport global, à savoir qu'en éliminant la discrimination sur le lieu de travail, on obtient des résultats qui ne profitent pas seulement

aux individus mais qui se répercutent aussi sur l'économie et la société dans leur ensemble. Lorsque les travailleurs jouissent d'un traitement et de droits égaux, les ressources humaines et la diversité des talents peuvent être mieux utilisées. C'est un élément essentiel de toute stratégie de lutte contre la pauvreté en faveur d'un développement durable.

J'aimerais féliciter le Directeur général ainsi que son équipe d'avoir préparé un rapport aussi intéressant et aussi bien écrit sur ce problème particulièrement pertinent et d'actualité fournie par le gouvernement de la Norvège. Depuis des décennies, l'aide au développement repose sur la ferme conviction que le développement ne saurait être durable si les femmes ne participent pas pleinement à tous les aspects du processus et n'en tirent pas profit. La Norvège veille par conséquent à ce que son aide au développement contribue à la participation des femmes au développement économique sur un pied d'égalité avec les hommes. L'un des autres principes guidant l'aide au développement que nous apportons est de soutenir l'élaboration de politiques commerciales et industrielles dans lesquelles les femmes jouent un rôle et d'aider à faire en sorte que le travail des femmes est la manière dont elles emploient leur temps soient pris en considération.

Toutefois, pour parvenir à faire régner l'égalité des droits entre hommes et femmes sur le lieu de travail, il faudra faire preuve d'une forte volonté politique et d'un engagement à long terme. Une société doit tirer parti des connaissances et de l'expérience de ses femmes et de ses hommes. L'égalité entre les sexes est donc importante pour le pays tout entier et ce n'est pas seulement une question de respect des droits des femmes.

Les personnes souffrant de handicap sont souvent parmi les plus pauvres de la société, même dans les pays en développement. Dans les efforts concentrés que nous déployons pour lutter contre la pauvreté, il est très important de s'intéresser tout particulièrement à l'inclusion sociale des personnes souffrant de handicap. D'autres groupes vulnérables méritent une attention particulière, par exemple les minorités, les peuples autochtones et les migrants.

Nous appuyons les éléments d'un plan d'action tels qu'ils sont proposés dans le rapport. Nous sommes d'accord sur le fait qu'il est nécessaire de développer nos connaissances en la matière. Je tiens aussi à souligner l'importance du secteur éducatif. Un certain nombre d'études montrent que l'investissement dans l'éducation, et en particulier l'éducation des femmes, est l'investissement qui rapporte le plus fort dividende social. Les femmes éduquées ont moins d'enfants, qui sont met en meilleure santé et qui ont plus de chances d'être éduqués à leur tour.

Les partenaires sociaux ont bien entendu eux aussi un rôle crucial à jouer dans les efforts d'information et de sensibilisation qui sont faits pour promouvoir l'égalité sur le lieu de travail. Il est proposé dans le plan de renforcer l'aide qu'apporte traditionnellement l'OIT pour la rédaction et la révision de la législation en matière d'égalité. Il est aussi envisagé de renforcer les institutions nationales chargées de faire respecter cette législation.

Il est proposé de mettre en place un nouveau mécanisme permettant d'aider à l'établissement et au fonctionnement des institutions nationales. Nous soutenons ces propositions et considérons qu'il s'agit là d'un domaine dans lequel la coopération entre l'OIT et toutes les autres institutions internationales comme le PNUD est cruciale.

Original arabe: M^{me} AL-JABI (*ministre des Affaires sociales et du Travail, République arabe syrienne*) — Ce rapport important, *L'heure de l'égalité au travail*, qui a été présenté par le Directeur général à la Conférence, est le premier Rapport global consacré à l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession. Il s'inscrit dans les efforts déployés par le Directeur général, efforts par lesquels il se distingue et, depuis le début, nous suivons tous les rapports de l'Organisation sur cette question, ainsi que les rapports portant sur les conventions relatives à la discrimination.

A ce propos, je tiens à souligner que les deux rapports intitulés *S'affranchir de la pauvreté par le travail* et *L'heure de l'égalité au travail*, et soumis à la Conférence internationale du Travail cette année, auront des effets extrêmement positifs. Je pense qu'ils sont le fruit d'une conviction que les deux sujets sont liés l'un à l'autre, parce qu'il est important de lutter contre la discrimination, si l'on veut assurer l'égalité au travail, et que, d'autre part, jusqu'à présent, les stratégies n'avaient pas tenu compte de la discrimination et de son rapport avec la pauvreté. Mais force est de reconnaître aujourd'hui que l'inégalité peut prendre toutes sortes de formes. Il y a toutes sortes de discriminations, que ce soit les discriminations fondées sur les aspects physiques, ou sur d'autres facteurs. Nous devons reconnaître comme l'indique le rapport que la discrimination dans l'emploi est enracinée dans la pauvreté, mais je dirai que cette discrimination engendre aussi la pauvreté.

A partir de notre étude du rapport nous pouvons souligner les points suivants.

Premièrement, ratifier les conventions pertinentes est extrêmement important, de même qu'il importe d'assurer le suivi de ces conventions. La coopération entre l'Organisation internationale du Travail et les organisations féminines dans le monde est aussi importante, car les organisations de femmes pourront ainsi bénéficier de cette coopération et faire avancer la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. Cela aura des effets positifs à différents niveaux.

D'autre part, je pense que les travailleuses dans le secteur agricole devraient retenir notre attention, notamment celles qui ne sont pas rémunérées. De même qu'il faudrait examiner le sort des migrants et les travailleurs qui se trouvent sous l'occupation, cela c'est ce qui doit être notre priorité. Il est important aussi de s'intéresser aux travailleurs du secteur informel. C'est une bonne chose que l'OIT ait examiné la question l'an dernier et nous pensons que les conclusions du rapport de l'an dernier influenceront notre travail de cette année. Nous serons ainsi conscients de l'importance de la formation adéquate à tous les niveaux afin d'assurer l'égalité au travail entre les hommes et les femmes.

En ce qui concerne la formation, nous aimerions souligner le fait que la formation des jeunes filles et des femmes est négligée pour de nombreuses raisons que ne citerai par ici. Or l'éducation est extrêmement importante si l'on veut assurer l'égalité au travail car une éducation adéquate peut être un bon début pour assurer l'égalité au travail et les stratégies de lutte contre la pauvreté ne sauraient réussir si elles ne sont pas basées sur l'éducation et sur l'égalité.

Il faudrait aussi être attentifs à la mondialisation qui risque de conduire à des effets négatifs partout dans le monde. Lorsque nous parlons d'éducation, nous insistons sur le fait que l'éducation est un outil

antidiscriminatoire très puissant. Nous devons aussi mentionner la conscience que les gens doivent avoir de leurs droits. Or cela n'est pas possible que par l'éducation. L'égalité au travail est une responsabilité que nous devons tous partager, gouvernements, travailleurs et employeurs.

Je voudrais enfin souligner l'importance du travail en faveur des handicapés. En Syrie, nous avons une législation qui peut être considérée comme assez avancée dans ce domaine. La législation constitue un premier pas vers l'égalité au travail. Elle est l'épine dorsale de cette notion d'égalité, et la République arabe syrienne déploie tous les efforts possibles pour assurer l'égalité effective au travail. Nous avons ratifié les conventions nos 100 et 111 et nous accordons une attention toute particulière à la sécurité sociale pour les femmes.

Le Directeur général a mentionné dans son rapport que nous devons écouter la voix de tous les travailleurs et de tous les employeurs qui sont victimes de discrimination, en particulier les travailleurs du secteur informel. Nous devons connaître pour cela la situation réelle sur le terrain et étudier les formes concrètes de la discrimination sur les lieux de travail. Nous devons aussi nous informer de la réalité du travail des enfants et le faire connaître aux médias.

Pour conclure, je voudrais signaler à la page 145 du rapport global, l'emploi pour la première fois de la classification des pays en pays d'Afrique du Nord et du Moyen-Orient au lieu de la classification jusqu'ici utilisée de pays arabes.

Original anglais: M. LEVINE (*délégué gouvernemental, Etats-Unis*) — Les Etats-Unis voudraient remercier le Directeur général et le secrétariat pour l'énorme travail que représente ce rapport et l'excellent résultat obtenu.

Mettre en œuvre les principes de la Déclaration est l'un des buts de notre Organisation, et ce rapport est un instrument très important pour nous permettre d'atteindre ce but.

Aux Etats-Unis, nous sommes fiers de ce que nous avons pu faire pour lutter contre la discrimination sous toutes ses formes. En ce qui concerne la discrimination à l'égard des femmes, par exemple, nous constatons que les femmes détiennent pratiquement la moitié des postes de direction et d'encadrement. Aujourd'hui, de nombreuses femmes chefs d'entreprise créent des millions d'emplois et contribuent à la stabilité économique de la nation.

M. Bush, qui a beaucoup insisté sur la création de débouchés pour les personnes handicapées, a lancé sa nouvelle initiative en faveur des libertés pour résoudre les problèmes qui se posent en permanence à ces personnes.

La secrétaire d'Etat au Travail des Etats-Unis, M^{me} Chao, porte une grande attention aux liens entre le travail et la famille, au développement de l'esprit d'entreprise dans la population et à l'élimination des derniers vestiges de discrimination sur les lieux de travail, où qu'ils se trouvent.

Le rapport annuel et le rapport global jettent des bases solides pour la mise en œuvre de la Déclaration, région par région et thème par thème. Ils constituent de précieux instruments de référence pour nous tous, dans l'action que nous entreprenons pour faire en sorte que les principes énoncés dans la Déclaration soient mieux appliqués.

Avant d'entamer un deuxième cycle de rapports, il faudra que nous prenions le temps d'envisager de nouvelles stratégies et de nouvelles manières de concevoir la mise en œuvre de ces principes. En signant la Déclaration, nous nous sommes engagés à procéder à un suivi promotionnel crédible et efficace.

Les rapports de ces quatre dernières années nous ont incontestablement permis d'assurer un tel suivi, en présentant un tableau très complet de la situation des droits des travailleurs. C'est en grande partie grâce à ce travail que le nombre de ratifications a autant augmenté.

La question que je vous pose est la suivante: pouvons-nous faire plus pour être efficaces et crédibles? Les rapports annuels et les rapports globaux démontrent que la mise en œuvre de la Déclaration exige beaucoup plus de concertation de la part de nous tous. Nous devons, collectivement et individuellement, envisager de passer à la vitesse supérieure.

Je tiens à remercier une fois encore le Directeur général de son rapport et forme le vœu que nous puissions redoubler d'efforts pour faire avancer cette grande cause.

Original anglais. M. PENNEY (*conseiller technique et délégué suppléant gouvernemental, Royaume-Uni*) — Le Royaume-Uni se félicite de ce rapport important sur la discrimination au travail dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Le Royaume-Uni appuie fermement la Déclaration et la ratification universelle des huit conventions clés de l'OIT sur lesquelles elle s'appuie. Nous avons ratifié la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, en 1971, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, en 1999.

Le rapport vient nous rappeler en temps opportun que bien que nous reconnaissions l'existence des principales formes de discrimination et que nous prenions des mesures pour les éliminer, il reste encore beaucoup à faire. Ne serait-ce que parce que dans un monde qui ne cesse de changer, si on lui laisse la bride sur le cou, de nouvelles formes de discrimination risquent de voir le jour.

Comme le souligne le rapport, nous ne pouvons pas nous attendre à voir disparaître la discrimination en nous contentant de l'ignorer ni à ce que le marché règle de lui-même le problème. Nous reconnaissons parfaitement que comme le dit le rapport, toutes les parties concernées, à savoir les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et l'OIT, doivent s'engager pleinement et continuellement dans la lutte contre la discrimination au travail.

En ce qui concerne l'égalité entre hommes et femmes nous partageons les observations du rapport selon lesquelles des perceptions stéréotypées concernant les emplois féminins, le coût de la maternité, et les effets des obligations familiales sur l'absentéisme peuvent conduire à une discrimination à l'encontre des femmes sur le marché du travail. Au Royaume-Uni, nous essayons d'inverser la tendance et de faire de l'égalité entre les sexes une réalité.

Pour cela nous avons créé une unité Femmes et égalité au gouvernement qui est supervisée par un ministre très dévoué, afin d'améliorer la situation des femmes et de promouvoir l'égalité pour tous.

D'autres mesures ont aussi été prises, comme la stratégie nationale pour les enfants, l'introduction d'un salaire national minimum, l'amélioration et

l'extension des avantages offerts sur le lieu de travail et les mesures prises pour faciliter le dépôt des demandes en matière d'égalité de rémunération.

Le Royaume-Uni est également décidé à s'attaquer à toutes les formes de discrimination raciale.

Les personnes venant de groupes ethniques minoritaires continuent de connaître un taux de chômage beaucoup plus élevé que les autres. Nous reconnaissons qu'il faut faire davantage pour mettre un terme à cette inégalité et nous avons pris un certain nombre d'initiatives pour aider les personnes venant de groupes ethniques minoritaires à surmonter les obstacles qui les empêchent d'accéder à l'emploi et pour les protéger contre toute discrimination au travail.

Parmi ces mesures je citerai les programmes intitulés «Nouvelle donne» qui ont pour but d'aider les groupes défavorisés, ainsi que les initiatives concernant les zones d'emploi et les équipes spéciales qui œuvrent dans les zones les plus démunies. Les agences locales de l'emploi mènent des activités de sensibilisation auprès des minorités ethniques dans cinq grandes zones urbaines.

Un rapport récent sur les minorités ethniques montre qu'il reste encore beaucoup à faire en matière d'égalité des chances au travail et de niveau d'éducation et de compétences parmi ces communautés. Une équipe spéciale a été chargée de faire le nécessaire et d'intégrer l'égalité entre les races dans tous les programmes.

Nous nous félicitons de l'importance accordée par le rapport à la discrimination contre les personnes handicapées sur le marché du travail et des orientations très concrètes et très claires données dans le recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail.

Notre législation prévoit déjà une protection importante pour les personnes handicapées dans le domaine de l'emploi, mais aussi de l'accès aux biens et services et aux installations.

Nous avons également souscrit à la directive sur l'emploi de l'Union européenne et nous avons soumis au Parlement un règlement qui permettra d'étendre la loi à un million de petits employeurs et à sept millions d'emplois supplémentaires, dont 600 000 sont déjà occupés par des handicapés. Ces changements interviendront dès l'an prochain.

Nous avons également mis sur pied une commission des droits en matière de handicap qui conseille le gouvernement et travaille très concrètement à l'élimination de la discrimination contre les handicapés, en proposant des services juridiques par exemple.

Comme vous le savez tous, un comité spécial a été constitué pour examiner des propositions en vue d'une convention des Nations Unies destinée à protéger les droits des personnes handicapées. Ce projet de convention a fait l'objet d'une réunion parallèle intéressante, la semaine dernière. Nous avons lu avec intérêt les interventions de l'OIT en faveur de ces propositions, à ce comité spécial. Nous appuyons l'élaboration d'une nouvelle convention des Nations Unies qui porterait spécifiquement sur les droits humains des personnes handicapées, et nous continuerons de jouer un rôle actif dans ce comité.

Pour ce qui est des personnes âgées, nous avons pris un certain nombre d'initiatives visant à aider les travailleurs âgés et à mettre un terme à la discrimination qui les frappe. Cette approche est triple. Il s'agit de changer l'attitude des employeurs vis-à-vis des travailleurs âgés, de prendre des mesures d'incitation

pour amener les travailleurs âgés à rester dans la vie active ou à rejoindre les rangs des travailleurs, et de promulguer des lois pour bannir la discrimination fondée sur l'âge dans l'emploi. Nous avons également prévu d'adopter une loi sur ce sujet en application de la directive de l'Union européenne sur l'emploi de décembre 2006.

Nous avons pleinement participé l'an dernier à l'Assemblée mondiale sur le vieillissement et à la Conférence ministérielle de la CEE-ONU sur le vieillissement, et nous avons aidé à faire inscrire dans les conclusions de ces deux conférences des engagements sérieux en faveur de l'emploi des personnes âgées.

Pour conclure, je dirai que le Royaume-Uni se félicite du rapport global qui contribue largement à notre compréhension de la discrimination au travail et qui suggère des mesures efficaces pour la combattre. Nous constatons avec satisfaction qu'un certain nombre de discriminations, parmi lesquelles le VIH/SIDA et le vieillissement, ont été traitées avec beaucoup de sensibilité dans ce rapport.

Ce rapport est une source d'informations précieuse en matière de discrimination au travail. Je rappelle toutefois que l'on a beaucoup mis l'accent sur la discrimination dans l'emploi dans les pays à haut revenu ou à revenu intermédiaire, mais que l'on sait beaucoup moins quelle est la situation dans les pays à bas revenu, surtout en raison du peu d'importance de leur secteur structuré. La discrimination dans le secteur informel et dans les entreprises familiales devrait donc être étudiée et examinée.

Comme M. Sweeney, nous nous félicitons, nous aussi, de la triple stratégie fondée sur les connaissances, la sensibilisation et les services qui a été adoptée, et nous pensons qu'il faudra s'occuper de ces trois aspects si l'on veut parvenir à l'égalité au travail.

Enfin, nous sommes intéressés par les propositions de l'OIT tendant à aider encore plus les Etats Membres à faire face à la discrimination au travail et à intégrer l'égalité au travail dans les programmes de l'OIT. Nous attendons avec intérêt des informations supplémentaires sur ces propositions.

M. ELMIGER (*délégué gouvernemental, Suisse*) — «La joie ne peut éclater que parmi des gens qui se sentent égaux.» Si cette phrase d'Honoré de Balzac est vraie, il ne devrait pas y avoir de joie dans notre monde, car trop de personnes doivent se sentir inégales les unes des autres selon les constats du rapport global.

Le rapport démontre que la discrimination est un phénomène courant dans le monde du travail: même si certaines discriminations font depuis longtemps l'objet d'une attention soutenue de la communauté internationale — par exemple celles à l'encontre des femmes — elles persistent toujours; la discrimination a abandonné ses formes les plus voyantes pour devenir plus subtile; de nouvelles discriminations sont nées, par exemple celles contre les porteurs du VIH/SIDA, ou celles contre les personnes handicapées.

La Suisse tient à saluer l'importance du travail fourni par le Bureau pour la rédaction de ce rapport, ainsi que la densité des informations qu'il contient. Cette densité a malheureusement pour corollaire une augmentation du volume des rapports, ce qui, à mon avis, n'augmente pas forcément l'efficacité pour atteindre le but fixé, et je crois qu'à cet égard nous avons atteint une taille critique qu'il faudrait veiller à ne pas dépasser à l'avenir.

Je tiens encore à mettre en exergue le lien que le rapport établit entre discrimination et pauvreté. Le défi est important: qui veut éradiquer la pauvreté doit aussi s'attaquer à la discrimination.

La discrimination dans les faits, ce n'est pas qu'un rapport. C'est avant tout une souffrance qui apparaît derrière chaque page de notre rapport, celle des personnes qui sont victimes de discrimination. Pendant notre discussion, combien de personnes auront perdu leur emploi en raison de la couleur de leur peau? Combien de femmes se verront refuser une promotion sans motif, ou bien devront entretenir une famille avec un salaire moins élevé qu'un collègue masculin? Combien de personnes handicapées seront renvoyées parce qu'elles ne peuvent plus suivre la cadence de travail? Combien d'employés séropositifs seront mis à l'écart pour finir licenciés en raison de la peur qu'ils inspirent? Combien de travailleurs encore âgés perdront tout espoir de trouver un poste de travail?

Comme l'illustrent ces exemples, un jour ou l'autre, nous pouvons nous retrouver victime d'une logique de discrimination: nous sommes toutes et tous concernés.

L'augmentation des discriminations constitue également un défi à la véritable dimension sociale de la globalisation. J'appelle donc la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation à s'inspirer de ce rapport global dans le cadre de son propre rapport attendu pour l'année prochaine.

Alors que faire aujourd'hui pour que les gens soient plus égaux?

Le monde du travail est un formidable outil pour rapprocher des personnes différentes. Comme le répète le rapport: en écartant les préjugés, les stéréotypes, l'égalité dans le travail est le levier qui permet d'intégrer l'égalité dans toute la société.

Se fondant sur une approche pragmatique et orientant de manière appropriée les programmes sur le terrain, le rapport fournit un très bon instrument pour agir. Il est important de continuer à recueillir des données, surtout en ce qui concerne les discriminations multiples et les nouvelles discriminations, comme celles liées à l'âge ou à la maladie, sur lesquelles peu d'informations sont disponibles.

L'engagement des partenaires sociaux est fondamental et il faut mettre l'accent sur le fait que la discrimination nuit non seulement aux travailleuses et aux travailleurs qui la subissent, mais aussi aux employeurs, par une baisse de productivité. L'Etat a également un rôle à jouer, celui de mettre en place et de maintenir un cadre, notamment légal, qui vise à sanctionner les actes de discrimination au travail. Ce rôle, la Suisse entend pleinement l'assumer.

La Suisse apporte son soutien au plan d'action développé dans le rapport, mais un point demande des éclaircissements. Qu'entend le Bureau lorsqu'il évoque l'éventuelle création d'un, je cite, «mécanisme spécifiquement chargé d'aider à régler [les] problèmes institutionnels complexes», à savoir les problèmes relatifs aux institutions gouvernementales bipartites, tripartites ou autres, mentionnés au paragraphe 366 du rapport? S'il s'agit de créer une nouvelle structure alors qu'il en existe déjà au sein du BIT, cela me paraît contre-productif; il faudrait plutôt renforcer et améliorer l'efficacité des organismes existants.

«Une société ne peut combattre telle ou telle forme de discrimination si elle l'ignore ou si elle la nie. Une prise de conscience est donc un préalable indispensable» nous dit le rapport. Respectant l'esprit de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au

travail, ce rapport ne condamne pas, mais préconise la coopération technique, l'aide ciblée, la collaboration de toutes et tous avec et dans le cadre de l'OIT, ce qui constitue un grand pas vers une prise de conscience. Mais il faut encore que chacun, à son niveau, Etat, employeur, travailleur et individu, clame haut et fort son refus de la discrimination sous toutes ses formes et là, j'en suis convaincu, la phrase de Balzac que j'ai citée au début de mon intervention deviendra réalité.

Original anglais: M. ANAND (conseiller technique des employeurs, Inde) — M. Potter est intervenu au nom du groupe des employeurs et nous souscrivons pleinement à ses propos. L'Organisation internationale des employeurs a fait l'analyse critique, mais constructive, du quatrième rapport en vertu de la Déclaration, dont nous sommes saisis aujourd'hui, et j'espère que leur travail sérieux et approfondi recevra l'attention qu'il mérite et sera suivi d'actions correctives et préventives aux fins d'une véritable égalité au travail.

Mon intervention traduit une certaine perplexité, eu égard au rôle que l'OIT peut jouer, à l'objectif final et aux résultats des quatre rapports en vertu de la Déclaration présentés à cette auguste assemblée, de 1999 à 2003. Comme vous le savez, j'ai contribué, d'une manière très humble, à l'élaboration de la Déclaration elle-même.

J'ai tenté de faire le lien entre les quatre rapports et les objectifs de l'OIT et je me réjouis de ce qui est dit dans ce rapport dans le chapitre intitulé «La voie à suivre».

En fait, les paragraphes 353 et 356 contiennent les germes d'une réflexion plus approfondie sur toutes les obligations de la société. Il est dit ceci: «une société ne peut combattre telle ou telle forme de discrimination si elle l'ignore ou si elle la nie. Une prise de conscience est donc un préalable indispensable. La prise de conscience des différentes formes de discrimination dépend des connaissances et des attitudes du moment. Pour éliminer la discrimination et promouvoir l'égalité de chances au travail, il faut s'appuyer sur des institutions et mécanismes appropriés, faire preuve de volonté politique et mobiliser l'opinion, ce qui donnera l'élan indispensable.» Il est dit un peu plus loin: «Il faut prendre conscience que la pauvreté est subie et perpétuée de différentes manières, en fonction des spécificités personnelles et sociales de chacun.»

Les personnes qui souffrent de la pauvreté sont aussi défavorisées à bien d'autres égards. A ce jour, les programmes et stratégies de lutte contre la pauvreté n'ont pas automatiquement fait le lien entre les incapacités et déficits, et l'inégalité au travail.

De «la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous», célèbre citation tirée de la Déclaration de Philadelphie, de 1944, nous sommes passés au Programme mondial de l'emploi en 1975, puis à la Déclaration de Copenhague en 1995, inspirée par Juan Somavia alors Président du Comité directeur. Puis, l'OIT reprend le thème de l'élimination de la pauvreté et l'intègre progressivement dans son calendrier.

La Déclaration de 1998 a été une initiative des employeurs et je suis fier d'avoir été impliqué dans ce processus et d'avoir pris part à l'élaboration de ce texte. Elle s'est avérée utile pour la mise en place de structures sociales de lutte contre la pauvreté.

Toutefois, je voudrais inviter la direction de l'OIT à réfléchir aux incidences et aux résultats sur le terrain,

et ce à la lumière des sept éléments qui composent le préambule de la Déclaration. Le terrain, ce sont les régions les plus touchées, comme l'Asie du Sud, la plupart des pays d'Afrique et certains pays d'Amérique latine. Mais, comme l'a dit le représentant des employeurs de l'Allemagne hier, ce problème touche aussi de nombreux points de l'Europe industrielle.

Je pense, en toute humilité, comme cela a déjà été suggéré par M. Potter dans sa conclusion, qu'au cours des quatre années à venir, il faudrait également se pencher sur les questions qui entravent l'action et se concentrer sur les mesures qui demandent à être accélérées en ce qui concerne les quatre aspects fondamentaux, en insistant sur le préambule et en s'intéressant davantage aux incidences au niveau microéconomique.

C'est en agissant de la sorte que l'on pourra avancer: agir au niveau de l'économie informelle, promouvoir le travail décent et la justice sociale et ainsi éliminer la pauvreté. Les exemples d'initiatives dans ce domaine ne manquent pas, mais la tâche est lourde, les ressources insuffisantes et la mise en œuvre trop lente.

Je sais que nous sommes tous attachés à la question de l'égalité entre hommes et femmes au travail. Elle se met en place dans les entreprises et les institutions.

Permettez-moi de dire en conclusion que, en Inde, cela fait partie, historiquement et mythologiquement, de l'éthique culturelle. L'histoire de l'Inde est truffée d'exemples de guerrières et de femmes d'Etat qui ont joué un rôle remarquable pendant de longues périodes et leur mémoire est honorée en gage de reconnaissance.

L'égalité est écrite en lettres capitales dans notre constitution et notre réglementation administrative. Les femmes sont représentées comme trois symboles: la connaissance, le pouvoir et la richesse, et sont l'objet de vénération universelle.

Certes, nous avons une responsabilité sociale en tant qu'employeurs, mais nous devons tous viser un objectif commun en prenant des mesures concrètes, efficaces, qui s'inscrivent dans la durée, et ne pas verser dans le populisme ou se contenter d'agir pour la forme.

Original chinois: M. LIU (conseiller technique et délégué suppléant gouvernemental, Chine) — Nous avons lu avec attention le rapport global *L'heure de l'égalité au travail*. Le gouvernement de la Chine estime que ce rapport a bien analysé différents domaines de discrimination au travail et c'est un travail de recherche tout à fait remarquable.

Comme d'autres maux sociaux, la discrimination est combattue par toutes les sociétés mais c'est un phénomène qui s'infiltré de diverses manières pernicieuses dans tout le monde, qu'il soit développé ou en développement. De ce fait, la communauté internationale souhaite éliminer la discrimination, notamment par la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Il s'agit là de l'un des quatre principes fondamentaux.

La discrimination dans l'emploi et la profession n'est pas un indicateur statique. Certaines formes patentées de discrimination sont rares maintenant. Néanmoins, les progrès économiques, politiques et culturels ont conduit à des changements structurels du marché du travail qui ont entraîné de nouvelles formes de discrimination. Ce sont ces problèmes et défis qui doivent retenir notre attention toute particu-

lière. C'est la raison pour laquelle l'OIT doit réajuster ses orientations en matière de recherche et de coopération technique afin de garantir la protection sociale qui s'impose à tous les travailleurs du monde.

Le gouvernement de la Chine s'est engagé à l'égalité dans l'emploi et la profession en adoptant des mesures législatives et administratives pertinentes. La Chine est la nation la plus peuplée du monde et se trouve face à une situation très difficile du point de vue de l'emploi, de la concurrence du marché, de la lutte contre le chômage, notamment des femmes, des personnes handicapées et des minorités ethniques, ce qui conduit le gouvernement à prendre des mesures pour garantir l'égalité de l'emploi.

Le gouvernement de la Chine a essayé également de mettre en œuvre des moyens économiques, administratifs et législatifs pour veiller à ce que les groupes spéciaux ne fassent pas l'objet de discrimination dans l'emploi. Toutefois, dans le monde réel, il subsiste des formes de discriminations qui sont liées directement ou indirectement à l'emploi et à la profession.

Pour traiter de ces problèmes, il faut conjuguer les efforts du gouvernement et des partenaires sociaux ainsi que d'une organisation comme l'OIT. Les efforts persistants conduiront à améliorer la situation de l'emploi en Chine.

La Chine a ratifié la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, et elle continuera à œuvrer avec l'OIT pour ratifier sans tarder la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Original allemand: M^{me} ENGELEN-KEFER (déléguée des travailleurs, Allemagne)— Je souhaiterais dire tout d'abord que j'ai apprécié l'objectivité et le caractère exhaustif du rapport *L'heure de l'égalité au travail*, car je crois que nous tous, qui nous préoccupons quotidiennement des formes multiples de discrimination, nous savons qu'il n'y a pas de démonstration de force ni de baguette magique qui puisse abolir la discrimination du jour au lendemain. Le rapport illustre de manière excellente à quel point l'instauration de l'égalité est un processus de longue haleine qui se mène en profondeur.

Ici, dans les diverses interventions, nous avons entendu les différents groupes de la population qui sont touchés par la discrimination. Je m'abstiendrai donc de le répéter. Je dirai tout simplement que pour mon pays, la discrimination s'exerce de plus en plus au détriment des travailleurs âgés. Et ici, je pense qu'il faudrait agir aux niveaux national et international, car c'est précisément dans les pays où le chiffre de la population active diminue que les personnes âgées doivent apporter une grande contribution. Leur savoir-faire, leur expérience et leurs qualifications seront un avantage pour ces pays. C'est un problème tant social qu'humain que de voir des travailleurs âgés frappés de discrimination, écartés du marché du travail et souffrir du chômage. J'aimerais donc attirer l'attention de l'OIT sur ce groupe de population spécifique.

Deuxièmement, si nous voulons lutter contre la discrimination, il faut que les personnes touchées puissent se faire entendre et se défendre, gagner en influence et s'organiser. Cela s'applique à tous les pays, y compris les pays industrialisés, dits prospères. Aux quatre coins du monde sévissent des formes de discrimination. Il convient de les identifier, de les analyser et de prendre les mesures appropriées.

A notre avis, les prémices nécessaires sont l'instauration des droits démocratiques, de syndicats et de la liberté de la presse. Au Comité de la liberté syndicale, nous recevons chaque année une centaine de plaintes à traiter, qui sont ensuite transmises au Conseil d'administration. Et ce sont des cas de violation des droits fondamentaux des travailleurs, notamment le droit à la liberté syndicale, qui est une condition préalable à l'exercice d'autres droits. Il faut y remédier si nous voulons en finir avec la discrimination.

Enfin, j'aimerais également vous lancer une autre idée. Je crois qu'il ne suffit pas que précisément à l'OIT nous traitions de la question de la discrimination et des possibilités de l'éliminer sans que les droits fondamentaux du travail et des droits de l'homme ne puissent être traités d'une manière conséquente. A notre avis, ce qui est tout à fait décisif, c'est qu'il faut que les accords d'autres organisations internationales, d'autres institutions puissent appuyer toute tentative visant à éliminer la discrimination. Je parle ici de l'OMC, je parle du FMI et de la Banque mondiale. Car si ces organisations ne prennent pas davantage conscience de la nécessité de combattre la discrimination, il sera très difficile de mettre en œuvre un processus de développement axé essentiellement sur la dimension humaine. Et je crois que c'est là l'objectif que nous partageons tous.

En conclusion, je voudrais recommander aux membres gouvernementaux de renforcer l'OIT par des moyens financiers, politiques et juridiques pour lui permettre de lutter contre la discrimination et d'œuvrer en faveur du travail décent. Au plan politique — pour que l'OIT soit la gardienne des droits les plus fondamentaux — et au plan juridique, que l'OIT puisse influencer sur les accords bilatéraux et multilatéraux d'autres organisations de façon à ce que les dispositions prises puissent servir l'objectif de l'égalité des chances et de l'élimination de la discrimination.

Original anglais: M. GANGWAR (ministre du Travail, Inde) — Je félicite l'OIT et son secrétariat et en particulier le Directeur général pour la présentation du rapport global qui traite d'une manière efficace les diverses formes et facettes de la discrimination ainsi que les mesures prises par les Etats Membres et par l'OIT pour lutter contre toutes les formes reconnues de discrimination dans le monde.

En Inde, l'importance de cette question complexe a été reconnue par les pères fondateurs et par les auteurs de notre Constitution. Le droit à l'égalité est inscrit dans la Constitution comme droit fondamental. Notre Constitution interdit toutes les formes de discrimination et prévoit également l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, des conditions de travail justes et humaines et l'assurance maternité. Nous avons également ratifié les conventions n° 100 et n° 111 de l'OIT qui ont directement trait à la discrimination.

Nous sommes fermement convaincus que le lieu de travail est un point d'entrée fondamental pour éliminer la discrimination où qu'elle existe.

Mon gouvernement a déployé des efforts concertés pour poursuivre une politique constructive et volontariste en vue d'aborder le problème de la discrimination par des mesures constitutionnelles, juridiques, statutaires et de développement. Le gouvernement a promulgué une douzaine de lois dans ce sens qui visent à protéger les travailleurs et il a mis sur pied un mécanisme efficace d'application de ces lois.

Nous avons une magistrature très active, une presse libre et une société civile dynamique qui jouent le rôle de cerbères, contrôlant en permanence l'application de ces diverses lois. La Cour suprême de l'Inde a également élaboré certaines directives et normes qui doivent être observées par les employeurs et autres personnes ou institutions compétentes afin de prévenir le harcèlement sexuel à l'encontre des femmes sur le lieu de travail. Des efforts concertés ont été accomplis pour donner effet à ces directives et ces normes dans tout le pays.

Dans un pays aussi vaste que le nôtre, où 92 pour cent de la population active travaille dans le secteur informel, la mise en œuvre efficace des statuts et lois existants constitue un véritable défi qui doit être relevé. De ce fait, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour renforcer le mécanisme de contrôle. Mon pays est fermement décidé à faire passer les travailleurs du secteur informel au secteur structuré dans les limites des ressources disponibles. Nous estimons que l'OIT peut jouer un rôle important dans la mobilisation des ressources du monde développé afin d'aider les pays en développement à intégrer les travailleurs du secteur informel dans l'économie formelle et prêter une assistance technique afin de compléter les efforts nationaux lorsque le pays concerné le demande. Toutefois, nous estimons que la force du secteur informel et les conditions nationales, sociales et économiques existantes doivent être placées dans une juste perspective.

La responsabilisation des femmes est fondamentale pour le progrès socio-économique de la collectivité et de ce fait, intégrer les femmes dans le développement est une préoccupation majeure du gouvernement. Le 73^e amendement à la Constitution stipule que 33 pour cent des postes élus doivent être réservés aux femmes aux trois niveaux des institutions du Panchayati Raj. Dans le but de créer un cadre propice à la responsabilisation des femmes, le gouvernement a entrepris divers programmes de développement. Des subventions publiques destinées aux femmes ont été octroyées à des organismes bénévoles afin qu'ils provoquent une prise de conscience parmi les travailleuses, qui doivent être informées de leurs droits, des dispositions contenues dans les systèmes existants, des programmes, etc. Ces programmes ont contribué de manière efficace à éliminer les multiples discriminations auxquelles sont confrontées les femmes dans les zones rurales.

Nous estimons que l'éducation joue un rôle décisif dans la responsabilisation des femmes. Cela étant, le gouvernement a mis en œuvre plusieurs programmes visant à relever le niveau d'instruction des femmes. Notre Constitution prévoit une éducation gratuite et obligatoire pour tous les enfants de 6 à 14 ans.

Mon gouvernement a pris des initiatives afin de garantir la justice sociale, et la responsabilisation des couches vulnérables, défavorisées et marginalisées de la société, l'objectif étant que ces groupes rejoignent la vie nationale grâce à l'amélioration de leur degré d'instruction et de leur niveau social et économique qui les rendra autonomes.

Nous souscrivons à ce qui est indiqué dans le rapport, à savoir qu'il existe une corrélation importante entre la pauvreté et la discrimination. Pour lutter contre la pauvreté, des microcrédits sont accordés par l'intermédiaire de groupes d'entraide féminine dans diverses parties du pays. On enregistre un glissement très net de l'emploi salarié vers l'emploi indépendant, ce qui a entraîné une amélioration de la qualité du

revenu et de la qualité de l'emploi. Nous savons que les gouvernements, les travailleurs et les employeurs doivent assumer en commun la responsabilité d'œuvrer à l'élimination de la discrimination. Nous constatons que le dialogue social est d'une importance capitale pour définir un consensus positif quant au développement social, économique et politique.

Nous partageons l'opinion exprimée dans le rapport selon laquelle la base de connaissances de l'OIT doit être renforcée afin de mettre au point des indicateurs de l'égalité au travail, qui aideraient les gouvernements à faire un état des lieux en ce qui concerne la lutte contre la discrimination. Toutefois, l'OIT devrait conserver présent à l'esprit le fait que la situation nationale, les modèles et les objectifs de développement doivent dicter le rythme des stratégies pour parvenir à l'élimination de la discrimination.

Original anglais: M. PERONE (délégué gouvernemental, Italie) — Le gouvernement italien se félicite de la teneur du document préparé par le Bureau, document qui présente une analyse très fouillée de ce sujet sous différents angles. Il contient ainsi une description du phénomène, y compris sous ses formes historiques, et évoque les efforts entrepris aux plans national et international pour y faire face compte tenu de la timidité actuelle des politiques gouvernementales. Il propose enfin un certain nombre de mesures visant à renforcer l'efficacité de l'action entreprise par l'OIT, dans le cadre de son programme d'activité pour le travail décent, pour lutter contre la discrimination. Le rapport indique par ailleurs que le lieu de travail est véritablement un point d'entrée pour la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité. Nous sommes convaincus que la discrimination peut être combattue de façon efficace sur le lieu de travail.

L'Organisation, par le truchement de ses programmes de coopération technique, peut contribuer grandement à trouver une solution à ce problème dans le cas de certains groupes cibles. Dans le cadre des normes de l'OIT et de la réglementation européenne, et en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, partenaires clefs dans la lutte pour l'égalité, l'Italie a entrepris de mettre en place un système de lutte contre la discrimination efficace. Nous avons adopté pour ce faire une approche intégrée qui combine répression et promotion, avec des mesures de type volontariste, destinées à assurer la parité par exemple, et des instruments visant à favoriser la conciliation entre responsabilités professionnelles et responsabilités familiales.

Nous voulons également encourager l'OIT à poursuivre l'action axée sur les droits qu'elle a lancée avec les partenaires sociaux et en étroite coopération avec les autres organisations internationales, en vue de lutter contre la pauvreté et d'assurer de meilleures conditions de vie et de travail pour tous. Car c'est ainsi effectivement que nous parviendrons à protéger la cohésion sociale, la stabilité politique, la démocratie et la croissance des méfaits de la discrimination et de l'injustice.

Original anglais: M. JESTIN (délégué gouvernemental, Irlande) — Je suis heureux d'avoir cette occasion de participer à la discussion sur l'excellent rapport global du Directeur général intitulé *L'heure de l'égalité au travail*.

Permettez-moi de décrire la situation actuelle en Irlande en matière d'égalité. La loi de 1998 sur l'égalité

dans l'emploi interdit la discrimination en matière d'emploi pour neuf motifs différents: sexe, état civil, situation de famille, orientation sexuelle, croyance religieuse, âge, handicap, race et appartenance aux gens du voyage. Cette loi a toujours fait preuve de son utilité et sera renforcée par la mise en œuvre de nouvelles directives de l'Union européenne sur la race, l'emploi et le sexe vers la fin de l'année.

Le rapport met l'accent sur l'importance qu'il y a à disposer d'organes d'application et de tribunaux dotés des ressources suffisantes. Le gouvernement irlandais a mis en place une infrastructure complète chargée de l'application de la législation en matière d'égalité. L'autorité qui a été créée en vertu de la loi sur l'égalité dans l'emploi a un double mandat: œuvrer pour l'élimination de la discrimination et promouvoir l'égalité des chances.

Elle a un rôle prépondérant à jouer dans l'élaboration des codes de pratiques, qui donnent des orientations concrètes sur l'application de la législation. Elle peut également mener des enquêtes sur l'égalité et élaborer des plans d'action.

En cas de discrimination, il est essentiel qu'on puisse faire appel à différents systèmes de règlement des différends. Les parties en cause parviennent souvent à régler leur différend par voie de négociation directe. En cas d'échec, ils peuvent avoir recours à un tiers ou à un arbitre neutre aux fins de conciliation et de médiation. En cas de nouvel échec, il reste le recours aux tribunaux. Afin de garantir l'accès aux voies de recours, notre législation prévoit un système d'instances quasi judiciaires, à savoir le bureau du directeur des enquêtes sur l'égalité et les tribunaux du travail. Le tribunal a pour fonction essentielle d'enquêter sur les cas de discrimination. Les parties peuvent ainsi s'efforcer de trouver une solution par voie d'accord mutuel plutôt que par le biais d'une enquête officielle. Si l'une ou l'autre des parties a un différend, elle ne souhaite pas avoir recours à la médiation ou, si la médiation n'aboutit pas, les responsables de l'égalité au tribunal peuvent enquêter sur l'affaire et rendre des décisions contraignantes.

Le tribunal du travail a des pouvoirs et des fonctions similaires au sujet des appels et des cas portant sur le licenciement d'un salarié.

Cette loi permet également l'adoption de mesures d'action positive en faveur de certains secteurs de la société — femmes, personnes handicapées, personnes âgées de 50 ans et plus et communauté des gens du voyage — afin de faciliter leur intégration dans le marché du travail. L'action positive est un élément clé d'une stratégie d'égalité beaucoup plus vaste qui a pour but de traduire les droits juridiques en réalités concrètes. En particulier, l'objectif visant à employer 3 pour cent de personnes handicapées dans la fonction publique est une action positive menée par le gouvernement de longue date, en vue de créer un environnement favorable aux handicapés. Cet engagement de 3 pour cent a été réaffirmé dans notre accord de partenariat social le plus récent intitulé *Sustaining Progress*.

Par cet accord, le gouvernement irlandais s'engage aussi à adopter un ensemble de mesures, de codes et de programmes en matière de relations et de cadre de travail, en vue de défendre les droits des travailleurs, d'améliorer l'égalité, de promouvoir la sécurité et la santé et d'assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Par ailleurs, nous nous proposons d'améliorer notre législation sur la protection de la maternité, ce qui montre bien la volonté du gouvernement de mettre en place un meilleur équilibre entre la vie active et la vie personnelle.

En ce qui concerne la rémunération, selon les statistiques récentes, l'écart entre les salaires horaires moyens des hommes et des femmes se situe autour de 14,7 pour cent en Irlande. Un groupe consultatif, représentant les partenaires sociaux, met la dernière main à des propositions visant à renforcer les actions menées pour réduire cet écart. L'absence de garderies en nombre suffisant peut être un obstacle de taille au développement des carrières des femmes, et nous investissons donc beaucoup dans l'ouverture de nouvelles garderies d'enfants.

La question de la pénurie de garderies est traitée par le biais du programme relatif à l'égalité en matière de garderies (2000-2006), qui a été doté de 437 millions d'euros de ressources provenant de l'Union européenne et du budget national. Les buts principaux de ce programme sont d'accroître le nombre des garderies et de places dans les garderies, et de mettre en place une approche coordonnée de tous les services de crèches et de garderies. Ces mesures permettront aux parents d'avoir accès à l'emploi, à la formation et à l'éducation, ce qui favorisera l'égalité et la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

On insiste beaucoup dans le rapport sur les différents moyens de lutter contre la discrimination fondée sur la race et contre le racisme sur le lieu de travail, élément essentiel de toute discussion sur l'égalité au travail. Notre gouvernement a lancé un programme de sensibilisation au racisme intitulé *Know Racism*, qui vise à faire mieux respecter la diversité culturelle. Dans les activités de ce programme, nous avons prévu des campagnes de publicité nationales, différentes manifestations et réunions publiques, des mesures de sensibilisation au racisme et différents types de partenariat et travaux de recherche.

Par ailleurs, nous avons créé, en 1998, un Comité consultatif national sur le racisme et l'interculturalité (NCCRI), organe spécialisé qui donne des avis et lance des initiatives liées au racisme et à la promotion des activités interculturelles. Le NCCRI gère un service de formation qui propose des formations de sensibilisation à la lutte contre le racisme, aux départements ministériels et organismes administratifs, aux médias nationaux, aux syndicats, aux organisations d'employeurs et aux organisations communautaires.

En conclusion, je dirai que l'élimination des discriminations sur le lieu de travail exige des efforts massifs et directs.

Original arabe: M^{me} GABR (déléguee gouvernementale, Egypte) — La discrimination qui entraîne marginalisation et exclusion sociale est l'une des pires formes des atteintes à la dignité de l'homme.

C'est la raison pour laquelle la Déclaration de Philadelphie insiste sur l'importance du principe de non-discrimination et que la Constitution de l'OIT consacre le principe «à travail égal, salaire égal».

Malgré le progrès de l'humanité, la discrimination fondée sur la race, le sexe, la religion, les positions politiques, l'origine sociale, la nationalité, le handicap ou l'âge a toujours cours, ce qui nuit à l'égalité des chances.

Le rapport global fait allusion au travail des femmes en Égypte mais aurait gagné à être plus précis

sur ce point, notamment pour ce qui touche aux exemples. En effet, l'Égypte ne ménage pas ses efforts pour défendre les droits de l'homme consacrés dans les conventions et traités internationaux et dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux et son suivi. Elle a en outre ratifié les huit conventions fondamentales dont il est question dans ce texte.

L'Égypte défend le principe selon lequel tous les citoyens sont égaux en droits et en obligations. Les droits fondamentaux sont garantis dans le pays par la loi et consacrés en outre par la Constitution. Tout au long de l'histoire, la femme égyptienne a travaillé aux côtés des hommes participant de la sorte au progrès et à la construction du pays occupant parfois des postes très importants. On compte ainsi en Égypte des femmes ministres, ambassadeurs, parlementaires et juges, et certaines représentent leur pays lors de conférences internationales.

De nouveaux mécanismes ont été mis en place pour coordonner les actions visant à promouvoir la femme égyptienne. Un Conseil national des femmes a notamment été créé en 2000.

Pour donner des moyens d'action aux femmes, améliorer leur statut au sein de la société et concrétiser le principe de l'égalité, l'action législative ne suffit pas. Nous essayons aussi d'impliquer les travailleurs et les employeurs. L'Égypte se félicite de voir que la question de l'égalité des sexes a acquis une place de choix dans l'action de l'OIT et encourage l'Organisation à poursuivre sur cette voie.

Le phénomène de l'immigration est en expansion, et nous pensons donc que des efforts doivent être faits partout dans le monde pour améliorer la situation des travailleurs migrants, protéger leurs droits et assurer leur dignité. Nous avons pu constater qu'il y avait dans certaines régions des différences de salaire entre travailleurs migrants et travailleurs nationaux mais aussi entre les travailleurs migrants eux-mêmes, ce qui va à l'encontre de la Déclaration universelle des droits de l'homme qui dit: «Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.» Cela va aussi à l'encontre de normes clairement établies dans les conventions de l'OIT relatives aux travailleurs migrants.

Nous lançons donc un appel à l'Organisation en lui demandant de redoubler d'efforts pour améliorer les normes visant la protection des travailleurs migrants, et ce en vue de garantir leurs droits, d'assurer la non-discrimination entre eux-mêmes et les ressortissants nationaux, de favoriser leur accès au marché du travail et leur formation, de leur garantir une couverture sociale et de faciliter le regroupement des familles.

Il faut aussi assurer que leurs droits soient parfaitement respectés et redoubler d'efforts pour appeler l'attention sur les conventions portant sur les travailleurs migrants et encourager leur ratification par un plus grand nombre de pays.

Il faut aussi faire en sorte de garantir que les personnes handicapées puissent, elles aussi, jouir des droits sociaux et économiques. Il faudrait se faisant veiller à interdire la discrimination, compte tenu de l'importance de la contribution potentielle de ce groupe à la vie de la société. Toute violation de ce principe d'égalité et tout cas de discrimination iraient à l'encontre du principe de l'égalité des chances.

Nous tenons à souligner pour conclure qu'il faudrait chercher à tirer profit d'avantage des programmes de coopération technique, ces outils ô combien efficaces

pour construire la justice au travail. Pour ce faire, tous les Etats Membres et les mandants devront intervenir activement servant ainsi la cause du développement durable et du travail décent.

Original allemand: M. WILLERS (conseiller technique et délégué suppléant gouvernemental, Allemagne)
— Nous sommes saisis du quatrième rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de 1998. Nous sommes parvenus au terme d'un cycle. Les imperfections parfois décelables dans le premier rapport ont progressivement disparu. Ce rapport est véritablement entré dans sa phase de maturité.

Je relèverai cependant quelques faiblesses; ainsi, le paragraphe 134 et le tableau correspondant peuvent donner l'impression que le travail à temps partiel constitue une forme de discrimination. Un tel point de vue, si l'on tient compte de l'évolution mondiale du marché de l'emploi, semble difficilement soutenable. De même, le paragraphe 91, de l'introduction du troisième chapitre de la première partie intitulée *Les aspects changeants de la discrimination au travail*, évoque la discrimination «motivée par l'orientation sexuelle». Or, il me semble que les paragraphes suivants — qui détaillent pourtant les diverses formes de discrimination — ne font plus allusion à ce type de discrimination. J'estime qu'il s'agit en l'occurrence d'une omission, étant convaincu que la discrimination motivée par l'orientation sexuelle devrait être systématiquement prise en compte dans la réflexion sur la question de la parité des sexes et pourrait constituer à l'avenir un champ d'application privilégié pour un élargissement des dispositions de la convention n° 111.

Après ces quelques critiques, je m'attacherai maintenant à souligner les points qui me semblent extrêmement positifs. D'abord, à partir du paragraphe 78 et à deux reprises dans le rapport, nous lisons que l'absence de discrimination est un facteur motivant pour les travailleurs. J'estime en effet qu'il importe d'admettre que la lutte contre la discrimination ne doit pas être motivée par la seule nécessité de se mettre en accord avec la loi, mais bel et bien parce que nous savons que la discrimination démotive les travailleurs et que, a contrario, l'absence de discrimination entraîne une hausse de la productivité. Ceci semble vrai, quelle que soit la taille des entreprises, et il me semblerait intéressant que l'OIT puisse à l'avenir effectuer des analyses qui pourraient apporter une confirmation, chiffres à l'appui, de ce phénomène.

Je passe maintenant au rôle des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs, thème abordé à partir du paragraphe 302 et dans les suivants. J'estime qu'à cet égard les dispositions légales ne suffisent pas, et que le problème de la discrimination nécessite une prise de conscience individuelle. Il faut que les mentalités changent.

Je me félicite également de ce que le rapport ait abordé la question du VIH/SIDA sur le lieu de travail. La productivité et la compétitivité d'un travailleur qui a contracté la maladie ne diminuent pas (se référer à ce propos au Code de recommandations pratiques de 1982).

Il est également important que la question des comportements abusifs — notamment le harcèlement sexuel — sur le lieu de travail ait été traitée dans le rapport. Toutes les formes de harcèlement relèvent d'un comportement discriminatoire, et il convient

donc de les combattre et de les prévenir. S'il est difficile de vaincre toute forme de discrimination, il est en revanche plus aisé de prendre des mesures préventives contre le harcèlement.

Tels étaient les points que je souhaitais évoquer. Je tiens à remercier chaleureusement le Directeur général pour ce rapport extrêmement intéressant et d'une grande qualité.

M^{me} DIALLO (*députée des travailleurs, Guinée*) — Nombreuses sont les situations de discrimination dans le monde du travail et nombreux sont les groupes souffrant de discrimination sur la base du sexe, de l'appartenance ethnique, religieuse et autre.

En effet, si durant ces dernières années la participation des femmes au monde du travail s'est faite de manière massive, tant dans le secteur formel qu'informel, parallèlement on assiste à une détérioration de plus en plus prononcée de la qualité de la vie et de l'emploi féminin et à un renforcement des inégalités entre les hommes et les femmes. De fait, les femmes ont été les premières à subir les impacts négatifs de la mondialisation. Les femmes sont plus représentées parmi les sans emploi ou les sous-employées, elles exercent des emplois moins qualifiés et à travail de valeur égale, elles perçoivent des salaires moindres. A cela, on peut ajouter une longue liste de situations auxquelles elles doivent faire face dans l'exercice de leur travail, qui relèvent de politiques discriminatoires à l'égard des femmes. Citons simplement le harcèlement sexuel et moral et le manque de structures d'accueil des enfants.

Nous félicitons l'OIT pour les nombreux programmes mis en œuvre dans le cadre de l'égalité homme/femme mais l'ampleur du problème est telle qu'il est nécessaire de redoubler les efforts et surtout de veiller à l'application effective des instruments juridiques proclamant cette égalité.

Le développement de l'économie informelle est l'une des caractéristiques de l'économie mondialisée avec, comme corollaire, toutes les conséquences vécues sur les conditions de vie et de travail des hommes et des femmes.

Mon continent est le premier concerné par cette réalité. En effet, l'économie informelle constitue la source la plus importante de travail et des revenus nécessaires à la survie de nombreuses familles.

Malgré l'importance prise par cette réalité, nous constatons que les normes du travail existantes ne s'appliquent pas ou simplement brillent par leur absence en ce qui concerne par exemple le salaire minimum, l'horaire du travail, la sécurité, la retraite et, bien sûr, la protection de la maternité.

L'année passée, la Conférence internationale du Travail a consacré une discussion générale à ce thème et des conclusions intéressantes en sont ressorties. Nous appelons l'OIT à mettre en œuvre le programme d'action afférent, à impliquer toutes les organisations de travailleurs qui fournissent des efforts dans l'organisation de travailleurs et à examiner les réelles possibilités d'application de normes existantes à la réalité de l'économie informelle.

L'Afrique est aussi un continent touché de plein fouet par le SIDA. Ce fléau apporte avec lui son lot de

malheurs. Le problème ne se situe pas simplement au niveau médical, mais aussi au niveau social et économique, de par le fait que les travailleurs font l'objet de discriminations diverses: à l'embauche, de licenciement, de pertes de revenus, etc. Ce fléau amène des situations bien souvent catastrophiques sur le plan humain. Nous connaissons les efforts fournis par l'OIT. Cependant, ces efforts doivent être redoublés afin de lutter contre la discrimination dont font l'objet les travailleurs séropositifs.

En tant qu'organisation des travailleurs, nous sommes préoccupés par la problématique de la migration. Nous savons que celle-ci s'intensifie et se féminise parallèlement à l'augmentation de la pauvreté et à la répartition déséquilibrée des richesses dans les différentes régions du monde. Leur statut de travailleurs migrants et non-citoyens du pays rend les migrants internationaux particulièrement vulnérables aux différentes formes de discrimination liées aux conditions de travail, au recrutement illégal, aux problèmes de sécurité et santé au travail, à l'absence de protection sociale, au harcèlement sexuel, au gaspillage de qualifications, à l'éclatement de familles, au dysfonctionnement social et psychologique et à nombre de problèmes économiques.

De plus, bon nombre de pays récepteurs de main-d'œuvre étrangère connaissent actuellement une augmentation effarante du racisme et de la xénophobie. Il est nécessaire d'agir concrètement. Bien sûr, il nous faut des données, des recherches, des campagnes de sensibilisation à ce sujet. Mais il faut aussi que l'OIT aide les organisations de travailleurs à réaliser un travail de collaboration étroite entre les organisations de travailleurs des pays d'accueil et de réception. Il faut aider en quelque sorte à mondialiser concrètement l'action syndicale.

En ce qui concerne le racisme et la question des minorités ethniques, nous constatons que très peu de choses ont été faites pour s'attaquer aux discriminations qui en découlent. Pour cette raison, nous demandons instamment à l'OIT que des efforts substantiels soient faits afin de mieux connaître les discriminations dont font l'objet les minorités ethniques, d'intensifier des campagnes de sensibilisation et d'appuyer la mise en place de cadres institutionnels visant la réduction et la sanction de ces discriminations.

Je voudrais souligner que si l'on veut lutter contre la discrimination génératrice de pauvreté, les groupes vulnérables doivent faire l'objet d'une attention particulière, y compris dans l'élaboration des recommandations et conventions. Ces instruments doivent définir de manière précise ces groupes afin que certains ne laissent pas de côté de catégories des travailleurs vulnérables.

Pour terminer, soulignons qu'en plus des actes de discrimination directe, il existe une discrimination par omission, qui résulte de l'action qui ne tient pas en compte l'existence des différences. Il y a discrimination si l'on applique des politiques différentes à ceux qui sont égaux, mais aussi il y a discrimination si l'on applique des politiques égales à ceux qui sont différents.

(La séance est levée à 13 h 10.)

Quinzième séance

Vendredi 13 juin 2003, 17 h 15

Présidence de M. Noakes

RATIFICATION DE CONVENTIONS INTERNATIONALES DU TRAVAIL PAR LA BULGARIE

Original anglais: Le PRÉSIDENT — Je donne la parole au Greffier de la Conférence, qui va nous faire une communication.

Le GREFFIER de la CONFÉRENCE — J'ai le plaisir d'annoncer à la Conférence que, le 12 juin 2003, le Directeur général a enregistré la ratification par la Bulgarie de la convention (n° 146) sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976, et de la convention (n° 179) sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996.

RAPPORT GLOBAL EN VERTU DU SUIVI DE LA DÉCLARATION DE L'OIT RELATIVE AUX PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL: DISCUSSION (*fin*)

Original anglais: Le PRÉSIDENT — Nous allons reprendre maintenant la discussion générale du rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, intitulé *L'heure de l'égalité au travail*.

Original anglais: M. HOSSAIN (*délégué gouvernemental, Bangladesh*) — Je tiens tout d'abord à remercier le Directeur général et le Bureau de nous avoir présenté le rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail intitulé *L'heure de l'égalité au travail*.

Ce document sera pour nous une référence utile pour aborder un problème qui continue à défier tous les efforts que nous déployons pour établir les droits au travail.

La discrimination au travail est le pire ennemi de la justice sociale et de la stabilité. Plus de 160 pays ont ratifié la Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération et la Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, qui visent toutes deux à l'élimination de la discrimination dans l'emploi et dans la profession. Toutefois, le chemin à parcourir est encore long. Dans nos pays, les pratiques discriminatoires, sous les formes et les intensités les plus diverses, continuent de faire des ravages dans le monde du travail.

Le Bangladesh a signé et ratifié les conventions nos 100 et 111 de l'OIT. Notre Constitution garantit la liberté au travail et interdit toute discrimination fondée sur des considérations de race, de sexe, de croyance ou de religion. Des mesures spéciales ont été prises pour lutter contre la discrimination dirigée contre les

femmes. Des mesures concrètes sont mises en œuvre dans le secteur public pour promouvoir et protéger les droits des femmes, des minorités et des groupes désavantagés.

La discrimination, quelle que soit sa forme, est une épine dans la conscience de toute société qui se respecte. Dans certains cas — notamment lorsque ce sont les femmes qui en sont les victimes — le mal est parfaitement visible, mais il arrive parfois qu'il sache si bien se dissimuler que, même lorsqu'il a été identifié, il parvient à déjouer toutes les tentatives menées contre lui.

Il est essentiel que nous nous attaquions à la discrimination et que nous nous engagions avec détermination à rechercher des solutions pragmatiques et concrètes. Il faut que, par-delà la simple rhétorique, par-delà les termes des conventions, nous réussissions à prendre des mesures qui aient un retentissement au cœur de la réalité. Une telle tâche nécessite la coopération de tous — gouvernements, employeurs et travailleurs.

La discrimination sexiste reste malheureusement profondément ancrée dans notre culture et dans nos habitudes. Le taux mondial de chômage chez les femmes est très élevé; les femmes, à travail égal, sont moins bien rémunérées que les hommes et sont en outre confrontées, dans toutes les structures de l'emploi, à des difficultés plus importantes. On assiste par ailleurs à une recrudescence du racisme et de la xénophobie.

Le rapport évoque également un phénomène profondément inquiétant: l'augmentation de la discrimination exercée pour des motifs d'appartenance religieuse ou ethnique. Partout dans le monde, les musulmans ont dû faire face à diverses manifestations d'hostilité justifiées par des prétextes sécuritaires. Il se peut que ce phénomène ne soit dû qu'aux tensions qui marquent le contexte politique actuel, mais il est certain qu'il est largement tributaire de la manière dont une société appréhende des religions et des communautés religieuses qui sont autres. Il ne pourra y avoir de justice sociale ni de paix universelle et durable si nous n'œuvrons pas à inverser cette tendance.

Le Bangladesh est un important pays d'émigration, et c'est la raison pour laquelle nous sommes particulièrement préoccupés par la progression de la discrimination envers les travailleurs migrants, phénomène qui, dans le contexte d'inquiétude croissante suscitée par les questions de sécurité, prend des proportions véritablement alarmantes. On observe en effet que les gouvernements ont tendance à mettre en œuvre des politiques de migration de plus en plus discriminatoires, que les travailleurs migrants sont touchés par des inégalités salariales et des disparités dans les conditions

de travail de plus en plus marquées, et que se multiplient les manifestations de xénophobie et les mauvais traitements à leur égard.

Il faut s'employer au plus vite à faire disparaître toutes ces formes de discrimination. Nous sommes heureux d'apprendre que la question des travailleurs migrants figurera à l'ordre du jour de la prochaine Conférence internationale du Travail. Nous souhaiterions que le Directeur général puisse présenter un document complet et détaillé sur la situation des travailleurs migrants, qui aborde le problème de la discrimination sous l'angle des conditions salariales et de travail tout en tenant compte de la dimension proprement « raciale » ou « ethnique » du problème.

On s'accorde généralement à reconnaître — reconnaissance d'ailleurs corroborée par l'expérience de plusieurs pays — que les mesures législatives sont un instrument d'une grande efficacité pour éliminer la discrimination et instaurer l'égalité au travail. Ces mesures doivent être encadrées par des mécanismes qui en assurent l'application effective, car, pour judicieuse que soit une loi, elle ne prend de sens qu'à être mise en œuvre. Nous croyons en l'occurrence en l'utilité de mesures concrètes en faveur des groupes désavantagés.

Les points essentiels sont selon nous les suivants: l'Etat, en fonction de la nature, de la forme et de l'ampleur de la discrimination, doit mettre au point un ensemble de mesures législatives et d'actions concrètes. Il convient en outre d'appuyer les consultations tripartites par des services de conseils, circonscrire les foyers où sévit la discrimination et élaborer une riposte collective. Il importerait à cet égard de diffuser un compte-rendu sur les diverses situations nationales de manière à favoriser une prise de conscience globale.

Nous pensons que le soutien public dont nous disposons est un bon point de départ. Le Bureau devrait élaborer un plan de travail, fondé sur l'expérience qu'il a accumulée et tenant compte de la dynamique propre des pays et des sociétés considérés. Nous approuvons la recommandation selon laquelle tout plan d'action axé sur l'élimination du travail décent doit s'intégrer dans les activités menées au titre du travail décent.

Le Bureau a recommandé trois grands axes d'action, prévoyant notamment de susciter une prise de conscience fondée sur le savoir, de mener une action de sensibilisation et d'encadrer la lutte contre la discrimination par des services d'appui, autant d'activités cohérentes par rapport à l'objectif stratégique qui polarise les activités relatives au travail décent.

Il conviendrait également d'évoquer d'autres activités notoires menées au cours des cinquante dernières années dans le but d'éliminer la discrimination et de promouvoir l'égalité au travail. L'Organisation a élaboré une série de conventions et de programmes qui ont tous largement concouru à l'établissement des droits au travail dans le monde. Il est essentiel que le programme de coopération technique de l'OIT aide les pays à mieux promouvoir et appliquer les principes et les droits fondamentaux au travail.

Nous sommes convaincus que l'OIT, forte de son fonctionnement tripartite, reste l'organe le plus approprié pour engager une lutte décisive contre toutes les formes de discrimination et pour établir l'égalité au travail pour tous.

Original anglais: M. ODOYO (*vice-ministre du Travail et du Développement des ressources humaines, Kenya*) — Nous nous félicitons de ce débat portant sur le rapport global qui a pour thème *L'heure de l'égalité au travail*. Ce thème revêt, en effet, une grande importance pour le suivi de la Déclaration de l'OIT, relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Ce rapport global présente un intérêt particulier, en ce sens qu'il met en lumière la discrimination au travail dans différentes régions du monde. Il réaffirme que le lieu de travail est un lieu stratégique pour l'élimination de la discrimination, premier pas vers le respect de la dignité humaine. Le Kenya condamne la discrimination fondée sur la race, le sexe, la nationalité, l'origine sociale, la religion, l'opinion politique, l'âge et le handicap. Du fait de la discrimination, des millions de personnes dans le monde entier se voient refuser des emplois pour lesquels ils seraient compétents. Plusieurs millions de personnes, restent confinées dans des emplois mal rémunérés. Une telle discrimination prive de nombreuses personnes de leur voix au travail et les empêche de participer pleinement à la vie de la société. Et plus largement, elle nuit à la démocratie et à la justice sur le lieu de travail et à l'échelle des pays.

La délégation kenyane salue l'excellent travail accompli par l'OIT dans la lutte contre la discrimination au travail par le biais de ses normes fondamentales et dans le cadre de sa campagne en faveur du travail décent.

Soucieux d'éliminer la discrimination au travail, le gouvernement du Kenya a ratifié les conventions (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. En outre, notre Constitution interdit toute forme de discrimination sur le lieu de travail.

Pourtant, nous sommes loin d'avoir réussi, puisqu'il existe encore d'importantes disparités entre hommes et femmes et surtout en ce qui concerne l'instruction des femmes. Le taux de scolarisation des filles et des garçons est presque le même à l'école primaire mais des écarts non négligeables apparaissent dans le secondaire et dans l'enseignement supérieur en raison d'un taux d'abandon scolaire plus élevé chez les filles. Ces disparités précoces, dues à des facteurs socioculturel et économique, engendrent la discrimination, plus tard, dans la vie professionnelle.

C'est pourquoi, au début de cette année, le gouvernement du Kenya a commencé à s'attaquer à ce problème en instituant l'enseignement primaire gratuit et obligatoire, comme mesure prioritaire pour remédier à l'inégalité entre filles et garçons. Il a aussi créé un ministère chargé d'élaborer et d'appliquer la politique nationale d'égalité entre les hommes et les femmes.

Mais, pour nous maintenant, dans le cadre de cette Conférence internationale, l'important est d'envisager comment poursuivre notre action à l'avenir. Le Kenya estime que cette action doit comporter un plan d'action à long terme axé sur la vigilance, l'information et la sensibilisation. Nous proposons en outre que l'OIT se donne les moyens, sur le plan institutionnel, de réunir, diffuser et actualiser un stock de connaissances sur la discrimination et l'égalité des chances. Nous tenons à dire ici combien nous sommes heureux de la visite du Président de l'Afrique du Sud et du roi de Jordanie, qui sont les dirigeants de deux communautés dont les travailleurs ont énormément souffert de la discrimination.

Le gouvernement du Kenya estime également que la mise en commun des connaissances sur la discrimination institutionnalisée serait très utile pour enrichir les initiatives des Etats Membres.

La discrimination prend de nombreuses formes, ouvertes et déguisées. Nous devons combattre autant les formes les plus insidieuses que les formes les plus flagrantes. De même, il faut sensibiliser davantage les catégories de population qui subissent la discrimination, en leur apprenant comment elles-mêmes peuvent lutter de façon pacifique contre la discrimination.

En tant qu'Etat Membre de l'OIT, chacun d'entre nous devrait passer en revue sa législation afin de s'assurer que toute discrimination soit dûment détectée et punie par des sanctions adéquates.

Enfin, il nous faut faire preuve de la plus grande vigilance sur le marché du travail, en appuyant et renforçant des institutions telles que les bureaux de placement, les services d'inspection du travail, les centres de formation professionnelle, les régimes de protection sociale de telle sorte que les manquements au principe de l'égalité soient sous contrôle permanent.

En conclusion, la délégation kenyane est fermement convaincue que, s'il est vrai que la condamnation de la discrimination au travail est universelle, il est temps pour les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et leurs organisations de prendre des mesures concertées pour la combattre et l'éliminer.

Nous remercions le Directeur général des informations détaillées contenues dans le rapport global qui a stimulé et renouvelé notre engagement en faveur de la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail, moyen sûr de concrétiser le Programme de l'OIT sur le travail décent. En résumé, «l'heure de l'égalité au travail a sonné».

Original anglais: M. SOODHUN (ministre du Travail et des Relations professionnelles, Maurice) — Merci de me donner l'occasion de dire quelques mots sur ce thème très important. J'abonde dans le sens des orateurs précédents et je félicite l'OIT pour le rapport global qui a été fort bien préparé et qui s'intitule *L'heure de l'égalité au travail*. Je remercie le Directeur général d'avoir soulevé la question et je le remercie de nous avoir donné l'occasion d'examiner les moyens d'éliminer la discrimination sur le lieu de travail.

Nous appuyons sans réserve les propositions du Directeur général de mettre en place un programme d'action dans ce domaine, ainsi que le fait d'asseoir ce programme sur l'objectif du travail décent. Nous apprécions l'engagement de l'OIT à aider les Etats Membres à élaborer ce programme d'action.

Dans mon propre pays, qui possède une population pluriethnique avec des racines en Afrique, en Europe, en Chine, en Inde, nous avons diverses cultures, langues et religions qui coexistent pacifiquement et en toute harmonie. L'histoire de mon pays a montré que l'égalité des chances et la non-discrimination sont des éléments fondamentaux pour que règnent la stabilité et la paix sociale. La Constitution de mon pays interdit toute forme de discrimination, de même au niveau de l'éducation; l'accès à l'éducation doit se faire sans entraves. Maurice a ratifié la convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et le protocole y relatif. Le gouvernement vient d'adopter un texte de loi interdisant la discrimination fondée sur le sexe, et nous avons mis en place une division

chargée de tous les cas de discrimination fondée sur le sexe, notamment le harcèlement sur le lieu de travail.

En décembre dernier, le gouvernement a ratifié la convention n° 111. Nous avons maintenant l'intention de revoir la classification de tous les métiers. Nous allons préparer un code pour éviter le harcèlement sexuel, nous mettons en place des campagnes de sensibilisation et nous essayons de renforcer les capacités pour que les femmes puissent participer davantage à la vie syndicale.

Dans le même contexte, grâce à l'aide de l'OIT, nous avons mené une étude sur le travail et la famille. Nous avons élaboré un programme d'action qui prévoit la mise au point de politiques pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe, les responsabilités familiales, la maternité, etc. Nous avons aussi une stratégie de communication, d'information. Nous avons des campagnes d'information sur le travail et la famille.

Les employeurs et les syndicats sont sensibilisés à la question de savoir comment il faut gérer les questions relatives à la famille pour parvenir à des solutions négociées. Des études sont menées sur les secteurs où les horaires de travail posent problème et sur les changements qui seraient bénéfiques pour les employeurs comme pour les salariés. Nous allons bientôt ratifier la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. Toujours dans le même contexte, les droits et libertés fondamentales des travailleurs migrants sont protégés, au même titre que ceux des citoyens locaux. Nous avons une cellule au ministère du Travail et des relations professionnelles pour veiller à ce qu'il y ait des inspections du travail et pour veiller à ce que l'information soit diffusée aux travailleurs régulièrement. Nous publions aussi des brochures dans plusieurs langues.

L'an dernier, nous avons institué une Journée du travailleur migrant; la discrimination ne fait pas partie des droits de l'homme, c'est une pratique qui ne saurait être tolérée, que ce soit sur le lieu de travail ou ailleurs. Ici, je le répète, le gouvernement de mon pays est résolu à suivre l'objectif stratégique du travail décent. Nous voulons améliorer la situation sur le lieu de travail et c'est pourquoi nous avons mis sur pied un plan d'action visant à éliminer la discrimination au travail.

Original anglais: M. RACHMAN (délégué des employeurs, Indonésie) — C'est un plaisir pour moi que de me retrouver devant cette auguste assemblée et de participer à la discussion générale sur le rapport global *L'heure de l'égalité au travail*.

Vous le savez sans doute, l'Indonésie est un archipel qui comporte pas moins de 13 000 îles. Voilà qui fait un grand nombre d'îles pour l'Indonésie et, pour ceux qui ne me croiraient pas, eh bien je vous en prie, venez dans mon pays et comptez par vous-même. Naturellement, toutes les îles ne sont pas habitées mais il y a environ 220 millions de personnes qui vivent sur une centaine d'îles. Ces personnes sont dispersées sur les îles d'Indonésie et ont leur propre culture. La culture varie d'une île à l'autre. Ils ont leur propre langue, leur couleur de peau, leurs croyances, leur religion, leur structure familiale, leur structure communautaire et leurs propres conceptions politiques.

Face à ces différences, des jeunes venant de différentes îles se sont rassemblés à Jakarta le 28 octobre 1928 et ont fait le serment que tous les peuples de l'archipel seraient un jour unis, relançant ainsi le

combat contre le colonialisme. Voilà quel était ce serment: «Les jeunes d'Indonésie ne connaissent généralement que l'indonésien, pas les autres langues de l'archipel. Les jeunes de d'Indonésie ne reconnaissent qu'une seule nation et c'est la nation indonésienne. Les jeunes de d'Indonésie ne reconnaissent qu'une seule langue et c'est la langue de l'Indonésie.»

Par ce serment sont abolies toutes les inégalités entre groupes ethniques, religions, races, sexes, couleurs de la peau. Tous ceux qui vivent en Indonésie sont des Indonésiens. Ce qui veut dire que l'égalité entre tous est reconnue par toute la communauté indonésienne. Les gens se reconnaissent en tant qu'Indonésiens, et non en tant que Javanais, etc. Je vous rappelle que nous avons comme symbole l'oiseau de Garuda et comme devise «Unité et diversité».

L'égalité au travail existe dans la vie quotidienne comme dans les entreprises. Il est regrettable que le rapport *L'heure de l'égalité au travail* affirme au paragraphe 93 que la population «d'origine chinoise en Indonésie» est exposée à la discrimination raciale. Je demanderai au Directeur général de rayer l'Indonésie de cette liste des populations victimes de la discrimination raciale car il n'existe pas de discrimination de ce genre.

Si l'un ou l'une d'entre vous souhaite visiter des entreprises, se rendre dans des usines ou dans des organisations, et bien qu'il ou elle le fasse. Et il ou elle constatera que les personnes qui travaillent à l'usine ou ailleurs sont d'origines diverses, que certains viennent de Java, de Bali ou d'ailleurs. Ces personnes travaillent main dans la main, il n'y a pas de préjugés qui soient fondés sur la race, la couleur ou la religion. Le président de mon organisation, l'Association des employeurs d'Indonésie, et certains membres du Conseil national de direction sont chinois.

Pour conclure, je dirais que les différences dont je viens de vous parler existent de facto. Les êtres humains ne peuvent pas changer de couleur de peau. Et, s'il y a des inégalités entre les personnes au travail, ce sont celles qui sont dues à leur niveau de compétences et de connaissances. Pour résoudre ces problèmes et réduire ces inégalités, il n'y a pas mieux que l'éducation, la formation, le recyclage et le développement des compétences.

Ma délégation confirme qu'en matière d'égalité, la prudence est de mise, car c'est une question très délicate. Les relations et la communication entre les différents groupes relèvent de la responsabilité des institutions, du gouvernement et des organisations indépendantes.

Original anglais: M^{me} STEFFENS (déléguée gouvernementale, Nouvelle-Zélande) — La ministre du Travail de la Nouvelle-Zélande, M^{me} Margaret Wilson, m'a demandé de vous transmettre ses salutations. Elle regrette de ne pouvoir être présente pour prononcer ce discours.

La Nouvelle-Zélande félicite l'OIT d'avoir mis les problèmes liés à la discrimination dans le monde du travail à l'ordre du jour et d'avoir souligné les liens qui existent entre la discrimination et la pauvreté. Le gouvernement néo-zélandais entend faire son possible pour convaincre les employeurs et les travailleurs de l'avantage et de l'intérêt de disposer d'une main-d'œuvre toujours plus diversifiée.

Le gouvernement appuie donc pleinement l'OIT quand elle affirme, au paragraphe 365 du rapport, que les institutions traditionnelles du marché du travail

doivent s'occuper en permanence et sur la base d'informations fiables des problèmes d'égalité et qu'il faut mettre en place des institutions nationales ayant expressément pour mission de promouvoir l'égalité et de suivre les progrès dans ce domaine ou renforcer celles qui existent déjà.

Au niveau national, le gouvernement met en place toutes sortes de mécanismes fort complets pour assurer l'élimination de la discrimination. La loi sur les droits de l'homme et la loi sur les relations professionnelles sont les fondements du cadre législatif relatif à ces aspects. La négociation collective est considérée comme un moyen important pour parvenir à l'égalité.

Nous avons créé un poste de commissaire pour l'égalité des chances en matière d'emploi et adopté une stratégie nationale pour les personnes handicapées, ainsi qu'un plan d'action national pour les droits de l'homme. Ce ne sont là que quelques exemples de ce que nous faisons pour promouvoir le principe d'égalité et assurer qu'il est bien respecté.

Mon gouvernement applaudit l'OIT pour sa position proactive en vue d'assurer l'égalité des droits au travail et l'égalité de rémunération dans le cas des femmes, une priorité présentée comme mondiale. La Nouvelle-Zélande s'applique également à promouvoir le principe «à travail égal, salaire égal». Le gouvernement néo-zélandais a récemment mis en place un groupe de travail sur l'égalité dans l'emploi et l'égalité de rémunération chargé d'œuvrer pour une telle égalité hommes/femmes dans la fonction publique et dans le secteur de la santé et de l'éducation.

Le groupe de travail examinera l'efficacité des mesures mises en place pour assurer l'égalité dans l'emploi et l'égalité de rémunération dans ce secteur et élaborera un plan d'action sur cinq ans. Les enseignements tirés permettront d'élargir l'expérience à d'autres secteurs.

Les informations données dans le rapport, s'agissant du principe «à travail égal, salaire égal», tombent à point nommé. Elles aideront le gouvernement et le groupe de travail à examiner toutes ces questions à la lumière de l'expérience internationale.

Je tiens à souligner la contribution importante apportée par les partenaires sociaux pour que tous les individus et toutes les catégories soient traités sur un pied d'égalité sur le marché du travail. L'Organisation des employeurs néo-zélandais et le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande participent, par des conseils et des apports d'informations à l'action des pouvoirs publics et mènent aussi de leur côté des activités complémentaires fructueuses. Mon gouvernement insiste sur l'importance de ce type de partenariats, pour concrétiser le principe du travail décent, non seulement en Nouvelle-Zélande, mais aussi dans le monde.

La Nouvelle-Zélande se félicite tout particulièrement de sa collaboration avec l'OIT. Nous partageons la conception du Directeur général quant aux droits fondamentaux au travail et avons ratifié les conventions nos 100 et 111 concernant respectivement l'égalité de rémunération et la discrimination.

La Nouvelle-Zélande a été ravie de constater qu'au paragraphe 367 du rapport global l'OIT envisage la création d'un mécanisme spécifiquement chargé de coordonner les activités entreprises au sein du Bureau en vue de parvenir à l'égalité au travail et de favoriser la coordination entre les différentes institutions intéressées et les Etats.

La Nouvelle-Zélande souhaiterait que le BIT fasse en sorte que les Etats puissent échanger leurs

pratiques, exemplaires pour ce qui touche à l'instauration et au fonctionnement de cadres institutionnels pour la promotion et le suivi des questions d'égalité. Toutefois, nous nous demandons si le Département de l'intégration des politiques de l'Organisation, qui joue déjà un rôle de coordination important, ne pourrait pas assumer les fonctions mentionnées au paragraphe 367.

En outre, nous exhortons l'OIT à mettre en place des structures de communication et de coordination plus efficaces entre le siège et le terrain, et entre le terrain et les membres pour appuyer le domaine d'activité en question.

La Nouvelle-Zélande est d'avis que l'OIT et ses membres doivent s'occuper à l'avenir des pratiques discriminatoires problématiques telles que celles qui sont fondées sur la race, l'opinion politique, les préférences sexuelles ou la religion, comme cela figure au paragraphe 361 du rapport.

Il faudrait peut-être un cadre clair accepté par le Conseil d'administration pour que l'OIT puisse se faire entendre de ses mandants avant même que des mesures «hardies et novatrices» aient été adoptées dans ce domaine.

Lorsque le gouvernement néo-zélandais a pris la parole l'an dernier pour donner son avis sur le rapport global, nous avons dit que la pauvreté jouait un rôle majeur dans le travail des enfants et appelé à l'adoption de programmes concrets, en tant qu'éléments fondamentaux de l'action future de l'OIT pour atténuer la pauvreté. Dans ce rapport, nous apprenons que la discrimination est, elle aussi, une cause majeure de pauvreté. Il est donc impératif que l'OIT et les Etats Membres se concentrent sur l'élimination de la discrimination dans l'emploi en tant que facteur prioritaire de la lutte contre la pauvreté.

Pour conclure, nous encourageons l'OIT et ses mandants à continuer de travailler ensemble pour assurer l'égalité dans le monde du travail.

Original anglais: M^{me} BYERS (déléguée des travailleurs, Canada) — Les travailleurs canadiens appuient le rapport du Directeur général L'heure de l'égalité au travail. Nous nous félicitons d'avoir la possibilité de nous exprimer sur ce rapport aujourd'hui.

Ce rapport s'inspire du travail effectué précédemment dans le contexte de l'Agenda du travail décent, bien sûr, mais il se fonde également sur le travail qui se fait dans le contexte plus vaste du système des Nations Unies. En effet, le Sommet mondial sur le développement social de 1995 ainsi que la plupart des conférences des Nations Unies qui se sont tenues depuis lors: Beijing, Durban, Johannesburg et la présente CIT, toutes ces conférences ont tenté d'analyser les différentes formes d'inégalité.

Les défis qui se présentent à nous aujourd'hui sont de nature personnelle, politique et organisationnelle. Comme le dit le rapport, l'élimination de la discrimination nécessite des efforts et des politiques délibérés, ciblés et persistants sur une longue durée.

Le lieu de travail est une voie d'approche privilégiée pour libérer les sociétés de la discrimination.

La discrimination est ressentie par des particuliers, par des groupes, mais nous en payons tous le prix, que ce soit sur le lieu de travail, dans nos foyers, dans nos communautés, au sein de la société et aussi, par-delà les frontières nationales. Lorsque des particuliers sont confrontés à des discriminations découlant de l'oppression ou de l'exclusion qu'ils subissent sur le

lieu de travail, nous en sommes tous appauvris, que ce soit au plan social ou économique. Aucune société, aucun pays, le monde ne pourra jamais prospérer tant qu'il y aura de la discrimination.

Le Mouvement syndical canadien est fier du travail qu'il fait pour lutter contre la discrimination. Nous savons que nos organisations deviennent plus fortes, plus représentatives chaque fois que nous nous lançons dans cette bataille. Comme c'est le cas dans de nombreuses organisations, les femmes ont dirigé et continuent à diriger la lutte contre le sexisme.

Les travailleurs de couleur ont constaté les améliorations, les progrès réalisés lorsque nous avons travaillé de concert dans un programme d'action cohérent contre le racisme. Les travailleurs autochtones, qui sont confrontés à une très grave discrimination dans le pays qu'ils partagent avec nous tous, veulent se faire entendre sur le lieu de travail et pouvoir apporter leur contribution de façon utile.

Les défenseurs des travailleurs handicapés veulent que nous fassions davantage, que nous mobilisions, organisions et éduquions l'opinion publique sur ces questions.

Nous avons également étendu nos activités pour nous assurer que nous éliminons la discrimination contre les travailleurs jeunes, ainsi que contre les travailleurs homosexuels et transsexuels. Nous tirons tous les leçons importantes qu'il y a à apprendre pour devenir de meilleurs alliés.

Chaque fois que nous avons donné une possibilité de s'exprimer à ceux qui sont exclus, nous avons ouvert des possibilités pour que le lieu de travail bénéficie de l'efficacité, de la productivité et des diverses compétences de ces personnes.

Ce rapport nous pousse à aller au-delà de la simple prise de conscience. Il nous faut agir et opérer des changements profonds et ce ne sera pas facile. Au Canada, nous sommes confrontés à d'importantes mutations démographiques. La population active vieillit alors que la population autochtone connaît un baby-boom. Ce type de problème se rencontre partout.

Le problème pour les gouvernements sera de traduire dans les faits ce qu'ils disent être leur politique. Aucun gouvernement ne doit supposer qu'il peut venir à l'OIT et dire une chose alors que chez eux, ils font et disent tout à fait autre chose.

Ils doivent ratifier et mettre en œuvre dans leur pays les conventions internationales qu'ils ont signées dans le cadre des Nations Unies.

Les gouvernements ne doivent pas oublier que la guerre contre la pauvreté sera perdue tant que la discrimination perdure sur le lieu de travail. Les employeurs sont confrontés à un défi particulier car la mondialisation, qu'ils encouragent normalement, est fondamentalement en contradiction avec les objectifs de ce rapport. La mondialisation qu'ils préconisent, promeut la discrimination et l'exclusion empêchant les personnes qui en sont victimes d'apporter leur contribution sur le lieu de travail au sein de la société et leur contribution à l'économie.

Il est important que le rapport propose d'intensifier les capacités de l'OIT pour s'attaquer aux politiques salariales et aux inégalités salariales en particulier.

Nous n'aurons jamais l'égalité tant que le travail des femmes sera sous-évalué, tant qu'elles seront confrontées à la discrimination chaque fois qu'elles reçoivent leur feuille de paye. Toutefois, il y a des arguments très forts qui militent en faveur de l'élimi-

nation de la discrimination du travail pour le bénéfice de l'économie. Les organisations des travailleurs sont également confrontées à un important défi, il nous faut veiller à ce que l'égalité de droit ne soit pas perçue de façon dissociée des conventions collectives, tout cela doit être intégré dans notre vie au travail.

Nous devons évaluer nos programmes, nos politiques et nos structures à l'aune de l'égalité, pour nous assurer que les travailleurs puissent s'exprimer non seulement sur le lieu de travail, mais aussi dans leur syndicat et dans les centrales syndicales.

Nous voulons des mesures disciplinées, résolues et délibérées, un plan d'action qui soit conforme aux objectifs stratégiques de la promotion du travail décent, des stratégies de lutte contre la pauvreté qui permettront véritablement d'éliminer la discrimination sur le lieu de travail et nous voulons également travailler ensemble pour créer un monde juste et équitable dans lequel tous les citoyens peuvent s'exprimer.

Nous pensons qu'un meilleur monde est possible.

Original espagnol: M. LAU VALDES (délégué gouvernemental, Cuba) — Le rapport global présenté en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail aborde un thème très important pour le développement de l'humanité. Le principe d'égalité est étroitement lié au respect de la dignité de l'être humain et mérite une attention particulière. Dans le cadre de la recherche de solutions au problème de la discrimination dans le monde du travail, il faut tenir compte de divers facteurs, qui vont de la possibilité réelle de trouver un emploi aux conditions de cet emploi (sécurité, stabilité et autres facteurs). Le rapport décrit les manifestations et les causes de l'inégalité au travail. Mais il n'est pas étonnant, dans un monde où règne l'inégalité entre pays riches et puissants et pays pauvres, dans les domaines économique, financier et politique, que cette inégalité touche également le monde du travail. Il ne faut pas perdre de vue ces différences dans le cadre de cette discussion.

Nous pensons que pour parvenir à l'égalité au travail, il faut que la société soit juste, non seulement sur le plan de la législation mais aussi dans ses pratiques à l'égard de toutes les personnes en mesure d'assumer un travail digne, et garantisse l'égalité des chances à tous les citoyens: hommes et femmes, exclus sociaux, personnes handicapées, malades du SIDA, personnes âgées. Nous pensons que le respect et la garantie de certaines valeurs sont indispensables pour arriver à des résultats concrets, mais la volonté politique des gouvernements et le système de relations, qui régit la société, sont également primordiaux.

Cette analyse met les droits des travailleurs au centre de nos préoccupations. A Cuba, pays sous blocus pendant plus de 40 ans, l'emploi constitue un élément primordial de la planification du développement économique et social du pays. Les objectifs de la politique de l'emploi, qui font partie intégrante du plan de développement économique et social, reposent sur le postulat que les ressources humaines sont l'élément fondamental qui permettra d'atteindre les objectifs économiques et sociaux. La législation garantit l'égalité en matière d'accès à l'emploi, à l'éducation, etc., et interdit la discrimination pour les motifs mentionnés dans les conventions de l'OIT.

Cette politique active de promotion du plein emploi est menée grâce à l'adoption des programmes nationaux, régionaux, locaux et ciblés. Ces programmes, grâce

auxquels le chômage ne dépasse pas 3,3 pour cent, sont fondés sur plusieurs principes.

Les femmes sont représentées à tous les niveaux: dirigeants, fonctionnaires, techniciens, enseignants techniques et professionnels, universitaires, institutrices, professeurs, médecins. La loi sur la maternité protège la femme qui travaille, et prévoit des mesures en vue de sa réinsertion dans le monde du travail.

En ce qui concerne les travailleurs âgés, notre système d'emploi ne contient pas de mesures discriminatoires à leur égard. Le système de sécurité sociale, qui couvre 100 pour cent des travailleurs, et auquel on consacre d'ailleurs 25 pour cent du budget, repose sur le principe selon lequel l'emploi est la pierre angulaire de la sécurité sociale, et constitue ainsi la principale source de richesses matérielle et spirituelle à la fois.

En ce qui concerne les handicapés, la politique a été de promouvoir le plein emploi des handicapés qui souhaitent travailler. En outre, un plan d'action national a été mis en place, qui comprend des programmes dans les domaines suivants: centres d'éducation spécialisés, équipements sportifs, culture, santé, prestations sociales, emploi.

En outre, les travailleurs séropositifs ou malades du SIDA ont la possibilité de réintégrer leur emploi. Tout cela est conforme aux principes humanistes qui ont toujours guidé la révolution cubaine.

Cette notion d'égalité doit aussi être respectée au sein de cette organisation et, à cet égard, la délégation cubaine demande que les points soulevés, en ce qui concerne les procédures et le fonctionnement de la Commission de l'application des normes de cette Conférence, soient pris en compte.

Face à l'ampleur de la tâche qu'il reste à accomplir, nous pensons que l'assistance technique et l'aide financière fournies par les pays développés et l'OIT jouent un rôle important et seraient appréciées à leur juste mesure.

Original anglais: M^{me} VALKONEN (déléguée des travailleurs, Finlande) — Je voudrais parler du rôle des partenaires sociaux dans la promotion de l'égalité au travail et de l'expérience des syndicats finlandais. A cet égard quatre vingt pour cent des travailleurs sont membres de syndicats, et 53 pour cent des syndicalistes sont des femmes.

Dès 1962, la Finlande a ratifié la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et elle a ratifié la convention des Nations Unies sur la discrimination en 1970. Afin de promouvoir l'égalité dans la vie professionnelle en Finlande, des efforts considérables ont été faits tout au long des années. Il en est résulté de nombreuses réformes, mais, en ce qui concerne en particulier les rémunérations, il reste beaucoup à faire.

En Finlande, le différentiel des salaires entre hommes et femmes est de l'ordre de 20 pour cent. En principe, les hommes et les femmes perçoivent un salaire égal pour un travail égal, mais l'objectif d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale n'est toujours pas atteint. Les hommes et les femmes travaillent dans des secteurs différents et dans des emplois différents, ce qui explique en partie les différences de salaire. Ces différences ne peuvent s'expliquer par le niveau d'éducation, car en Finlande les femmes sont mieux éduquées que les hommes.

Afin de diminuer cet écart, on a élaboré de nouvelles méthodes d'évaluation des emplois.

Des conventions tripartites sur les rémunérations ont permis de diminuer les écarts salariaux entre hommes et femmes; ces conventions comprennent des accords sur de nombreux points, accords qui ont permis d'améliorer les perspectives d'emploi rémunérateur des femmes, ainsi que leur statut dans la vie professionnelle, par exemple en ce qui concerne l'allongement des congés de maternité, la création d'un congé de paternité, le développement des garderies et différentes dispositions telles que la promotion des horaires de travail flexibles, qui permettent de mieux concilier le travail avec les obligations familiales.

Les partenaires sociaux finlandais ont également contribué à la mise au point de projets de développement, y compris au niveau des entreprises, comme par exemple le projet relatif à la qualité du lieu de travail et à l'égalité qui y règne. Ce projet repose sur l'idée que l'égalité favorise la productivité, car elle accroît le bien-être et la motivation, permettant ainsi d'obtenir de meilleurs résultats.

Je tiens à souligner que les partenaires sociaux jouent un rôle essentiel dans la promotion du principe de l'égalité au travail. La promotion de l'égalité doit faire partie des programmes des négociations collectives et il est important que les négociateurs des deux côtés de la table comptent davantage de femmes dans leurs rangs que ce n'est le cas actuellement. La promotion de l'égalité et la suppression de la discrimination nécessitent la mise en œuvre systématique des droits fondamentaux au travail. La promotion de l'égalité doit s'appuyer également sur un mouvement syndical fort et indépendant, capable de défendre les droits de tous les travailleurs. Les activités de l'OIT relatives à la promotion de l'égalité doivent être renforcées, et un plan d'action devrait être adopté en urgence. Grâce à différents projets de développement, l'OIT peut aider les partenaires sociaux à mettre au point des programmes qui serviront à leur tour à promouvoir l'égalité et à éliminer les discriminations.

En conclusion, je voudrais souligner que l'éducation de base obligatoire et gratuite est une condition préalable absolue du développement et qu'il convient en particulier d'investir dans l'éducation des femmes et des jeunes filles.

Original anglais: M. MUSEKA (délégué gouvernemental, Zimbabwe) — Comme les autres délégations, je profite de cette occasion pour féliciter le Directeur général et ses collaborateurs, qui ont élaboré un rapport global bien conçu sur la discrimination sur le lieu de travail. Je suis particulièrement satisfait de certaines des conclusions qui soulignent le fait que les stratégies visant à combattre la discrimination sur le lieu de travail ne doivent pas être isolées du cadre de la lutte contre la pauvreté, y compris la lutte contre le VIH/SIDA; ces conclusions portent, comme l'a fait remarquer le Bureau, sur certaines des sources des formes modernes de discrimination, tant dans la société que sur le lieu de travail. C'est dans cet esprit que le Zimbabwe a adopté un programme de lutte contre la pauvreté et contre le VIH/SIDA. Le programme de redistribution des terres, qui a été récemment renforcé, vise à améliorer le pouvoir économique de nos habitants, qui, dans leur majorité, n'ont pas eu accès à la terre durant un siècle à cause de l'ancien système colonial.

Je pense donc qu'il est justifié sur le plan politique de combattre la pauvreté par une redistribution équitable des terres. Pour nous, la terre est l'économie, et

l'économie c'est la terre. Aussi la terre joue-t-elle un rôle fondamental dans la lutte contre la pauvreté.

S'agissant du VIH/SIDA, il existe une discrimination due à cette maladie, comme le note le rapport à juste titre. Au Zimbabwe, outre le fait que, selon la législation du travail, les pratiques inéquitables du travail constituent une infraction et que toute discrimination contre un travailleur souffrant du VIH/SIDA est interdite, différentes initiatives sont menées dans le cadre du Conseil national du VIH/SIDA. Il faut ajouter à cela les programmes menés sur le lieu de travail par les syndicats et les entreprises. Ces programmes sont menés conjointement avec ceux qui ont un caractère plus général et relèvent des autorités locales.

Pour conclure, je souhaite indiquer que la situation générale de la discrimination sur le lieu de travail nous fournit des exemples et des idées qui, selon ma délégation, peuvent contribuer utilement à renforcer notre politique nationale en la matière, en particulier dans le secteur informel de notre pays où les conditions de travail restent déplorable.

Original anglais: M. MATHESON (délégué des travailleurs, Australie) — Les travailleurs australiens félicitent le personnel du BIT. Avec l'assistance du Directeur général, ils ont réussi à rédiger cet excellent rapport. Il s'agit d'un rapport qui nous fournit un cadre pour un plan d'action. Il nous lance, d'ailleurs, un grand défi, celui de passer des paroles à l'acte. Il reste à donner des orientations précises et à les ajouter au plan d'action.

Juste quelques éléments du plan d'action que je voudrais faire ressortir. D'abord, le rôle intégrateur des institutions chargées d'éliminer toute discrimination. Les travailleurs soutiennent le bon fonctionnement de ces institutions et recommandent vivement que ces institutions se fondent fermement sur les principes des Nations Unies, adoptés à Paris, en 1993. Ces principes précisent le rôle, la composition, le statut, les fonctions des institutions nationales qui s'occupent des questions d'égalité et de droits de l'homme et de l'élimination de toute discrimination.

Ces principes soulignent le besoin d'indépendance et de ressources suffisantes, ainsi que l'importance d'un mandat inclusif. Mais, sachez-le, une institution indépendante qui s'emploie activement à combattre la discrimination sera toujours la cible de gouvernements immatures et mal informés. Il faudra donc que les employeurs, les travailleurs et les gouvernements travaillent ensemble.

En Australie, le gouvernement continue de s'en prendre à notre institution nationale, la Commission des droits de l'homme et de l'égalité des chances, en s'attaquant à son indépendance et en lui refusant les fonds dont elle a besoin pour mettre en œuvre son programme. Et c'est cette commission qui s'occupe de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, de l'OIT. Les travailleurs et les employeurs, lors des réunions convoquées par cette commission, ont proposé un plan d'action pour lutter contre la discrimination sur le lieu de travail, ainsi qu'un comité consultatif tripartite, et de se mettre ensemble avec des représentants des ONG.

Le gouvernement a ignoré ces propositions. Et, depuis, il a refusé de participer à des discussions futures sur le fonctionnement d'un tel plan.

Deuxièmement, il existe des groupes de travailleurs qui continuent de lutter pour que la question des

handicaps fasse enfin partie des programmes de lutte contre la discrimination sur le lieu de travail. A la conférence internationale des gays et lesbiennes, qui a eu lieu à Sydney en 2002, un intervenant a dit qu'il était travailleur, syndicaliste et homosexuel et qu'il souffrait de discrimination. C'est pour cela qu'il est regrettable qu'une étude globale qui cherche à se projeter dans l'avenir et qui propose des idées nouvelles ne parle pas de ces travailleurs invisibles. Il y a trois types d'action que l'OIT peut entreprendre: les conditions de travail — un manuel à cet effet devrait être publié pour faire une synthèse des politiques et programmes à mettre en place pour défendre les droits des travailleurs, gays et lesbiennes.

Il faudrait aussi qu'il y ait une page Internet qui serait consacrée aux problèmes que rencontrent les travailleurs gays et lesbiennes, et que doivent régler les employeurs et les fonctionnaires.

Troisièmement, il faudrait procéder à une évaluation des programmes du Centre international de formation du BIT pour déterminer s'ils tiennent compte de la dimension sexospécifique.

Quatrièmement, un travail de collaboration entre les partenaires sociaux qui tienne compte des spécificités culturelles et régionales. Cela renforcerait l'intégrité, le pouvoir et l'influence de l'OIT. C'est pour quelques régions une question sensible, et là nous pensons que l'OIT pourrait adopter une approche créatrice et novatrice qui permettrait aux partenaires sociaux de réfléchir tous ensemble à cette question.

Original anglais: M. GAMMAMPILA (délégué gouvernemental, Sri Lanka) — La délégation sri lankaise tient à féliciter l'OIT du rapport global L'heure de l'égalité au travail qu'elle a présenté et qui porte sur l'élimination de la discrimination liée à l'emploi.

Le rapport de cette année est particulièrement important car il ne répond pas seulement à ce que demande le suivi de la Déclaration des principes et des droits fondamentaux au travail, mais il achève aussi le cycle des rapports sur les quatre principes.

Les deux conventions fondamentales de l'OIT, c'est-à-dire la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 et la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, avaient été ratifiées par 160 et 150 pays respectivement, au 31 janvier 2003. Ce sont les deux conventions de l'OIT les plus ratifiées. Cela illustre en soi le consensus qui existe dans la communauté internationale pour condamner la discrimination et l'engagement de cette dernière à éliminer la discrimination liée à l'emploi et la profession. Toutefois, nombreux sont les pays du monde où ces principes ne sont pas respectés.

Le Sri Lanka salue les efforts déployés par l'OIT pour attirer l'attention de la communauté internationale sur plusieurs formes de discrimination au travail, y compris celles qui sont liées à l'âge ou au handicap, à la séropositivité et à la nationalité. Toutefois, comme l'OIT l'a souligné à juste titre, certaines formes de discrimination sont difficiles à combattre; car elles sont invisibles et indirectes.

Dans la deuxième partie du rapport, l'OIT reconnaît le manque de véritable information sur certaines discriminations, autre que celle fondée sur le sexe, qui s'exercent sur le lieu de travail.

Tout en acceptant que l'égalité des sexes est un principe important, nous pensons que l'OIT devrait inciter les Etats Membres à examiner d'autres formes de discrimination sur le lieu de travail et à recueillir

des informations à leur sujet. Une telle information est essentielle pour formuler des politiques appropriées et afin de mettre en œuvre les programmes les plus adéquats.

Le Sri Lanka est attaché à l'élimination de toutes les formes de discrimination sur le lieu de travail et a d'ailleurs ratifié les deux conventions de l'OIT, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. L'égalité des chances et de traitement est garantie par la Constitution du Sri Lanka, qui stipule qu'aucun citoyen ne doit faire l'objet de discrimination pour des raisons de race, de religion, de caste, de sexe, d'opinion politique, de lieu d'origine ou autre raison de ce type.

La Constitution garantit également la liberté à s'engager dans toute occupation, profession, commerce et entreprise, licite. C'est un droit fondamental. Dans le cas d'une violation ou d'un risque de violation d'un droit fondamental, toute personne peut saisir la Cour Suprême. Les personnes morales ou physiques peuvent, elles aussi, introduire un recours devant un tribunal.

Le Sri Lanka a démontré son engagement tant par sa politique que sa pratique à respecter l'Agenda du travail décent de l'OIT. Il a intégré dans sa nouvelle politique nationale et sa politique de productivité, des chapitres sur le travail décent.

Le Sri Lanka est conscient par ailleurs des effets néfastes de la discrimination et de l'inégalité et, conformément à cela, les objectifs stratégiques du travail décent ont été intégrés dans la stratégie nationale de réduction de la pauvreté introduite récemment dans notre pays.

Etant donné l'importance que revêt le principe de l'élimination de la discrimination dans l'accès à l'emploi, la mise sur pied d'un système de recherche et de classification des emplois, le système «Jobsuit» représente un progrès considérable pour le gouvernement.

Il s'agit d'un réseau national, unifié, de bases de données informatisées destinées à faciliter les recherches d'emploi, de formation, de recyclage, sur les retraites ou autre prestation sociale, les emplois indépendants, les services à l'intention des entrepreneurs, etc. Les offres d'emploi étant faites purement en fonction du mérite du demandeur nous pensons que cela réduira la discrimination.

Durant ces dernières années, la proportion des femmes actives dans la population du Sri Lanka a connu une croissance très rapide et leur taux de participation s'est accru beaucoup plus vite que celui des hommes. Cela est dû à une augmentation du niveau d'éducation chez les femmes, en plus des pressions économiques qui ont pesé sur les familles. Les dernières statistiques mettent d'ailleurs en évidence une augmentation de la part des femmes dans certaines catégories professionnelles et aux postes à responsabilités, et ce aussi bien dans le secteur privé que public.

On est en train de mettre en œuvre au côté du ministère de l'Emploi et du Travail et au ministère pour les affaires féminines un certain nombre de programmes économiques et sociaux en faveur des femmes. Le fossé entre les hommes et les femmes est en train de se combler rapidement.

Comme l'OIT l'a très justement dit, nous sommes appelés à combattre de nombreuses autres formes de discrimination et nous ne pourrions le faire que par la conclusion d'un partenariat entre les partenaires

sociaux. Je suis convaincu que, grâce au soutien des organisations d'employeurs et de travailleurs, nous pourrions prendre et appliquer des mesures qui feront de l'égalité dans l'emploi et la profession, une réalité.

Dans ces efforts, l'OIT pourrait aider les Etats Membres à briser le cercle vicieux de la discrimination grâce à la coopération technique.

Original anglais: M. SOEMARNO (conseiller technique gouvernemental, Indonésie) — Je voudrais féliciter le Directeur général du BIT pour l'excellence de son rapport. Ce rapport global est complet, et il traite des différents aspects, du thème «L'égalité au travail».

Le plan d'action de l'Indonésie, pour 1998 à 2003, met notamment l'accent sur les efforts déployés pour lutter contre la discrimination sous toutes ses formes et en particulier pour appliquer la convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciales qui a été ratifiée par notre pays il y a quelques années. Ce plan d'action sera achevé cette année et un autre plan pour les cinq années suivantes lui succédera.

Je voudrais également fournir des informations complémentaires dans le domaine de l'égalité au travail. Nous avons ratifié la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 et convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, voilà qui est d'ailleurs reflété dans l'annexe au rapport. Notre gouvernement a également mis en œuvre la loi n°13 sur l'égalité au travail. Ce principe de l'égalité au travail est déjà repris dans cette loi qui concerne également la non-discrimination. Cette loi a été diffusée auprès des responsables du travail, notamment à ceux qui ont des postes d'encadrement dans le pays. Notre gouvernement la distribue également aux organisations d'employeurs et de travailleurs dans le pays.

En ce moment, nous préparons des études sur les pratiques discriminatoires sur le lieu de travail, notamment celles fondées sur le sexe pour appréhender au mieux le problème dans notre pays. Cette étude sera utilisée à son tour comme base pour les actions à venir qui sont en rapport avec cette question.

Le but de ce rapport global est enfin de formuler des plans d'action en matière de coopération technique. A cet égard, je suis heureux que le Directeur général nous ait dit que ce rapport est une base pour notre travail à venir. Nous venons de terminer ici une séance interactive.

A cet égard, nous aurons bon espoir que l'OIT utilisera ses ressources au profit de programmes de coopération technique ayant pour but d'éradiquer la discrimination sur le lieu de travail, y compris, en Indonésie, conformément au mandat du rapport global.

L'Indonésie espère que les futurs travaux de l'OIT bénéficieront à tous, y compris à elle-même.

M. PRINCE (délégué des travailleurs, Suisse) — Permettez-moi, en préambule, de féliciter M. Wamaila de saon élection, au nom des travailleuses et travailleurs suisses dont vous connaissez l'attachement à l'Organisation internationale du Travail (OIT) et à son action normative, mise en œuvre sur une base tripartite pour faire triompher les principes de la liberté syndicale, de l'égalité de chances et de traitement, de l'abolition du travail forcé ou obligatoire et de toutes les formes de discrimination.

La création de l'Organisation internationale du Travail en 1919 procédait de la conviction que la justice sociale est essentielle pour assurer une paix universelle et durable. Son œuvre en matière de promotion des droits de l'homme et de développement des relations professionnelles est immense.

Dans d'innombrables domaines, c'est grâce à l'OIT et à son action normative irremplaçable que des progrès ont été réalisés en matière de conditions d'emploi et de travail, et ce par la pratique du dialogue entre gouvernements, employeurs et travailleurs.

L'OIT a aussi déployé beaucoup d'énergie pour garantir les droits de l'homme dans le travail. Au point qu'en 1993 la Conférence mondiale sur les droits de l'homme, organisée à Vienne, a reconnu que les normes fondamentales de l'OIT font partie intégrante des droits de l'homme. L'*universalité* des principes de la Déclaration de Philadelphie en a ainsi été renforcée, ce qui a aussi été le cas avec l'adoption, en 1998, de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail dont le suivi fait l'objet de la présente discussion.

Mais est-il vraiment judicieux d'accorder foi à cette *universalité* des droits de l'homme et des normes de travail quand on sait que le thème mobilisateur du 1^{er} mai 2003, ici à Genève, était: *Debout pour les droits du travail dans les organisations internationales!*

L'un des buts de l'OIT est de promouvoir les opportunités pour les femmes et les hommes, d'obtenir un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine.

L'objectif, visant à éliminer toutes les formes de discrimination en matière d'emploi et de profession, constitue une obligation pour les Membres de l'OIT, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions y relatives. La Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail adoptée en 1998 reconnaît l'obligation qui incombe à l'OIT d'aider ses Membres à atteindre cet objectif.

Un communiqué de New Wood publié lors de notre dernière Conférence, le 3 juin 2002, titrait: «Les cordonniers les plus mal chaussés». Le jeune Syndicat des Nations Unies à Genève, qu'est New Wood, y souligne que l'ONU ne pratique pas en son sein ce qu'elle s'efforce de faire appliquer au niveau mondial, en l'occurrence les droits de l'homme, y compris les normes internationales du travail qu'elle se refuse à reconnaître, au prétexte qu'elles ne concerneraient que les Etats.

Il nous a été confirmé, le 3 juin 2003, lors de la réunion d'information de la Commission des normes qui siège dans le cadre de cette Conférence, que le personnel du système onusien, qui emploie près de 50 000 personnes sur l'ensemble de la planète, n'est pas au bénéfice des dispositions normatives adoptées par l'OIT. Pourtant, nous ne pensons pas que ce personnel puisse être assimilé à un corps de police ou à des forces armées.

L'«universalité» des droits de l'homme au travail en prend d'autant plus un coup que, lançant le 31 janvier 1999 l'initiative *Global Compact* à Davos, le Secrétaire général des Nations Unies, M. Kofi Annan, demandait aux dirigeants des grandes sociétés du monde, individuellement, dans le cadre des sociétés qu'ils dirigent et, collectivement, par l'intermédiaire de leurs associations «d'embrasser, de promouvoir et de faire respecter une série de valeurs fondamentales touchant les droits de l'homme, les conditions de travail et l'environnement [...] parce que ce sont des sphères

dans lesquelles les valeurs universelles ont déjà été définies par des instruments internationaux, notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail».

Deux collaboratrices et collaborateurs sur cinq du système onusien étant basés à Genève, leur situation nous interpelle. D'autant plus que les accords dits «de siège», conclus entre le Conseil fédéral et l'ONU, respectivement, les diverses institutions qui en émanent ou qui font partie du système dit «commun», stipulent que ces organisations coopéreront, en tout temps, avec les autorités suisses en vue de faciliter une bonne administration de la justice.

En notre qualité de délégué des travailleuses et travailleurs suisses et en tant que simple citoyen, nous ne pouvons rester indifférents face aux atteintes à l'*universalité* des droits de l'homme au travail.

Les pratiques sur lesquelles plane un silence coupable, quand ce n'est pas une chape de plomb, ont pour conséquence un accroissement inouï de la précarité pour des milliers de fonctionnaires qui travaillent en grande partie ici, sur le sol genevois, précarité qui est la cause de grandes souffrances morales et physiques, de problèmes de santé, de problèmes pécuniaires, familiaux et autres pour celles et ceux qui en sont les victimes.

Dans l'ensemble, les organisations intergouvernementales basées à Genève occupent quelque 23 000 personnes, dont 12 300 fonctionnaires permanents et 10 700 personnes ayant un «autre statut», statut précaire qui va du fonctionnaire temporaire longue durée au stagiaire.

Il s'agit, en résumé, d'un système discriminatoire, caractérisé par une précarité inouïe et difficile à imaginer au regard des normes internationales du travail, d'une part, et des qualifications de leurs titulaires, d'autre part, soit près d'une dizaine de contrats de travail différents.

Les contrats à durée déterminée, les contrats à court terme, les collaborateurs dits «extérieurs», le contrat journalier et les stagiaires qui n'ont même pas de salaire ni de protection sociale du tout.

Ces contrats de travail, qui règlent l'engagement des 10 700 fonctionnaires internationaux à statut précaire à Genève, donnent naturellement lieu à toutes sortes de manipulations, empêchant le plus souvent celles et ceux qui sont soumis d'acquiescer une couverture sociale normale et d'entrevoir sérieusement toute perspective de carrière, voire un avenir familial, étant donné qu'il faut avec chaque nouveau contrat repartir à zéro.

Certaines personnes cumulent 25 contrats en cinq ans d'activité ici. Il y a une trentaine d'années, le contrat précaire était l'exception dans les organisations internationales. Il est devenu aujourd'hui la règle. A l'OMS, il n'existait à la fin de 2001 plus que 3 600 contrats de travail à long terme, pour 4 700 à court terme, alors que les tâches ne font qu'augmenter.

Les contrats à la chaîne pouvant servir à enchaîner celles et ceux que la précarité a tôt fait de museler, il n'est pas difficile d'imaginer le gâchis qui résulte de cette situation discriminatoire; nul ne conteste que toutes les formes de harcèlement (moral, psychologique et sexuel) et autre *mobbing* se répandent au sein des organisations internationales.

Le moral des fonctionnaires est bas, trop bas. Ce qui est mauvais pour eux et leurs familles l'est aussi pour l'organisation qui les emploie: baisse de la

performance ou de la productivité, frais médicaux, plaintes donnant lieu à des procédures internes, pensions d'invalidité, atteinte à la réputation de l'employeur, et j'en passe. Le patron le plus rétrograde aurait déjà compris qu'il y a péril en la demeure.

Pour en savoir plus, je vous laisse le soin de lire certaines rubriques des bulletins des organisations de fonctionnaires internationaux. De même que le livre «ONU Violations humaines» dont Jean-Loup Izambert est l'auteur.

Le développement de zones de non droit est inacceptable. En cas de litige, même ceux portant sur les problèmes d'égalité et de discrimination, seul le règlement intérieur de l'organisation qui emploie le fonctionnaire et son contrat de travail font foi, à l'exclusion de toutes les normes internationales du travail, y compris à l'OIT qui a été le plus souvent à l'origine de celles-ci.

Pourquoi telle organisation internationale refuse-t-elle d'accorder à son Office de médiation les fonds nécessaires pour qu'il puisse s'acquiescer pleinement de sa mission au siège et sur le terrain? Pourquoi les recommandations dudit office concernant le harcèlement dont de hauts fonctionnaires seraient coupables restent-elles sans suite ou ne sont-elles pas traitées assez vite? Pourquoi tente-t-on de démanteler un autre système de médiation au lieu de l'améliorer?

Reconnu par quelque 40 autres organisations internationales, le Tribunal administratif de l'OIT fait office de dinosaure selon Maître Geoffrey Robertson, l'un des meilleurs ténors du barreau de Londres, spécialisé dans les droits de l'homme, qui a conclu un avis de droit en mettant en évidence que les usages de ce tribunal violeraient les dispositions de la Convention européenne des droits de l'homme. Il est regrettable que la réforme de cette instance ait, une fois de plus, été reportée à 2004, si tout va bien, même si, à l'évidence, le Tribunal administratif des Nations Unies est encore bien plus mal loti en la matière. Que les réformes sur lesquelles il y a déjà accord au sein de l'Organisation internationale du Travail soient enfin mises en œuvre.

Genève ne saurait devenir le Guantanamo des fonctionnaires internationaux victimes d'inégalités de traitement flagrantes. Il y a péril en la demeure. Les divers syndicats et organisations de fonctionnaires internationaux ont présenté des propositions pour que soit mis fin à l'hérésie que constitue la dérive vers l'absolutisme. Pourquoi n'y donne-t-on pas suite?

L'inscription «Ô toi qui entre ici, ôte toute espérance» que Dante a fait figurer sur les portes de l'Enfer de la *Divine Comédie* n'a de place ni au sein des organisations internationales ni en Suisse.

Je termine par un élément plutôt positif. C'est que, au moins, au sein du BIT, la pratique de la négociation collective a été instaurée. Nous osons croire que le Directeur général et le Conseil d'administration sauront diligenter ce qu'il y a lieu de faire pour que ce que préconise le rapport en discussion soit appliqué au plus vite au sein de l'ensemble des organisations internationales, pour qui le temps est venu de se mettre à l'heure de l'égalité au travail, pour reprendre le titre de ce document.

Original anglais: M. OWUOR (délégué des employés, Kenya) — L'objectif de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail est de nature promotionnelle et ne peut être utilisé à des fins protectionnistes pour remettre en question les avantages d'un Etat Membre. Vous êtes

également conscients du fait que ce sont les gouvernements et non pas les employeurs qui ratifient les conventions.

Le gouvernement du Kenya n'a pas encore ratifié la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, qui prévoit un congé de maternité payé d'une durée de trois mois à condition que les prestations soient assurées par une assurance sociale obligatoire ou par prélèvement sur des fonds publics et que l'employeur ne soit pas tenu personnellement responsable du coût direct des prestations, à moins d'y avoir expressément consenti. Le Kenya s'occupe actuellement de la conversion de son Fonds de prévoyance nationale en un régime de retraite qui va incorporer les prestations de maternité. Dans l'intervalle, nos travailleuses bénéficient de deux mois de congés de maternité payés par les employeurs et non pas par le régime d'assurance du gouvernement.

Les travailleuses sont prédominantes dans l'horticulture qui est un secteur saisonnier. Toutefois, la vie de ces personnes est mise en danger et les employeurs seront obligés de procéder à une discrimination contre les femmes et de recruter des hommes en raison des activités de quelques organisations de consommateurs en Europe.

Selon le Code d'éthique de celles-ci, le secteur horticole dans toute la chaîne d'approvisionnement ne répond pas à des normes sanitaires strictes. Il existerait également des normes de travail contraires à l'article 5 de la Déclaration. D'autres conditions ont été ajoutées, y compris la nécessité d'assurer un emploi permanent. Mais comment est-il possible d'assurer un travail permanent dans un secteur saisonnier! De plus, nos employeurs devraient donner trois mois de congé maternité payés à leurs frais. Il est également demandé que les ONG soient associées aux négociations collectives, contrairement à l'accord tripartite qui donne aux seuls syndicats le droit de négociation en ce qui concerne la détermination des termes et conditions d'emploi de leurs membres.

Dans le contexte de pays en développement, nous avons besoin de l'assistance de l'OIT pour surmonter le problème auquel font face des milliers de femmes qui peuvent être licenciées, du seul fait de ces conditions inutiles.

Original arabe: M^{me} BAHWAN (conseillère technique et déléguée suppléante des employeurs, Oman) — Au nom de Dieu, Clément et Miséricordieux, je suis particulièrement heureuse en mon nom personnel et au nom des employeurs du sultanat d'Oman de féliciter le Président pour son élection à la présidence de cette session de la Conférence internationale du travail. Nous sommes convaincus que ce choix bien inspiré contribuera à la réalisation des objectifs de cette Conférence.

Je voudrais également féliciter le Directeur général de l'OIT qui a été réélu à la tête de cette Organisation, ainsi que le Conseil d'administration pour nous avoir présenté ce premier rapport global sur l'élimination de la discrimination au travail et dans la profession.

Je suis particulièrement heureuse de rendre hommage à la stratégie de l'OIT qui s'est engagée à lutter pour l'élimination de toute forme de discrimination, afin de préserver la dignité de l'homme et de consacrer la justice internationale. Dans son processus de renaissance contemporaine, Oman n'a cessé de déployer des efforts pour établir les bases de la parti-

cipation sociale. Ainsi, des efforts ont été déployés par les différentes institutions aussi bien gouvernementales que du secteur privé, par les comités nationaux et locaux ainsi que par des initiatives individuelles en vue d'élaborer des mécanismes de participation adaptés à l'esprit de notre société. Ainsi, les institutions et les associations de la société civile œuvrent à la réalisation des aspirations de la société d'Oman dans le domaine du développement.

Le ministère de la Main-d'œuvre du sultanat d'Oman s'est engagé à assumer ses responsabilités dans le domaine de la formation pratique et de la qualification théorique, sans discrimination entre les hommes et les femmes et à travers la planification permanente et l'exécution du programme «Sanad» visant à inciter les jeunes et à investir leurs énergies dans les domaines économique, culturel et de développement. Ainsi, le Code du travail du 26 avril 2003 a garanti l'égalité des différentes catégories de travailleurs, citoyens et immigrants, qui peuvent exercer leur travail librement et sans discrimination aucune.

Les femmes sont les sœurs des hommes. Le mot «shaqiq» égalité des droits et des devoirs, avec une responsabilité mutuelle dans un sens fraternelle. C'est une culture d'égalité et de participation, et de non-discrimination entre les bâtisseurs de la civilisation, qu'ils soient hommes ou femmes.

Oman a assimilé cette réalité et la femme est devenue l'égale de l'homme, sur le plan des droits civils et dans les domaines de l'éducation, de la formation et du travail. Elle a occupé des postes politiques de haut niveau, elle est devenue ministre, ambassadrice, directrice générale dans les ministères, membre du Conseil d'état et membre élu du Conseil consultatif (Al-Shoura). Elle a participé activement dans le domaine économique devenant directrice de banques, d'entreprises et d'institutions économiques de haut niveau. La femme a également joué un rôle dans les institutions militaires, dans la police et les forces de sécurité. Elle s'est montrée extrêmement qualifiée dans les techniques de l'information et dans les domaines de la planification et de la créativité, et l'on y retrouve ainsi des experts et des spécialistes remarquables.

En examinant les statistiques relatives au rôle de la femme dans le monde, on retrouve 28 pour cent des femmes de l'Afrique du Sud qui travaillent dans le domaine de l'informatique, et 20 pour cent de femmes qui travaillent en Inde dans le domaine de la programmation, 30 pour cent de Malaisiennes qui travaillent dans les techniques de l'information et 22 pour cent de Jordaniennes qui travaillent dans la programmation, dans le secteur privé. Ces chiffres montrent bien l'importance du rôle de la femme dans le domaine de l'économie et du développement.

Et il est certain qu'il existe des domaines nombreux sur le marché des services, des affaires ou de la technologie de l'information où la femme peut assumer des responsabilités.

La femme est un partenaire égal de l'homme, et lui offrir la possibilité de participer à la vie économique et d'y collaborer activement lui permettrait de renforcer ses compétences scientifiques et pratiques pour la création d'un futur meilleur.

Original anglais: M^{me} ATHREYA (représentante, Social Alert) — Je remercie la Conférence internationale du Travail de me donner la possibilité de m'exprimer sur ce sujet très important et je tiens à

féliciter le personnel de l'OIT d'avoir élaboré un rapport si fouillé sur la discrimination au travail.

Récemment, j'ai participé à un projet de recherche sur les questions qui affectent les femmes au travail dans le secteur formel dans le monde entier, et, plus particulièrement, dans les pays en développement. Je voudrais souligner aujourd'hui un problème quasiment invisible, mais répandu partout, le harcèlement et la violence sexuels au travail.

Dans une étude menée par des ONG locales au Kenya, nous avons appris que 90 pour cent des femmes qui travaillent dans les industries de transformation pour l'exportation, y compris l'agriculture, étaient harcelées par leurs contremaîtres; c'était une condition pour conserver leur emploi. Ce harcèlement prenait la forme de ce que l'on appelle dans de nombreux pays le viol. Les femmes devaient se soumettre aux pressions sexuelles de leur contremaître pour obtenir leur paie le moment venu. Ce qui est encore plus troublant, nous avons trouvé dans notre enquête que 70 pour cent des hommes interrogés estimaient que les abus endurés par les femmes relevaient d'un comportement normal ou naturel.

Nous avons également remarqué que ni la loi kényane ni les codes de conduite des employeurs privés traitaient du harcèlement sexuel. Par conséquent, les femmes ne révèlent pas ou ne dénoncent pas le harcèlement par crainte de perdre leur emploi.

De même, nous venons de terminer une étude en République dominicaine qui porte sur les femmes qui travaillent dans les zones de transformation pour l'exportation. 49 pour cent des femmes interrogées pour cette étude ont admis qu'elles avaient été victimes de harcèlement sexuel. La recherche a démontré, que, dans la République dominicaine, les femmes qui ne se plient pas aux désirs de leurs agresseurs sexuels sont mises à la porte, menacées de licenciement, rétrogradées ou voient leur paie réduite arbitrairement. En outre, les femmes sont stigmatisées lorsqu'elles avouent avoir été victimes de ce traitement, et donc elles admettent rarement avoir subi ces violences.

D'autres recherches préliminaires que nous avons menées avec des partenaires locaux au Mexique, en Thaïlande et en Indonésie suggèrent que le problème est répandu dans tout le monde en développement. Dans tous ces pays, les femmes constituent la majorité de la main-d'œuvre dans l'industrie légère de transformation et un pourcentage important de la main-d'œuvre dans l'agriculture commerciale. Beaucoup de femmes dans ce secteur de l'industrie légère sont jeunes, arrivées fraîchement de la campagne et sont donc particulièrement vulnérables à l'exploitation.

Dans l'agriculture commerciale, les femmes sont souvent contraintes de vivre sur les plantations où elles travaillent et, par conséquent, elles sont d'autant plus vulnérables aux abus des gestionnaires de la plantation après la journée de travail. Les lois locales ne disposent que rarement de sanctions suffisantes pour de tels abus et, lorsque de telles lois existent, les stigmas sociaux et la crainte de perdre l'emploi sont si forts que les crimes ne sont jamais dénoncés. Nous avons même remarqué que bien souvent les femmes ne disent pas à leur mari qu'elles ont été victimes de harcèlement sexuel, par peur de répercussions sur leur ménage.

Nous pensons donc que cette question du harcèlement sexuel et de la violence sexuelle est une épidémie silencieuse.

Le rapport global *L'heure de légalité au travail* est extrêmement utile pour dire clairement que l'OIT reconnaît que le harcèlement sexuel est une forme de discrimination sur le lieu de travail et que les gouvernements doivent prendre des mesures pour lutter et prévenir le harcèlement dans le contexte de la promotion de la sexospécificité, de l'égalité des sexes, cela au titre de la mise en œuvre de la convention n° 111.

Elle est extrêmement utile mais il faut dire que, en matière de responsabilité, elle ne suffit pas pour traiter le problème, car elle ne prévoit ni les principes spécifiques ni des règles générales qui se rapportent directement au harcèlement sexuel. Un instrument spécifique est nécessaire pour que les gouvernements sachent précisément ce qu'est une norme internationale acceptable en la matière et quelles sont les mesures appropriées pour traiter de ce problème.

Nous lançons donc un appel au Conseil d'administration de l'OIT pour qu'il convoque une réunion d'experts afin d'élaborer un recueil de directives pratiques concernant le harcèlement sexuel. Ce serait très important pour établir une définition claire et fixer une orientation précise sur ce thème. Nous pensons également que l'OIT devrait envisager une convention sur la question du harcèlement sexuel, qui a besoin d'être analysée davantage dans le monde entier.

Nous voudrions conclure en remarquant que l'OIT elle-même a dit que 50 pour cent de toutes les femmes qui travaillent dans le monde seront, à un moment ou l'autre au cours de leur activité professionnelle, victimes de harcèlement sexuel, et nous devons ensuite traiter les conséquences terribles sur leur corps et sur leur vie. Le rapport *L'heure de l'égalité au travail* est une ouverture importante à propos, de telle sorte que la violation des droits des femmes qui travaillent, encore peu discutée ou définie en tant que telle, puisse être débattue et traitée de façon plus correcte à l'avenir. Nous invitons vivement l'OIT à le faire.

Original arabe: M. ASADALLAH (délégué des travailleurs, Oman) — Au nom de Dieu, Clément et Miséricordieux, je voudrais, à mon tour, vous féliciter pour votre élection à la tête de cette Conférence et nous espérons que grâce à votre expérience et votre sagesse, cette Conférence débouchera sur des résultats positifs qui seront bénéfiques aux trois partenaires sociaux. Je voudrais aussi adresser mes félicitations aux trois Vice-présidents.

Je me félicite des efforts déployés par le Directeur général pour l'élaboration de cet excellent rapport qui traite de toutes les formes de discrimination fondées sur la race, la couleur, le sexe ou la religion. Cela est normal d'autant plus que l'Organisation internationale du Travail, depuis sa création en 1919, n'a pas cessé de réaffirmer l'importance du principe d'égalité de rémunération et de chances.

Le principe de l'égalité est exprimé dans les conventions nos 100 et 111. Ces deux conventions assurent la promotion de l'égalité et de la lutte contre la discrimination.

Je voudrais aussi me référer aux conventions nos 159 et 168 qui prévoient que les personnes handicapées doivent être traitées sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs. Le principe de non-discrimination est d'ailleurs proclamé dans la Constitution de l'OIT.

Nous parlons de l'égalité alors que bon nombre de travailleurs souffrent de l'inégalité. Nous devons dans

cette Organisation continuer à œuvrer en faveur de l'égalité pour les travailleurs.

Nos frères en Iraq souffrent de l'inégalité. Les Irakiens ne sont pas représentés à cette Conférence et c'est une preuve éclatante de l'inégalité dont ils souffrent par rapport aux autres travailleurs et qui sont venus de toutes les parties du monde assister à cette Conférence.

Nous attachons une grande importance à l'égalité afin de créer un environnement propice pour le travail et la productivité. C'est pourquoi les trois mandants, c'est-à-dire les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, ont pris part à un dialogue fructueux. Grâce à ce dialogue, nous sommes parvenus à un accord qui nous a permis d'adopter un nouveau code du travail à Oman. Ce code a été promulgué. Il garantit l'égalité entre l'homme et la femme pour ce qui est des droits et des obligations ainsi que l'égalité de chances. Ce code garantit le droit des travailleurs à une sécurité sociale qui leur fournit des soins de santé gratuits.

Le plus important dans ce code c'est qu'il permet aux travailleurs dans toutes les entreprises de former des commissions représentatives qui veillent au respect de leurs intérêts et de leurs droits et qui les représentent.

Nous, en tant que travailleurs à Oman, nous nous félicitons de cela. Il s'agit d'un pas en avant sur le chemin de l'amélioration de la situation des travailleurs de mon pays.

Original anglais: M. POTTER (délégué des employeurs, Etats-Unis, parlant au nom du groupe des employeurs) — Le débat d'aujourd'hui revêt deux aspects. L'aspect le plus important est la question de l'élimination de la discrimination. Mais aussi il s'agit du parachèvement du premier cycle des rapports globaux. Dans mon pays lorsqu'on veut rendre hommage à une réalisation, on dit: «Tu as fait un long chemin mon gars», mais moi je dirai en l'occurrence que «T'as encore une longue route devant toi mon gars».

En effet, la discrimination est un problème, un fléau qui sévit aux quatre coins de la planète. La Déclaration couvre bien sûr un champ très vaste mais pas toutes les facettes de ce mal. On ne peut que noter que l'enceinte de la plénière n'est pas aussi pleine que les années passées. Nous espérons qu'il ne faut pas interpréter cela comme un manque d'intérêt. Je pense que les orateurs nous auront plutôt prouvé le contraire. C'est probablement parce que la discussion du Rapport global cette année se déroule plus tard dans la semaine, ce qui fait que des ministres qui auraient pu prendre la parole ne l'ont pas fait aujourd'hui.

Nous sommes à une étape où l'on peut réellement faire un bilan quadri annuel du rapport global, et savoir où nous allons. S'agissant de la discussion générale et de la discussion interactive, il ressort clairement des commentaires intuitifs du Directeur général que la discussion interactive a été la plus vivante. Bien sûr il y a eu des allocations fort importantes, y compris celles qui ont été faites dans le cadre de ce débat, mais dans tous les cas nous sommes arrivés maintenant à l'heure de la synthèse et de l'évaluation.

Enfin, je conclurai en disant que quand j'écoute Sir Roy Trotman, je constate que le groupe des travailleurs et le mien partageons les mêmes points de vue sur la direction à suivre pour éradiquer la discrimination.

Original anglais: M. TROTMAN (délégué des travailleurs, Barbade, parlant au nom du groupe des travailleurs) — Nous souhaitons vous remercier ainsi que toutes les personnes qui ont participé à la discussion. Nous abondons dans le sens de M. Potter qui a dit que nous avons achevé le premier cycle de la présentation des rapports globaux. Nous sommes sûrs d'avoir fait un pas dans la bonne direction, mais savons que nous avons encore un bon bout de chemin à parcourir. J'en veux pour preuve le nombre de suggestions qui ont été formulées en vue d'une amélioration et d'une présentation plus conviviale des rapports.

Une chose que devraient savoir le Directeur général et le Bureau international du Travail c'est que le groupe de travailleurs, les travailleurs du monde entier et les organisations qui se sont exprimés ici ont indiqué très clairement que le rapport était à leurs yeux un instrument utile propre à les aider dans leur travail et que ces acteurs ont reconnu, en outre, qu'ils avaient un rôle à jouer par rapport à la Déclaration relative aux droits et principes fondamentaux au travail et son suivi et pour l'amélioration des conditions de vie dans le monde.

M. Potter a raison lorsqu'il dit qu'il n'y a quasiment pas de différence entre notre position et celle des employeurs sur un grand nombre de sujets. Les gouvernements, eux aussi, ont pour finir dit exactement la même chose que nous, à savoir que personne ne défend la discrimination. Chacun d'entre nous dénonce en effet ce phénomène. Force est de reconnaître cependant qu'il connaît une expansion considérable à nul autre pareil. C'est là un paradoxe auquel le Bureau et le Conseil d'administration devraient s'intéresser. Mais je crois aussi que les personnes qui sont dans cette salle et qui ont participé aux discussions ne peuvent pas se contenter d'attendre les bras croisés que le Conseil d'administration se penche sur le phénomène.

Chaque pays devrait s'atteler à cette question à un niveau tripartite et arrêter d'affirmer que la discrimination n'existe pas.

Je crois que certaines des personnes qui s'expriment ici sur leur pays le font en toute honnêteté mais dans la limite de leurs connaissances, ignorant de ce fait certains problèmes de discrimination importants qu'il convient de combattre.

Je ne demande pas aux ministres du Travail, aux employeurs et aux organisations qui viennent ici de savoir tout ce qui se passe dans leur pays et je sais que les délégués présents dans cette enceinte sont attachés aux principes édictés par l'OIT. Il ne fait pas de doute cependant que, dans bien des régions du monde, même celles qui sont considérées comme des endroits bénis, la discrimination sévit dans des proportions à faire frémir.

Voilà l'un des domaines sur lequel je n'abonde pas tout à fait dans le sens de M. Potter, contrairement au reste. Il propose en effet de distinguer les formes de discrimination relevant de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et celles qui concernent la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Or nous estimons au sein du groupe des travailleurs que ces deux instruments se chevauchent largement sur ce point. Si M. Potter y est disposé, nous pouvons poursuivre cette discussion. Je me demande, en effet, comment traiter le cas d'un employeur du secteur privé, je ne parle pas des gouvernements qui peuvent être

amenés à s'expliquer devant le Conseil d'administration, qui seraient à la tête d'une entreprise dotée de conventions collectives et comptent quelques centaines de travailleurs, mais auraient pour habitude de licencier les syndicalistes de façon systématique sans s'en cacher le moins du monde. Et, si je cite cet exemple, c'est parce qu'il existe dans mon magnifique pays. Cet employeur pourrait aussi décider d'empêcher les délégués syndicaux de prétendre à une promotion malgré l'existence de la convention collective. Ces choses se produisent partout dans le monde.

Certains des pays qui parlent le plus fort, certains des pays qui soutiennent le plus l'OIT sont des pays dans lesquels ces formes de discrimination sont bien vivantes.

Je pense que nous aurions des raisons de réfléchir aux questions «transversales» pour utiliser un terme très en vogue à l'OIT en ce moment, en évitant, par exemple, d'examiner deux fois une même plainte concernant deux conventions différentes.

A ce propos, il serait peut-être utile que le Bureau s'intéresse de près à la façon dont ses départements utilisent les compétences et les informations dont il dispose. Parfois, on a l'impression qu'ils se comportent comme des pays tout à fait indépendants à l'intérieur de la maison, et il serait utile que de temps à autre, tous les deux ou trois mois, par exemple à l'occasion des réunions du personnel, on essaie de voir si un même phénomène touche l'ensemble d'un pays et différents départements du BIT. Il serait alors possible d'unir les efforts de trois ou quatre départements, de concentrer leur énergie sur un même projet, ce qui serait à la fois plus rentable et plus satisfaisant sur le plan de la qualité du travail accompli.

Si je dis cela ce n'est pas pour vous critiquer mais pour indiquer que certaines questions traitées dans un département pourraient aussi bien l'être dans un autre, et que cela représente un coût qui pourrait être économisé au profit de travaux très importants par les mandants.

Je pourrais continuer ainsi, mais je ne pense pas que je devrais épiloguer davantage. Je remercie toutes les personnes qui ont formulé des suggestions constructives en vue d'un changement.

M. DE PURY (*représentant, Organisation mondiale contre la torture*) — L'égalité — ou la non-discrimination — est le thème central du rapport global discuté durant cette session de la Conférence internationale du Travail. La question est si importante et ses conséquences sont si graves qu'outre les conventions de l'OIT sur le sujet, il existe deux conventions internationales contre la discrimination raciale et celle à l'égard des femmes, sans parler des références explicites au droit à l'égalité dans la plupart des instruments internationaux qui protègent les droits humains.

Pour sa part, l'Organisation mondiale contre la torture (OMCT) considère que la discrimination est aussi une des causes profondes de la torture, des traitements cruels, inhumains et dégradants infligés par des personnes à d'autres personnes. Depuis des années, dans nos tâches quotidiennes, que ce soit les appels urgents, que ce soit les recherches et rapports que nous établissons sur les pays dont le cas est discuté par les organes de surveillance des traités, notamment ceux qui concernent les enfants, les femmes, les droits économiques, sociaux et culturels, nous constatons comment la discrimination s'appuie sur toute différence, que ce soit pour marginaliser les personnes et

les groupes. La discrimination est le plus souvent fondée sur la race, la culture, l'origine, l'ascendance, la caste ou la classe sociale. S'y ajoutent les discriminations telles que celles fondées sur le genre ou sur des handicaps qui généralement traversent tous les groupes et créent donc une double discrimination pour ceux qui en sont victimes. L'effet le plus direct de la discrimination se constate presque toujours face au travail, soit pour refuser le droit au travail, soit pour cantonner ceux qui en sont l'objet dans des emplois considérés comme inférieurs, soit enfin quand on les emploie pour les payer moins que les autres.

Les États sont toujours responsables des pratiques discriminatoires qui existent dans leur société. Mais leurs gouvernements ont des degrés de culpabilité différents selon leur attitude face à elles. Il y a ceux qui ne font rien, car ils estiment la discrimination justifiée par un motif quelconque, parmi eux ceux qui se refusent à signer les traités ou même ceux qui les signent pour ensuite ne pas les appliquer. Il y a ceux qui signent les traités et commencent à les appliquer, modifiant leurs lois, créant quelques institutions, quelques programmes, mais qui ne vont pas à la racine du mal et ne poursuivent pas ceux qui violent les mesures s'opposant à la discrimination. Enfin il y a ceux qui essaient de changer les choses au fond, malgré la profondeur des préjugés et des pratiques culturelles. Dans les exemples que nous mentionnons, on retrouve des États appartenant à ces trois catégories.

En Europe, à part les cas de discrimination contre les travailleurs immigrés en général, le cas le plus généralisé de ségrégation raciale et culturelle se constate à l'égard des Roms: nous l'avons constaté dans nos rapports devant le Comité des droits de l'enfant concernant l'Ukraine, la Hongrie, l'Espagne, la République tchèque et l'Italie, nous l'avons mentionné dans des appels urgents concernant les Balkans, notamment la Grèce.

Au Proche-Orient, nous trouvons la situation des Kurdes de Turquie où l'État persiste à nier les droits culturels et politiques de cette population mais impose une discrimination économique et sociale dans notre rapport sur les droits de l'enfant.

Dans certains pays pris en considération, ce sont les peuples indigènes qui sont discriminés. Cela se retrouve dans les pays d'Amérique latine, que ces populations indigènes soient majoritaires ou minoritaires. Nous avons des cas concernant le Mexique, la Colombie, le Brésil, l'Argentine. Mais on trouve aussi l'Inde avec l'affaire de la répression sanglante des Adivasis, massacrés parce qu'ils avaient occupé illégalement les terres d'une réserve écologique, mais suite à des promesses non tenues du gouvernement de leur en donner.

En parlant de l'Inde, on ne peut pas ne pas mentionner la ségrégation persistante à l'égard de la caste des Dalits, connus aussi comme intouchables, condamnés à occuper des emplois considérés comme dégradants.

Une situation semblable, mais à moindre échelle, subsiste au Japon où les Buraku sont confinés dans des quartiers réservés. Le gouvernement japonais s'est occupé de la question, il a même fait construire des logements neufs de qualité mais, ce faisant, il risque d'augmenter le ressentiment des autres à leur égard, tout en les maintenant dans des ghettos.

La discrimination continue d'être une des causes majeures de la souffrance des êtres humains sur la terre. Dans le travail, elle est cause de pauvreté et

même de misère, dans la vie sociale elle pousse à la marginalisation, à l'oppression et même à la guerre. Le combat de l'OIT contre la discrimination et pour l'égalité dans le travail est une partie indispensable de la lutte contre la discrimination et pour la justice et la paix dans le monde.

Original anglais: Le PRÉSIDENT — Cela conclut donc la discussion générale. Je voudrais vous remercier tous pour votre participation à cette discussion. Je remercie particulièrement les porte-parole des travailleurs et des employeurs pour leur contribution. Je déclare cette quinzième séance de la 91^e session de la Conférence internationale du Travail levée.

(La séance est levée à 19 h 10.)

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
<i>Treizième séance:</i>	
Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail: Présentation et discussion	1
<i>Orateurs:</i> M. Potter, M. Trotman, M. Al-Thani, M. Mdladlana, M. Hjort Frederiksen, M. Hasegawa, M. Hosseini, M. Vandamme, M. Sweeney, M ^{me} Franco, M ^{me} Ayikwei Kofie, M. Sarwar, M. Vidnes, M ^{me} Al-Jabi, M. Levine, M. Penney, M. Elmiger, M. Anand, M. Liu, M ^{me} Engelen-Kefer, M. Gangwar, M. Perone, M. Jestin, M ^{me} Gabr, M. Willers, M ^{me} Diallo	
<i>Quinzième séance:</i>	
Ratification de conventions internationales du travail par la Bulgarie	22
Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail: Discussion (<i>fin</i>)	22
<i>Orateurs:</i> M. Hossain, M. Odoyo, M. Soodhun, M. Rachman, M ^{me} Steffens, M ^{me} Byers, M ^{me} Lau Valdés, M ^{me} Valkonen, M. Museka, M. Matheson, M. Gammampila, M. Soemarno, M. Prince, M. Owuor, M ^{me} Bahwan, M ^{me} Athreya, M. Asadallah, M. Potter, M. Trotman, M. De Pury	