



## Cinquième séance

Vendredi 8 juin 2007, 10 h 20

Présidence de M. Sulka et de M. Blondel

---

*Original anglais:* Le PRÉSIDENT

J'ai le très grand plaisir de déclarer ouverte la cinquième séance plénière de la 96<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail.

Avant de commencer le débat, j'aimerais donner la parole au Greffier pour une annonce.

---

*Original anglais:* Le GREFFIER de la CONFÉRENCE

J'ai le plaisir d'annoncer que la République démocratique populaire lao a accepté l'instrument d'amendement à l'article 19 de la Constitution de l'OIT et que cette acceptation a été enregistrée par le Directeur général le 1<sup>er</sup> juin 2007, ce qui porte à 95 le nombre des pays qui ont ratifié ou accepté l'instrument.

Comme expliqué dans le supplément n° 2 du Bulletin quotidien, l'amendement doit être ratifié ou accepté par 120 Etats Membres, soit deux tiers des Etats Membres. Le Conseil d'administration a lancé un appel aux Membres qui ne l'ont pas encore fait afin qu'ils ratifient l'instrument. Le bureau de la Conseillère juridique reste disponible pour donner d'autres informations à ce sujet. La liste des pays n'ayant pas encore ratifié l'instrument qui figure dans le supplément du *Bulletin quotidien* a été révisée pour tenir compte de l'acceptation par la République démocratique populaire lao.

### PREMIER RAPPORT DE LA COMMISSION DE VÉRIFICATION DES POUVOIRS: PRÉSENTATION DU RAPPORT DONT LA CONFÉRENCE PREND ACTE

---

*Original anglais:* Le PRÉSIDENT

Notre discussion d'aujourd'hui est consacrée à l'examen du rapport global du Directeur général intitulé: *L'égalité au travail: relever les défis*.

Cependant, avant de commencer la discussion, nous avons plusieurs points à notre ordre du jour. Tout d'abord, le premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs, qui a été publié dans le *Compte rendu provisoire* n° 4B, et qui fixe le quorum pour nos travaux.

La Conférence est appelée à prendre acte de ce rapport.

*(La Conférence prend acte du rapport.)*

### PREMIER RAPPORT DE LA COMMISSION DE PROPOSITION: PRÉSENTATION DU RAPPORT DONT LA CONFÉRENCE PREND ACTE

---

*Original anglais:* Le PRÉSIDENT

Je demande au président de la commission, M. l'ambassadeur Macedo, du Mexique, de bien

vouloir présenter le premier rapport de la commission.

---

*Original espagnol:* M. MACEDO (*gouvernement, Mexique; président de la Commission de proposition*)

J'ai l'honneur de présenter le premier rapport de la Commission de proposition qui figure dans le *Compte rendu provisoire* n° 2-1. Le rapport comporte un ensemble de décisions concernant les travaux de la Conférence que je vais résumer.

La commission a décidé que la discussion sur le rapport du Président du Conseil d'administration et sur celui du Directeur général commencera le 11 juin à 10 heures. La liste des orateurs sera close cet après-midi à 18 heures.

L'annexe I de ce rapport comprend des informations des délégués sur la présentation des discours pour la discussion générale. On soulignera en particulier que les orateurs doivent veiller à ce que le contenu de leur allocution leur permette de prononcer celle-ci aisément dans les cinq minutes imparties et sans parler trop vite, pour que l'interprétation simultanée soit exacte.

La commission a appuyé les recommandations du Conseil d'administration concernant la discussion sur le rapport global établi en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, intitulé: *L'égalité au travail: relever les défis*.

La commission a décidé que cette discussion aurait lieu au cours de deux séances spéciales aujourd'hui.

Le groupe des travailleurs a signalé la fréquence croissante avec laquelle l'application de dispositions du Règlement de la Conférence est suspendue. En ce qui concerne la suspension des dispositions sur la traduction des comptes rendus provisoires dans les trois langues officielles de l'OIT, elle découle du besoin de faire des économies. La commission a pris note du fait que le groupe des travailleurs n'était pas d'accord avec ce besoin de faire des économies.

La commission a appuyé le programme de travail provisoire qui fait l'objet de l'annexe III du rapport et qui pourra être modifié au fur et à mesure de la session de la Conférence.

La Commission de proposition a décidé également de soumettre à l'adoption de la Conférence une résolution sur le statut des dispositions provisoires en matière de vérification des pouvoirs. Ces dispositions provisoires sont entrées en vigueur à la 93<sup>e</sup>

session (juin 2005) de la Conférence. Cette résolution vise à proroger la validité des dispositions provisoires jusqu'à la fin de la 97<sup>e</sup> session (2008) de la Conférence.

Par ailleurs, la commission formule des suggestions tendant à faciliter les travaux de la Conférence, notamment en ce qui concerne la détermination du quorum. Elle recommande aussi à la Conférence de suivre la pratique des années précédentes concernant les membres gouvernementaux, lesquels devraient s'abstenir de prétendre à la qualité de membres titulaires des commissions s'ils ne sont pas, à ce moment-là, habilités à voter.

La Commission de proposition recommande aussi que si, pour une raison quelconque, cette pratique n'était pas pleinement respectée, les coefficients de pondération utilisés dans les commissions soient calculés sur la base du nombre de membres gouvernementaux habilités à voter. Le système de vote électronique tient compte de cette exigence.

La Commission de proposition a également invité des organisations internationales non gouvernementales à participer aux travaux des commissions traitant des questions à l'ordre du jour pour lesquelles elles ont manifesté un intérêt particulier.

La commission a aussi pris un certain nombre de décisions en ce qui concerne la composition de la Commission de vérification des pouvoirs et la constitution du comité de rédaction de la Conférence.

Enfin, la commission a pris note d'un point présenté par le groupe des employeurs au sujet duquel la présidence a été d'accord. En effet, malgré l'importance de la Commission de proposition et de sa responsabilité dans l'orientation des travaux de la Conférence, très peu de membres gouvernementaux assistent à ses travaux.

Je recommande à la Conférence d'approuver le rapport de la Commission de proposition.

---

*Original anglais:* Le PRÉSIDENT

Puis-je considérer que la Conférence approuve les propositions faites par la commission dans son premier rapport?

---

*Original anglais:* M<sup>me</sup> BYERS (*travailleuse, Canada*)

Nous nous posons des questions. Nous n'avons pas été informés que ce rapport serait traité; les collègues qui se sont penchés dessus ne sont pas présents. Nous ne pensons pas être en mesure d'accepter ou non, parce que nous ne sommes pas venus préparés pour cela.

---

*Original anglais:* Le GREFFIER de la CONFÉRENCE

Les membres du bureau de la Commission de proposition ont été pleinement informés de l'intention de passer à l'examen de ce rapport à ce stade. La décision a été prise par les membres du bureau de la Commission de proposition. L'information a été donnée à la Conférence par le rapport et par le *Bulletin quotidien*.

---

*Original anglais:* Le PRÉSIDENT

Nous avons été informés que ce rapport a été approuvé par le président du groupe des travailleurs et par le vice-président travailleur à la Commission de proposition.

---

*Original anglais:* M<sup>me</sup> BYERS (*travailleuse, Canada*)

Ce n'est pas une objection, je voudrais simplement dire que pour cette motion comme pour toute autre motion nous l'acceptons dès lors qu'elle est acceptée par le président du groupe des travailleurs.

*(La Conférence prend acte du rapport.)*

**RÉSOLUTION CONCERNANT LA PROROGATION  
DE LA VALIDITÉ DES DISPOSITIONS PROVISOIRES  
EN MATIÈRE DE VÉRIFICATION DES POUVOIRS: ADOPTION**

---

*Original anglais:* Le PRÉSIDENT

La troisième question à l'ordre du jour est l'adoption par la Conférence de la résolution concernant la prorogation de la validité des *dispositions provisoires en matière de vérification des pouvoirs*. Je sou mets maintenant à la Conférence la résolution concernant la prorogation de la validité des *dispositions provisoires en matière de vérification des pouvoirs*. Comme le président de la Commission de proposition l'a signalé, l'objectif de cette résolution est de proroger la validité des *dispositions provisoires* qui ont été adoptées en 2005 jusqu'à la 97<sup>e</sup> session de la Conférence en 2008. Elles auraient sinon duré jusqu'à la fin de la présente session, ce qui, comme elles doivent être proposées à une session de la Conférence pour entrer en vigueur à la session suivante, impliquerait un retour, pour la 97<sup>e</sup> session, aux dispositions qu'elles avaient remplacées. Les *dispositions provisoires* figurent à l'annexe IV du rapport et la résolution concernant la prorogation de la validité à l'annexe V.

S'il n'y a pas d'objection, puis-je considérer que la Conférence adopte la résolution concernant la prorogation de la validité des *dispositions provisoires en matière de vérification des pouvoirs*?

*(La résolution est adoptée.)*

**RAPPORT GLOBAL EN VERTU DU SUIVI  
DE LA DÉCLARATION DE L'OIT RELATIVE  
AUX PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX  
AU TRAVAIL: SÉANCE INTERACTIVE**

---

*Original anglais:* Le PRÉSIDENT

Pour la huitième fois, le Directeur général a soumis un rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Cette année, la Conférence revient sur le quatrième des sujets qui sont couverts pendant le cycle quadriennal, l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession.

L'élimination de la discrimination est un domaine dans lequel différentes unités du Bureau, au siège et sur le terrain, coopèrent dans le cadre du suivi de la Déclaration. L'objectif des rapports globaux est de fournir un panorama dynamique global. Cela devrait nous permettre d'évaluer l'efficacité de l'action entreprise par l'Organisation. Il s'agit du deuxième rapport global concernant ce sujet, ce qui permettra de faire une évaluation du plan d'action à ce jour. Notre débat devrait aider à définir les priorités pour l'avenir sous la forme d'un plan d'action en matière de coopération technique à soumettre au Conseil d'administration en novembre 2007.

Une note a été mise à notre disposition concernant les dernières statistiques disponibles sur les taux d'activité, d'emploi et de chômage des femmes. Ces chiffres ont été publiés en 2006 alors que les données du rapport global concernent l'année 2004. La mise à jour fournit également des informations sur le nombre de pays où ces taux ont augmenté ou diminué pendant la période considérée. L'objectif est de suivre l'impact des politiques gouvernementales sur le travail des femmes. La mise à jour renvoie

aux pages 6 à 19 du rapport en anglais et 18 à 21 du rapport en français.

Présenter un panorama dynamique global dépend bien entendu de la variété des sources d'information et de l'information officielle disponible. Cette année, en raison des délais serrés pour réaliser ce rapport, le Bureau reconnaît – et m'a demandé de vous dire – qu'il n'avait pas été en mesure d'être extrêmement rigoureux. Résultat, les références à certains pays ne reflètent pas toute la réalité. C'est pourquoi nous souhaitons entendre les uns et les autres pour enrichir le débat et l'information de sorte que nous ayons un tableau général beaucoup plus dynamique de la situation en matière de discrimination au travail.

Rappelez-vous également que ce rapport conclut en suggérant des mesures à prendre pour lutter à l'avenir contre la discrimination et en faveur de l'égalité. Il serait donc utile que vous nous indiquiez ce que l'on peut faire concrètement à cet égard. Je rappelle cependant qu'il ne s'agit pas ici de mener un débat sur la situation spécifique d'un pays. Cela sera fait ou peut être fait dans un autre forum ou ailleurs au sein de cette Conférence, notamment à la Commission de l'application des normes.

Les dispositions pour aujourd'hui ont été examinées par le Conseil d'administration et acceptées par le bureau de la Conférence. Nos débats se dérouleront sur deux séances, avec la possibilité de prolonger dans la soirée la séance de l'après-midi en fonction du nombre d'orateurs.

Ce qui m'amène à un point important de cette discussion, à savoir l'interactivité. Depuis le début de la discussion des rapports globaux nous y prêtons attention. Nous pensons que dans cette salle, plutôt que dans la salle des assemblées, qui est plus formelle, nous pourrions mener à bien un bon débat. Afin de nous concentrer sur les thèmes qui nous intéressent, une liste de points suggérés pour la discussion a été distribuée et est disponible sur Internet. Je propose que nous nous concentrions sur ces points, en particulier ce matin, que nous fassions des déclarations courtes et précises, en laissant la possibilité à d'autres personnes de répondre ou de prendre de nouveau la parole s'il reste suffisamment de temps.

Je souhaite que tous ceux qui souhaitent prendre la parole puissent le faire. La pratique établie veut que ceux qui parlent au nom d'un groupe peuvent parler un peu plus longtemps. Néanmoins, je vous demande à tous d'être concis et précis pour que nous puissions avoir un débat aussi large et aussi riche que possible.

Avant d'ouvrir le débat, permettez-moi de rappeler un certain nombre de points.

Premièrement, il n'y a pas de liste formelle des orateurs. Vous avez devant vous un formulaire que vous pouvez remplir et soumettre au secrétariat si vous souhaitez prendre la parole. Certains d'entre vous l'ont déjà fait.

Deuxièmement, certains d'entre vous nous ont demandé de vous indiquer quand vous prendriez la parole. Nous ne sommes pas en mesure de le faire avec précision parce que cela porterait préjudice à un débat interactif. Or nous souhaitons engager un débat interactif sur le rapport global. Néanmoins, nous ferons notre possible pour indiquer à peu près à quel moment chacun prendra la parole. Vous vous souviendrez que, comme cela a été annoncé à la première séance et confirmé avec votre accord à la deuxième séance plénière, ces dispositions entraî-

nent la suspension de l'article 14, paragraphe 6, concernant la durée des interventions et, dans la mesure nécessaire, de l'article 14, paragraphe 2, concernant l'ordre dans lequel la parole est donnée aux intervenants. Un peu avant 13 heures, je donnerai la parole aux porte-parole des travailleurs et des employeurs qui pourront s'ils le souhaitent faire un petit bilan avant la pause.

Troisièmement, les ONG qui souhaitent prendre la parole auront la possibilité de le faire en fin de journée, s'il reste du temps.

Enfin, pour permettre au secrétariat d'établir le Compte rendu provisoire – où vous lirez vos déclarations respectives –, veuillez indiquer clairement, lorsque vous prenez la parole, votre nom, votre pays et autre affiliation, afin que nous sachions exactement qui s'adresse à l'assemblée.

---

*Original espagnol: M. FUNES de RIOJA (employeur, Argentine, s'exprimant au nom du groupe des employeurs)*

---

Je vais intervenir en qualité de porte-parole et de président du groupe des employeurs. C'est pourquoi, je tiens en premier lieu à souligner l'importance que le groupe des employeurs et l'Organisation internationale des employeurs attachent à la Déclaration. Evidemment, la Déclaration exige que les Etats Membres respectent, promeuvent et mettent en pratique les principes fondamentaux, et notamment celui auquel nous allons nous référer plus particulièrement aujourd'hui. Nous rappelons que la Déclaration accorde aux Etats Membres la flexibilité nécessaire pour que cela soit possible. Bien entendu la Déclaration garantit le rôle que cette institution, l'Organisation internationale du Travail, joue dans le cadre de la mondialisation, de la libéralisation des échanges et de l'interaction entre les Etats.

Nous souhaitons également souligner qu'il s'agit pour nous d'une référence particulièrement importante notamment dans le cadre des initiatives volontaires en faveur de la responsabilité sociale des entreprises. Cela n'implique pas un déplacement de la responsabilité gouvernementale dans ces domaines; cela implique plutôt que les employeurs interviennent de façon active dans le cadre de ce que nous considérons comme la conscience morale de l'Organisation, car pour nous la Déclaration est véritablement la conscience morale de l'Organisation et en tant que telle, nous estimons qu'elle doit être aussi la conscience morale de la mondialisation sur le plan social.

En ce qui concerne le suivi, on ne peut pas remettre en cause l'importance de ce rapport global. Le rapport global nous permet de faire une évaluation de l'efficacité de l'action entreprise par le Bureau en matière de coopération technique et de mesurer en fonction de notre évaluation les avancées effectuées par les gouvernements dans la mise en pratique des principes concernés.

Nous saluons le rapport global sur l'égalité au travail, auquel nous allons consacrer brièvement nos réflexions. En premier lieu nous souhaiterions rappeler que la Déclaration n'est pas une convention ou une somme de conventions. C'est la promotion de certains principes. Des principes qui ne se ratifient pas et, donc, nous voulons préserver cela et nous souhaitons que ce mécanisme de suivi soit fort, utile, qu'il présente un véritable intérêt et ait un impact certain. Aussi en appelons-nous à la coopération technique et, donc, cela sera inscrit dans la déclaration que nous allons faire sur le rapport global.

La lutte contre la discrimination et pour l'égalité au travail est nécessaire au respect des autres principes. Tous les principes interagissent les uns avec les autres, il n'y a pas de doute. Si les principes fondamentaux ne sont pas respectés et ne permettent pas à l'être humain de s'exprimer, il ne peut pas y avoir de liberté syndicale ou de liberté de négociation. Il est dès lors illusoire de parler de l'élimination du travail forcé ou de l'éradication des pires formes de travail des enfants. En tout état de cause, il y a tout un contexte qui constitue un réseau auquel nous devons nous référer de manière concrète, de sorte que cette analyse ne nous n'apparaît pas très pertinente. Nous signalons également que les critères concernant la discrimination, que nous allons évoquer plus avant, doivent être considérés sur la base des contenus normatifs dont nous disposons à travers les conventions. A cet égard, le paragraphe 25 nous fournit une explication claire sur la convention n° 111 concernant la discrimination.

La première partie du rapport sur la définition et la mesure de la discrimination essaie de mener à bien cette analyse et reconnaît que l'uniformité est un inconvénient et qu'il y a bien entendu des dysfonctionnements. Je pense aux paragraphes 47 et 55. Mais ces tentatives ne sont que cela, des tentatives, et il faut les replacer dans le contexte. Dans les paragraphes 35 et 36, il est question de ce qu'on ne considère pas comme une discrimination explicite. On y dit que toutes les discriminations ne sont pas illicites; y sont indiquées les formes de discrimination que l'on justifie en invoquant les exigences réelles liées à un emploi. Il s'agit là naturellement de formes de discrimination pleinement justifiées.

En ce qui concerne le paragraphe 26, nous avons vu avec intérêt que pour la rédaction de rapports ultérieurs et dans l'évaluation au cas par cas, cette comparaison entre une infirmière et un technicien n'est peut-être pas la plus opportune parce qu'il faut replacer les choses dans leur contexte. Il faudrait savoir si cet exemple peut réellement constituer un cas de discrimination et il faudra voir si c'est le cas ou pas. Il faut replacer les choses dans le cadre culturel de chaque pays et bien entendu évaluer tout cela au regard des exigences techniques propres à chaque poste de travail.

En ce qui concerne le paragraphe 39 sur l'égalité dans le travail, on ne peut pas simplement y arriver en interdisant la discrimination, il faut également changer les règles du jeu et transformer le lieu de travail de manière à ce qu'il soit plus intégrateur. Cela se rapproche vraiment de ce que nous défendons et lorsque nous passerons aux recommandations, nous le mentionnerons. L'action normative résulte de changements culturels, c'est ce qui conditionne la norme. Si les choses ne se font pas dans cet ordre, on pourra avoir toutes les normes que l'on veut, elles ne serviront à rien.

En ce qui concerne les différentes formes de discrimination, les points traités dans la deuxième partie font référence aux formes plus anciennes discriminations que je qualifierais de formes classiques, à savoir la race et la couleur. Le sexe, la religion, l'opinion politique, l'origine nationale et sociale sont des critères de discrimination que l'on trouve développés à partir du paragraphe 50. Il s'agit là de formes de discrimination récentes, fondées sur des causes que la convention n° 111 passe sous silence, mais que de nombreux Etats Membres reconnaissent dans leur législation, notamment l'orientation

sexuelle, l'âge, le VIH/SIDA ou encore des situations de santé, des styles de vie ou des facteurs génétiques.

Donc, je crois qu'il faut avancer avec prudence. Il est évident que nous devons avoir comme toile de fond le principe de l'égalité. Il faut traiter les personnes sur un pied d'égalité dans des circonstances égales. Il faut donc prendre très au sérieux ce principe et nous devons le préserver dans son intégralité et éviter toute interprétation excessive qui risque d'en modifier le sens. Il est clair que c'est la position des employeurs de défendre vigoureusement le principe de l'égalité et d'éviter qu'il soit dénaturé par des politiques recherchant ce but ou par un élargissement des critères dans un sens qui ne correspond pas à notre optique.

C'est le rôle de ce rapport de présenter un tableau qui reflète la réalité sur toutes ces questions. Bien entendu, nous ne pensons pas qu'il faille proposer de nouvelles formes légales de discrimination. Ce sera aux interlocuteurs sociaux et aux gouvernements de le faire au niveau national.

Le rapport mentionne la mondialisation en tant que facteur de discrimination. C'est ce qui ressort du compte rendu général des paragraphes 321, 322 et 423. Mais là, on braque le projecteur sur des choses qui étaient probablement souterraines, occultes, parfois implicites, parfois délibérément cachées. Il est évident qu'il y a une partie architectonique et une partie agonale de la mondialisation. La partie agonale, ce sont les problèmes que génère tout processus de transformation, mais la partie architectonique a ceci de positif qu'elle nous aide, par l'information, à accéder à la connaissance, et le meilleur instrument sur lequel nous puissions compter pour diffuser les politiques d'égalité c'est l'information, la communication et l'éducation. Nous y reviendrons.

Les paragraphes 327 à 329 peuvent être sujets à controverse du fait qu'ils proposent que la discrimination soit une condition à inscrire dans les traités de libre-échange. Je crois qu'il faut ici faire tout ce que nous pourrions dans le cadre de cette institution pour défendre les principes fondamentaux au travail, et nous nous opposons à toute clause sociale ou toute forme de restriction des traités de libre-échange; cela ne doit pas empêcher, bien entendu, que ces deux aspects doivent évoluer d'eux-mêmes. Telle est notre position.

Le rapport donne l'impression que la discrimination est le résultat de la pauvreté. Bien entendu, elle est souvent associée à la pauvreté ou se manifeste du fait de la pauvreté, mais ce n'est pas uniquement dans le cadre de la pauvreté que la discrimination se fait sentir. La discrimination est parfois religieuse, ethnique ou culturelle.

En ce qui concerne la troisième partie (institutions politiques, tendances, impacts, défis), dans la deuxième section, on décrit brièvement ce que les partenaires sociaux font en matière de discrimination. Je crois qu'ici nous aurions beaucoup plus à dire. Mes collègues peuvent parler des régions et de leur réalité, mais j'aimerais faire un commentaire d'ordre général.

On fait beaucoup de choses au nom de l'égalité des droits en agissant au niveau de l'éducation et pour l'amélioration de la qualité de vie, avec des résultats positifs dans le domaine que nous traitons, des choses qui ne sont pas couvertes par ce rapport car, en toute logique, elles ne pouvaient pas l'être. Je veux les rattacher aux niveaux national et régional.

nal. Beaucoup de choses sont faites pour diffuser et pour promouvoir les bonnes pratiques qui ont donné des résultats probants dans certaines communautés.

Dans les paragraphes 342 à 348, on fait une description très brève des initiatives prises par les entreprises, mais ces initiatives ne sont pas d'actualité. Nous espérons qu'il est possible de mieux documenter ces données, et nous sommes à votre disposition pour enrichir ce débat et apporter des informations complémentaires sur ce que font les organisations d'employeurs. Et nous sommes disposés à donner à l'OIT tout le matériel que nous avons préparé pour favoriser les politiques des organisations d'employeurs dans ce domaine.

On fait également référence à la responsabilité sociale des entreprises, aux paragraphes 375 à 381, en tant que moyen de promouvoir l'égalité et la lutte contre la discrimination. Nous estimons que les entreprises et que les organisations patronales agissent dans le cadre de la loi dans la plupart des pays. Nous avons des normes concrètes de droit positif qui affirment le principe de l'égalité. Donc, en tant que chef d'entreprise, en tant que groupe d'employeurs, nous tendons à respecter tout cela. Il y a ensuite toutes les initiatives individuelles pour encourager les bonnes pratiques; mais là, on va au-delà de ce qu'exige la loi.

Il reste un certain nombre de défis à relever et, bien entendu, nous souhaitons les relever. Nous pensons que la coopération technique de l'OIT est essentielle au renforcement des groupes d'employeurs, surtout dans les pays en développement.

Dans la section concernant les partenaires sociaux, aux paragraphes 472 à 476, on reconnaît que les partenaires sociaux jouent un rôle décisif et nous pensons que le Bureau, au moment opportun, pourra peut-être nous expliquer ces modèles de bonnes pratiques qui ont été mis en œuvre dans certaines organisations de travailleurs et d'employeurs.

Je voudrais conclure en soulignant le fait que le lieu de travail, comme le dit le rapport, est un aspect essentiel, mais ce n'est pas le seul. Si on veut vraiment transformer de façon substantielle le travail, si on veut tirer avantage de la mondialisation pour lutter efficacement contre l'inégalité et la discrimination, il faut agir à la base – et donc il ne faut pas uniquement se contenter d'agir sur le monde du travail, mais il faut agir également sur la culture et sur l'éducation; et naturellement nous sommes disposés à coopérer avec l'OIT, les gouvernements et les travailleurs pour poursuivre ces actions, et à recourir au dialogue social pour diffuser les meilleures pratiques.

Lorsque l'on parle du travail, on oublie parfois que les comportements qui induisent des pratiques d'inégalité sont parfois très ancrés, la conséquence étant qu'il n'y a plus ni travailleurs ni citoyens, et qu'il n'y a plus de dignité humaine. Il faut reconnaître qu'il y a un problème culturel que l'on ne peut pas ignorer. Ce qu'il faut donc faire c'est surmonter toutes ces difficultés, surmonter tous les obstacles qui se dressent devant nous, avec prudence et sensibilité, bien sûr, afin de respecter les ethnies, les cultures et les nations.

Je conclurai avec ce que nous proposons. Tout d'abord, nous proposons des campagnes d'information sur l'égalité des chances. Nous pensons, à ce titre, que l'OIT, avec les partenaires sociaux et les gouvernements, pourra lancer une campagne sur ces questions et surtout sur cette question

de l'égalité. Une campagne qui ait des caractéristiques régionales et comporte des actions spécifiques car la tolérance et le respect des différences dans l'esprit des droits de l'homme relèvent de l'évidence, mais il y a également un thème plus délicat qui est la promotion de l'égalité entre hommes et femmes.

Il est dit dans le rapport, à propos du secteur informel et on dit que la discrimination se fait sentir peut-être un peu plus dans ce secteur. C'est un fait, mais il ne faut pas s'en prendre à l'informalité. Il faut la faire entrer dans un cadre formel, il faut la stimuler, et cela correspond à notre volonté permanente, non seulement dans le cadre de cette Organisation, mais aussi de l'ECOSOC et des réunions régionales, et nous le disons aussi devant la Commission des entreprises durables. Il faut promouvoir les dispositions permettant de formaliser les entreprises et les emplois, de faire ainsi respecter la loi et permettant aux gouvernements d'exercer un contrôle et d'assumer leur responsabilité juridique et sociale, responsabilité que nous avons tous en tant que partenaires sociaux. Cela implique, bien entendu, le renforcement des institutions publiques.

Comme le dit le paragraphe 466, il faut également disposer d'un ensemble d'institutions, de mécanismes de textes juridiques et de politiques publiques avec des dotations requises pour établir l'égalité au travail. Il ne s'agit pas simplement de normes mais de politiques, et comme ce sont des politiques, nous savons que cette maison a un rôle central à jouer.

Nous sommes convaincus qu'il s'agit là d'un thème central, un thème difficile, un thème qui peut aller à l'encontre de certaines sensibilités. Mais ce rapport est essentiel pour promouvoir une clarification de ces questions fondamentales et améliorer le monde auquel nous aspirons, afin que soit plus juste la mondialisation en laquelle nous croyons.

---

*Original anglais: M<sup>me</sup> BYERS (travailleuse, Canada, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs)*

---

L'article 1<sup>er</sup> de la Déclaration universelle des droits de l'homme stipule que tous les êtres humains sont nés libres, égaux en droits et en dignité. Le rapport global nous rappelle la cruelle vérité: des millions de personnes dans le monde font l'objet de discriminations simplement en raison de leur sexe, de leur race, de leur origine sociale ou de leur handicap. Nous nous félicitons du taux élevé de ratification des conventions (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et nous appelons de nos vœux une ratification universelle de ces conventions fondamentales. Ce rapport nous rappelle que la ratification est une bonne chose mais qu'elle ne suffit pas. Il faut également que les gouvernements mettent pleinement en œuvre les conventions, dans le droit, dans l'esprit et dans la pratique. Les tendances décrites dans le présent rapport préoccupent néanmoins sérieusement les travailleurs.

Pour ce qui est de la discrimination fondée sur le sexe, la situation est à la fois ambiguë et décourageante: il y a de plus en plus de femmes actives dans quasiment toutes les régions, mais leurs conditions de travail sont vraiment une source de préoccupation importante. Il y a davantage de femmes dans des emplois salariés, mais il y en a encore beaucoup qui travaillent sans être payées. L'écart salarial entre les hommes et les femmes persiste, bien que les femmes aient accompli des progrès

spectaculaires en matière d'éducation par rapport aux hommes. Le maintien des déséquilibres entre la vie professionnelle et la vie familiale constitue pour les femmes un pesant handicap, qui tient au caractère inadéquat des politiques familiales des entreprises.

Nous savons que les femmes salariées risquent davantage que les hommes de devoir prendre sur leur temps professionnel pour assumer des responsabilités familiales. Le rapport précise qu'il est difficile également pour les femmes de concilier les tâches familiales avec le travail salarié sans compromettre leurs possibilités de promotion ou de perfectionnement professionnel.

Souvent les femmes occupent des emplois précaires ou des emplois qui ne sont pas reconnus comme étant véritablement un travail et qui, de ce fait, ne sont pas couverts par le droit du travail. La prise en compte de tous les travailleurs dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent permettrait de souligner ces incohérences et apporterait également de la dignité à la fois à l'emploi et aux travailleurs.

Le groupe des travailleurs sait également que, même lorsqu'elles occupent depuis de nombreuses années des emplois bien rémunérés, les femmes risquent d'être victimes de la pratique consistant à licencier en priorité les derniers arrivés, en raison de la discrimination à l'embauche dont elles ont souffert pendant des décennies.

Le rapport indique également que la discrimination raciale reste un problème majeur malgré les progrès accomplis dans certains pays. La discrimination raciale ne nous touche peut-être pas tous, mais elle concerne chacun d'entre nous. Il peut également exister une double discrimination: je prendrai l'exemple d'une femme de couleur ou d'une femme autochtone.

D'après le rapport, dix pour cent de la population mondiale, soit 650 millions de personnes, vit avec un handicap physique ou mental. La persistance de la discrimination contre les travailleurs handicapés est inacceptable pour notre groupe. Les travailleurs handicapés sont souvent oubliés tout simplement parce qu'ils ne sont pratiquement pas représentés sur le lieu de travail. Le soutien technique de l'OIT est nécessaire pour aider les syndicats à promouvoir les droits des travailleurs handicapés dans le cadre de négociations et de négociations collectives. Comme l'ont dit des travailleurs handicapés, le véritable problème n'est pas pour eux le handicap mais la discrimination qui les frappe.

La discrimination fondée sur l'origine sociale est également un problème persistant qui, de par son lien avec le travail forcé et le travail des enfants, nécessite des mesures d'urgence. La discrimination qui touche les travailleurs migrants en raison de leur race, de leur couleur, de leur religion et de leur sexe, les mauvais traitements qui s'ensuivent et la criminalisation de cette catégorie de travailleurs sont une source de profonde préoccupation pour notre groupe. L'OIT doit rester le lieu de débat où l'on examine les problèmes qui concernent tous les travailleurs. Les politiques migratoires doivent respecter les droits humains, respecter également les obligations qui découlent de la prise en considération des droits des travailleurs. Les syndicats des pays d'origine et de destination vont continuer à établir des accords de partenariat pour promouvoir et défendre le droit des travailleurs migrants. Parallèlement, l'OIT doit promouvoir les partenariats

tripartites qui vont donner encore davantage d'impact au travail accompli par les syndicats.

Nous regrettons fortement que le rapport ne traite pas de la discrimination fondée sur les opinions politiques. Cela est regrettable parce que la discrimination antisyndicale est, partout dans le monde, le moyen le plus largement utilisé pour réduire les droits des syndicats.

La Commission de l'application des normes s'occupe de ce genre de discrimination, du Zimbabwe à la Colombie. Nous souhaitons que le Bureau suive l'évolution de la violation de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, dans ses futurs rapports.

Nous saluons la volonté du rapport d'attirer l'attention de l'Organisation sur des formes de discrimination plus largement reconnues. Pour nous, toute distinction, exclusion ou préférence, quel qu'en soit le fondement, ayant pour effet de supprimer ou de restreindre l'égalité de traitement, notamment de traitement salarial, est discriminatoire. Il est donc important pour nous de suivre ces formes de discrimination fondées sur l'âge, l'orientation sexuelle ou le VIH/SIDA.

Pour nous, il est important également d'empêcher les manifestations de discrimination fondées sur des prédispositions génétiques ou des modes de vie, par exemple. Nous nous félicitons de constater que le rapport traite de ces aspects. Il faudra toutefois que le Bureau oriente ses activités en tenant compte des priorités qui seront dégagées lors des débats d'aujourd'hui.

Il faut lutter contre la discrimination au travail, et cette lutte présente un caractère d'urgence dans un monde où il y a de plus en plus d'inégalités et d'insécurité. Le groupe des travailleurs est profondément bouleversé par l'impact de la guerre et de la militarisation sur la dignité, l'emploi et la pauvreté.

Le rapport propose plusieurs approches pour lutter contre la discrimination dans l'emploi et dans la profession. Nous approuvons la démarche visant à instaurer des lois plus rigoureuses et à assurer une meilleure application de celles-ci, à renforcer les mécanismes institutionnels au plan national pour aider les victimes de la discrimination, à promouvoir l'égalité de chances et de traitement, à élaborer des politiques nationales antidiscriminatoires, à assurer l'intégration de mesures antidiscriminatoires dans les politiques d'achat publiques, dans les accords régionaux d'intégration économique et commerciaux, ainsi que dans les activités des institutions financières internationales. Nous reconnaissons également l'importance des mesures volontaristes visant à créer des lieux de travail plus productifs, plus harmonieux, ainsi que des politiques actives et passives du marché du travail qui vont de l'éducation au recrutement et à la mise en valeur des compétences.

Le rapport global doit nous aider à identifier les domaines qui doivent bénéficier de la coopération technique dans le cadre du suivi de la Déclaration. Bien que notre groupe doive aujourd'hui aborder un certain nombre de questions – égalité entre les hommes et les femmes, handicap, responsabilités familiales, travailleurs migrants, VIH/SIDA – nous aimerions que dans les années à venir la coopération technique se concentre sur trois domaines: l'égalité des salaires, le racisme et le renforcement des capacités des mandants.

En ce qui concerne la première priorité, l'égalité salariale, le rapport indique qu'il s'agit là d'un

énorme problème dans le monde entier. Le dernier rapport global sur la discrimination indiquait déjà que les inégalités salariales entre les hommes et les femmes sont l'une des caractéristiques récurrentes des marchés du travail dans le monde entier. Ce même rapport précise que, même si l'écart salarial est moins important dans certains pays, les femmes continuent de travailler plus en moyenne pour des salaires inférieurs à ceux des hommes. Ce rapport explique que l'égalité des salaires pour un travail de valeur égale est l'un des principes de non-discrimination les moins bien compris. Je pense au contraire que les femmes présentes dans cette salle savent très bien ce que sont l'égalité de salaire et la discrimination salariale. Cette situation est aggravée par le fait que les travailleuses doivent concilier responsabilités familiales et responsabilités professionnelles dans des conditions difficiles. Et même lorsqu'elles réussissent à le faire, elles touchent quand même moins que les hommes qui font le même travail. Cela a des conséquences sur toute la vie des travailleuses, étant donné que le montant de la retraite est souvent fonction du niveau de revenu perçu pendant la vie professionnelle. Les chiffres sont clairs et je vous invite à les consulter dans le rapport.

Les tâches les plus importantes auxquelles devra s'attacher le Bureau sont les suivantes: identifier les politiques pertinentes nécessaires pour lutter contre le problème; accélérer la mise au point de la méthode d'évolution des emplois et de la formation des mandants sur la manière de l'utiliser; aider au développement de mécanismes institutionnels ou d'organes pertinents pour résoudre ce problème; renforcer les services consultatifs aux Etats Membres sur cette question; faire en sorte qu'il y ait des contributions de la part des syndicats dans les pays en développement où l'égalité salariale n'est pas considérée comme étant une priorité et où le lien entre l'égalité salariale et l'égalité entre hommes et femmes peut ne pas être très bien comprise; améliorer le soutien technique afin de renforcer les capacités des syndicats, pour qu'ils puissent participer à la recherche, négocier pour l'égalité des salaires, s'occuper des plaintes dont sont saisis leurs tribunaux ou déposer des réclamations auprès de l'OIT.

Il faudra agir avec cohérence, car on sait qu'il est contre-productif de proposer des programmes intéressants en laissant les bénéficiaires sans le moindre soutien pendant des périodes de temps prolongées.

Le deuxième domaine prioritaire est l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. Davantage de syndicats travaillent maintenant sur le racisme et la xénophobie. Nous collaborons avec l'OIT pour élaborer des stratégies et des mécanismes pour lutter contre la discrimination, et nous allons continuer à solliciter son aide dans ce domaine. Le rapport signale la persistance de la discrimination ethnique et raciale et précise que cette forme de discrimination est étroitement liée à la pauvreté; il fournit quelques exemples particulièrement frappants de la manière dont ce phénomène touche les personnes d'origine africaine, les roms, ainsi que les peuples indigènes et tribaux.

Cette question a déjà été signalée comme nécessitant des mesures. Il a déjà été dit que cela devait faire l'objet d'un programme dans le plan de coopération technique adopté après la parution du dernier rapport global. Depuis, très peu de choses ont été faites. Il est par conséquent vital pour le Bureau d'élaborer un programme cohérent de travail autour

de ces questions, l'objectif étant d'identifier les politiques nécessaires pour lutter contre la discrimination raciale de manière efficace, de fournir une assistance pour la mise en place des mécanismes constitutionnels qui permettront de suivre l'évolution du problème et de trouver les parades nécessaires, d'élaborer des outils de l'OIT appropriés et de fournir des services consultatifs aux mandants sur ces questions.

Compte tenu de la complexité et de la persistance du problème de la discrimination, nous considérons que le renforcement des capacités des syndicats dans ce domaine constitue une priorité et nous lançons un appel pour qu'une action soit entreprise dans ce sens.

Nous rendons hommage au travail qui a été accompli, ce qui est prévu, mais il faut cependant aller plus loin. C'est la raison pour laquelle nous demandons au Bureau de fournir les ressources budgétaires nécessaires pour accomplir ce travail. Nous lançons également un appel aux pays donateurs afin qu'ils fournissent des ressources supplémentaires et que l'on ne se concentre pas simplement sur le travail des enfants qui, soit dit en passant, existe essentiellement parce qu'il y a une discrimination contre les fillettes ou contre les enfants dans des groupes qui recherchent l'égalité.

Notre Constitution définit clairement des obligations qui nous incombent dans ce domaine, elle proclame que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leurs progrès matériels et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales.

Je souhaite qu'ensemble nous relevions le défi de l'égalité au travail et que le droit défini dans la Constitution soit respecté dans la vie de chacun.

---

*Original arabe: M. AL-DOSARI (ministre de la Fonction publique et du Logement, Qatar)*

---

Je suis très heureux de parler ici au nom du Conseil des ministres du Travail et des Affaires sociales, du Conseil de coopération du Golfe qui regroupe Oman, Bahreïn, les Emirats arabes unis, l'Arabie saoudite, le Qatar, le Koweït et le Yémen.

Je voudrais remercier le Directeur général du BIT qui a préparé ce rapport global consacré cette année au 4<sup>e</sup> principe de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et intitulé: *L'égalité au travail: relever les défis*. Nous estimons que ce rapport a bien présenté les conditions socio-économiques dans les différents pays et leur capacité à mettre en œuvre les changements espérés dans le cadre des normes internationales du travail. Nous sommes d'accord avec le Directeur général qu'éliminer la discrimination est un défi permanent et qui exige des engagements sans cesse renouvelés notamment sur le plan politique.

Les pays du Conseil de coopération des Etats arabes du Golfe voudraient réaffirmer que, sur la base des principes et des valeurs inspirés par l'islam et par notre héritage culturel, nos pays ont œuvré pour la mise en place d'une structure législative et constitutionnelle tenant compte des changements et des acquis humains nouveaux et en accord avec les chartes et les conventions internationales qui défendent la dignité humaine et visent à protéger les êtres humains contre toute forme de discrimination. Ils considèrent également que ces principes sont conformes aux paroles saintes du Coran.

Confirmant leur position favorable à la lutte contre la discrimination, nos pays ont voulu remplir leurs engagements dans ce domaine en accord avec les deux conventions n<sup>os</sup> 100 et 111 de l'OIT. Ils ont essayé de transposer dans leur législation et leurs programmes les mesures requises pour éliminer la discrimination et favoriser l'égalité de chances qui est un principe relatif aux droits de l'homme. La plupart de nos pays ont ratifié la convention n<sup>o</sup> 111 et la commission d'experts a salué la détermination de nos pays à finaliser les mesures relatives à la ratification de la convention n<sup>o</sup> 100.

Nos pays œuvrent en particulier à promouvoir le rôle des femmes dans le domaine politique, social et économique et à faire en sorte que les femmes puissent profiter des possibilités de formation, d'éducation et d'emploi afin de renforcer leur présence sur le marché du travail. On pourra ainsi favoriser leur participation aux côtés de leurs collègues hommes aux activités sociales, politiques et économiques sur le plan local, régional ou international.

Le rapport décrit certains pays du Conseil de coopération comme étant des pays caractérisés par les plus grands écarts entre les salaires des hommes et des femmes et considère cela comme un signe de la discrimination entre les hommes et les femmes. Cependant nous affirmons que toutes les lois et les décisions relatives aux conditions de travail dans les pays du Conseil du Golfe stipulent l'égalité salariale quelque soit le sexe, la nationalité ou la religion.

Le rapport affirme également que certains pays du Conseil de coopération ont imposé des taxes aux travailleurs migrants. Ces pays ont répondu officiellement à ces observations et nous précisons ici que les travailleurs migrants jouissent de l'égalité de traitement et des droits du travail sans discrimination de race, de couleur, de sexe ou de religion. Par ailleurs, nous protégeons les salaires et la liberté de transfert des avoirs et nous n'imposons pas d'impôts ni de taxes aux travailleurs migrants.

Cernant la discrimination, la justice et l'égalité, je voudrais signaler la situation unique que connaissent les marchés du travail des pays du Conseil de coopération. Ces marchés accueillent un nombre très important de travailleurs migrants qui viennent de tous les pays en tant que travailleurs temporaires pour des périodes de temps déterminées. Ils viennent travailler sur des projets de développement en fonction des besoins du marché du travail. La majorité des travailleurs, dans nos pays, est attirée par nos marchés du travail. Nous voudrions ici réaffirmer notre souci que ces travailleurs soient employés légalement sur la base de contrats de travail et en respect des conventions. Il s'agit ainsi pour nous de protéger les droits de ces travailleurs et de les protéger également contre l'exploitation, notamment par les agences d'emploi de leurs pays d'origine. Nous œuvrons également à renforcer le dialogue avec les pays d'origine de manière à appliquer les normes internationales et de trouver un équilibre entre nos différents intérêts.

Nos pays, qui font face au défi de la mondialisation, s'efforcent de mettre en place une stratégie nationale qui assure davantage de possibilités d'emploi à nos citoyens, et l'intégration dans le marché du travail par le biais de programmes de formation. Pour cela nous mettons en place des politiques susceptibles d'améliorer les chances des ressortissants nationaux sur le marché du travail sans pour autant que cela constitue une discrimination contre les travailleurs migrants. Ce que nous

faisons est conforme à la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale qui stipule que la Convention «ne s'applique pas aux distinctions, exclusions, restrictions ou préférences établies par un Etat selon qu'il s'agit de ses ressortissants ou non-ressortissants.»

Nous souhaitons affirmer notre engagement à respecter la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ainsi que notre respect pour le statut d'indépendance de la Commission d'experts. Nous la remercions pour les efforts déployés pour élaborer ses rapports. Tout en exprimant notre considération pour ces efforts considérables, nous espérons que les aspects positifs et les mesures récentes prises par les pays membres des conseils de coopération du Golfe ne seront pas négligés.

Dans ce contexte, les pays du Conseil de coopération considèrent avec intérêt les perspectives présentées par le rapport global sur l'avenir de la lutte contre la discrimination dans le travail. Et nous approuvons les politiques de soutien et de coopération technique de l'Organisation, car elles permettent de lutter contre la pauvreté et de faire face à la discrimination.

Le monde tout entier et notre Organisation doivent prendre un certain nombre d'initiatives stratégiques et mobiliser davantage de ressources techniques et financières afin de réaliser un développement durable et offrir des opportunités d'emploi permettant de vivre dans la dignité et de promouvoir la paix et la coopération entre les peuples plutôt que les guerres et les conflits. Nous sommes persuadés qu'il est important de respecter toutes les cultures, d'instaurer un dialogue entre les civilisations et de promouvoir la tolérance qui est le seul moyen de sauver l'avenir du monde et de lui permettre de vivre dans la paix.

---

*Original arabe: M<sup>me</sup> ABDEL HADY (ministre de la Main-d'œuvre et des Migrations, Egypte)*

---

Nous avons examiné le rapport global qui est présenté par le Directeur général et dont le titre est *L'égalité au travail: relever les défis*. Nous l'avons examiné dans le contexte de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Parmi les pires atteintes à la dignité humaine, figurent la discrimination et le racisme qui entraînent la marginalisation et l'exclusion de la société ainsi que l'augmentation du taux de la pauvreté. En effet, un groupe social exclu du marché du travail a des possibilités limitées de développement.

C'est la raison pour laquelle le Sommet mondial pour le développement social de Copenhague de 1995 avait insisté sur l'importance d'éradiquer la pauvreté et la discrimination.

L'Egypte a adopté une politique nationale fondée sur l'égalité au travail et sur l'égalité des chances pour tous les citoyens et qui garantit les droits humains qui sont consacrés dans les conventions, les traités et les pactes internationaux parmi lesquels figure, en particulier, la Déclaration de l'OIT relative aux droits et principes fondamentaux au travail. L'Egypte a ratifié les huit conventions fondamentales de l'OIT. Les principes et les droits fondamentaux en Egypte sont consacrés par la Constitution égyptienne qui insiste sur le principe de la citoyenneté en matière de traitement égal de tous les Egyptiens, quels que soient leur couleur, leur sexe, leur croyance ou leur appartenance politique.



L'Égypte est l'un des premiers pays à avoir ratifié la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Le nouveau Code du travail égyptien de 2003 est conforme aux dispositions de ces conventions. Il rappelle l'importance de l'égalité de salaire pour un travail égal pour les travailleurs et les travailleuses.

Au cours de la longue histoire de l'Égypte, toutes les catégories de la société ont contribué au développement du pays. Le gouvernement égyptien a mis en place des mécanismes garantissant le principe de l'égalité de chances, parmi lesquels figurent l'établissement de services d'égalité de chances dans tous les ministères et la création en 2000 du Conseil national de la femme destiné à permettre le développement des femmes et à réaliser le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Nous rappelons que le mécanisme de suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux droits et principes fondamentaux au travail que mentionne le rapport global vise à encourager les Etats Membres à déployer davantage d'efforts permettant de créer un environnement propice au développement économique et social. Compte tenu de ce fait, nous estimons que les expressions utilisées à la page 32 de la version arabe du rapport ne sont pas conformes à l'esprit de la Déclaration en question. Nous regrettons la présence, sans aucune vérification préalable, de termes à caractère suspicieux, de nature à nuire aux relations entre l'OIT et ses Membres.

Le rapport parle de discrimination contre les coptes en Égypte, ce qui est tout à fait contraire à la réalité.

Permettez-moi d'ailleurs de vous apporter quelques précisions à cet égard: premièrement, les relations entre les musulmans et les coptes en Égypte sont régies par la loi et par une longue histoire d'amour et de coexistence. Si les coptes connaissent des problèmes en Égypte, ils ne sont pas les seuls dans ce cas, car tous les Égyptiens en connaissent.

Deuxièmement, d'après des données internationales, un tiers de la richesse nationale en Égypte est entre les mains des coptes. Les principaux secteurs économiques sont détenus par les coptes, tels que les communications, la construction de voitures et le secteur du bâtiment. Le dernier rapport FORBES indique que trois coptes font partie des dix hommes les plus riches du monde arabe.

Par ailleurs nos frères coptes occupent également un certain nombre de postes de très haut niveau, sont membres de syndicats et participent à des négociations collectives.

Troisièmement, la représentation des coptes au parlement égyptien est très équilibrée et les coptes sont élus et choisis en tant que citoyens égyptiens. Les circonscriptions dans lesquelles ils sont élus sont à majorités musulmanes.

Quant à leur représentation au gouvernement, le gouvernement actuel comporte deux coptes, le ministre des Finances et celui de l'Environnement.

Quatrièmement, le seul Égyptien à avoir occupé le poste de Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies est M. Boutros Boutros Ghali, qui est copte. Il est actuellement président du Conseil national des droits humains en Égypte.

Nous savons que nous devons faire des efforts pour améliorer la situation des travailleurs migrants. Ces derniers doivent aussi avoir accès aux soins de

santé et à d'autres mesures destinées au bien-être social des travailleurs.

Et pour terminer, je voudrais souligner que le rapport global comporte des informations très importantes; mais il faut que ces informations soient vérifiées, sinon cela risque de créer des tensions entre les Etats Membres et l'OIT.

*(M. Blondel prend place au fauteuil présidentiel.)*

---

*Original anglais: M. KIM HWAN JUNG (gouvernement, République de Corée)*

---

Depuis sa première publication, en 2000, le rapport global concernant les droits fondamentaux des travailleurs a aidé à propager les conventions fondamentales dans le monde, renforçant ainsi les droits fondamentaux des travailleurs.

Le rapport global de cette année donne des informations significatives sur la situation actuelle de discrimination au travail et dans l'emploi et sur les tendances majeures qui se dégagent.

Le rapport traite cette fois de nouvelles formes de discrimination, discrimination à l'encontre des individus ayant une prédisposition génétique à développer certaines maladies, discrimination fondée sur un mode de vie, sur l'orientation sexuelle, ou sur le handicap, et discrimination à l'égard de personnes vivant avec le VIH/SIDA. Cela nous donne l'occasion de réfléchir aux discriminations qui pourraient apparaître dans une société future.

En outre, le rapport présente les différentes activités de l'OIT qui visent à renforcer sa base de connaissances sur la protection de la maternité et sur l'équilibre entre la vie et le travail dans la cadre des efforts qui sont faits pour s'attaquer à ces problèmes. Le rapport note également que l'organisation a publié des documents de travail sur les mesures prises pour concilier le travail et les responsabilités familiales dans trois pays: Brésil, République de Corée et Japon.

Compte tenu de l'importance de cette question, la République de Corée a déployé de gros efforts importants pour l'élimination de la discrimination en ratifiant les deux conventions concernant l'élimination de la discrimination, les conventions n° 100 et n° 111. En particulier, la discrimination fondée sur le sexe et la discrimination à l'égard des travailleurs étrangers migrants sont strictement interdites en République de Corée.

Etant donné que la naissance d'un enfant et l'arrêt du travail qui s'ensuit sont un obstacle majeur à l'activité économique de la femme et la cause première de l'inégalité entre les sexes dans l'emploi et les salaires, les recherches sur la protection de la maternité et sur l'équilibre entre la vie et le travail peuvent être un outil d'information important pour l'abolition de la discrimination à l'égard des femmes.

Croyant que la protection de la maternité et l'équilibre entre la vie et le travail aideraient les femmes à travailler et à concilier le travail et leurs responsabilités familiales, le gouvernement coréen a pris des mesures de soutien importantes en prévoyant des progrès institutionnels dans ce domaine.

Les lois révisées qui seront soumises à l'Assemblée nationale en 2007 prévoient un congé de maternité pour le conjoint et une réduction du temps de travail pour les travailleuses qui ont des enfants en bas âge.

Enfin, ma délégation souhaiterait souligner l'importance d'un dialogue social sincère et de la

coopération entre travailleurs, employeurs et gouvernement pour éliminer les différentes formes de discrimination dans le monde du travail.

Une fois de plus, je tiens à remercier le Directeur général et ses collaborateurs pour les efforts qui ont été déployés pour présenter ce rapport, et exprimer mon soutien à l'OIT pour les politiques futures.

---

*Original anglais: M<sup>me</sup> HWANG EUN YOUNG (employeuse, République de Corée)*

---

Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion d'évoquer avec vous la façon dont l'égalité au travail est promue parmi les employeurs en Corée et les inquiétudes que nous avons à ce sujet.

Nous sommes convaincus, comme l'indique le rapport global, qu'il est fondamental pour l'ensemble des partenaires sociaux de Corée que l'égalité au travail devienne une réalité.

Pour combattre la discrimination sur le lieu de travail, en particulier celle fondée sur le sexe, les entreprises coréennes se sont activement engagées dans différentes activités, telles que la mise en place de programmes de formation obligatoire, de campagnes et de codes de conduite, visant à sensibiliser les salariés, à favoriser leur intégration et à mettre fin au harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

La Corée étant une société qui vieillit rapidement, les entreprises s'aperçoivent que leur avenir passe par l'intégration des femmes. Les entreprises font appel à la main-d'œuvre féminine et incitent les femmes à s'investir davantage dans le monde du travail.

Un nombre croissant d'entreprises, en particulier dans le secteur financier et des assurances, recrute un plus grand nombre de femmes, tout en prévoyant des services d'accueil pour les enfants et des horaires flexibles.

Dans la société coréenne, l'enthousiasme pour l'éducation a contribué à élever le niveau d'éducation des femmes pour le hisser à celui des hommes, et parfois même le dépasser, tant en termes qualitatifs que quantitatifs. Dans un tel contexte, les partenaires sociaux doivent, afin d'aider les femmes à accéder aux niveaux et aux postes les plus élevés, supprimer les obstacles auxquelles elles sont confrontées et les aider à développer leurs compétences de direction, ainsi que leurs capacités en matière de création de réseaux sociaux.

Il s'agit là d'un défi que les entreprises, seules, ne pourront pas relever.

L'ensemble de la société doit participer et affronter ce défi collectivement. Ceci, afin de ne pas compromettre la capacité à gérer les problèmes connexes et la croissance de la société dans son ensemble, sous prétexte que l'on n'aura pas su saisir l'opportunité de recourir à la main-d'œuvre féminine.

Le cadre institutionnel a un rôle important à jouer dans la promotion de l'égalité au travail. Cependant, il ne doit pas aller à l'encontre de l'opinion générale, pour éviter que les entreprises soient réticentes à employer des femmes. Par exemple, la réglementation en matière de protection de la maternité, un domaine essentiel pour les femmes qui travaillent, doit être pensée en vue de favoriser leur promotion professionnelle de façon à contribuer à leur donner davantage d'emplois décents.

Parmi d'autres exemples: les mandants tripartites font état de textes d'application des lois sur les travailleurs en situation irrégulière ralentissant le progrès dans l'élimination de la discrimination. Cette

législation a été conçue pour protéger les femmes et les travailleurs en situation d'emploi précaire. Mais sa mise en place témoigne d'un écart avec la réalité. Il s'agit donc de prendre en compte la situation réelle. Pour réussir, il est important de s'appuyer sur l'opinion générale. Depuis peu, les entreprises en Corée ont abandonné certains critères de recrutement basés sur la capacité à accomplir des travaux physiques. Ces règles sont bien comprises et appliquées.

Le rapport global souligne l'importance des nouvelles pratiques en matière de gestion des ressources humaines qui incorporent l'égalité au travail. La gestion des ressources humaines est en effet un pilier essentiel des politiques des entreprises, dans la mesure où des ressources humaines productives et efficaces constituent l'un des atouts les plus précieux des entreprises.

Beaucoup d'entreprises en Corée mettent désormais en place des politiques de gestion des ressources humaines équitables, justes et basées sur l'évaluation de la performance de la main-d'œuvre. Le système fondé sur l'ancienneté n'est plus considéré comme allant de soi. Il doit composer aujourd'hui avec un système basé sur le mérite, qui évalue les travailleurs en fonction de leur performance, sans considération d'âge, de sexe, d'origine ou d'autres critères indus.

L'égalité au travail, reconnue par la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ne doit pas se confondre avec la prise en compte de critères de performance dans la différenciation des travailleurs, qui fait l'objet de négociations collectives.

Nous autres, les employeurs de Corée, continuerons à déployer nos efforts pour que le terme d'«égalité au travail» devienne une réalité dans la vie quotidienne des travailleurs. Nous félicitons le BIT pour le succès rencontré dans ce domaine, et espérons pouvoir continuer à l'encourager dans ses actions.

---

M. BABOU (*gouvernement, Sénégal*)

---

Nous avons lu avec beaucoup d'intérêt le rapport soumis à notre appréciation sur *L'égalité au travail: relever les défis*. La discrimination au travail, sous quelque forme qu'elle se présente, est la négation d'un droit, qu'il s'agisse d'un homme, d'une femme, d'un garçon, de noirs, de blancs; pour ainsi dire toute discrimination est la négation parce que violant la personne humaine.

Le Sénégal, mon pays, dès son indépendance, s'est évertué au regard de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1789 et de la Déclaration de 1948 à se conformer au respect des droits fondamentaux de l'homme.

C'est ainsi que la Constitution du 7 mars 1963 déclarait, je cite: «Le peuple du Sénégal proclame son attachement aux droits fondamentaux tels qu'ils sont définis dans la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789. Cette adhésion s'est traduite par l'affirmation à l'article premier de notre Constitution de l'égalité de tous les citoyens devant la loi, sans distinction d'origine, de race, de sexe, de religion, et l'article 4 de cette même constitution interdit toute discrimination raciale, ethnique ou religieuse.»

Notre nouvelle Constitution reprend les mêmes principes universels. Ainsi, l'Etat du Sénégal laïque et démocratique n'établit aucun module spécial afin

de privilégier certains groupes ni ethniques ni religieux. Nous condamnons fermement toute forme de discrimination d'où qu'elle vienne.

Monsieur le Président, revenant sur le rapport qui nous a été présenté, nous avons relevé à la page 37, paragraphe 120, ce qui suit. Au Sénégal, je cite: «Certains employeurs exigent des chrétiens qui sollicitent un emploi qu'ils abjurent leur foi ou qu'ils se convertissent à l'islam.» Cette référence a sa source dans un rapport dit rapport Grimaux.

Lorsque nous avons consulté ledit rapport, l'élément sur la base duquel on s'est fondé pour faire cette assertion est très léger, en ce sens qu'il se fonde sur la déclaration d'une seule personne et d'un employeur. Nous voulons rappeler ici, devant la face du monde, que le Sénégal, en ce qui le concerne, est un pays multi-ethnique, multireligieux. Pour donner des exemples assez concrets, déjà le premier Président de la République du Sénégal est un chrétien. Il avait été élu par des Sénégalais et il est resté à la tête du pays pendant vingt ans. Le second Président de la République du Sénégal a une épouse chrétienne. Le troisième Président du Sénégal, que vous aurez l'occasion de recevoir ici le 12 juin, a une épouse non musulmane.

Dans notre pays, le Sénégal, nous vivons en harmonie pour que les Sénégalais forment une nation et partagent les mêmes fêtes religieuses, musulmanes ou chrétiennes, peu importe.

J'y ajoute même que le Président de la République que vous aurez le plaisir de recevoir ici a été lui-même l'initiateur d'un vaste travail en direction de la communauté chrétienne qui, il faut le rappeler, ne représente que 5 pour cent dans une population à majorité musulmane de 95 pour cent.

Le Président de la République, Abdullah Wade, a donné des instructions pour la réfection de la cathédrale de Dakar, des églises des deux régions intérieures. C'est dire donc que le Sénégal, notre pays, forme une nation et vit en harmonie.

C'est la raison pour laquelle nous demandons que le passage en question concernant le Sénégal soit retiré. Nous pouvons dire et à juste titre qu'il s'agit tout simplement d'une méprise parce que le rapport Grimaux dont il est question n'est étayé par aucune preuve. Il s'agit de simples allégations mais, en tout état de cause, pour se forger une idée sur la manière dont un pays traite ses citoyens, au moins il fallait auparavant soit s'adresser au bureau sous-régional du BIT à Dakar ou, à tout le moins, venir faire une enquête sur les lieux ou s'adresser aux autorités de ce pays. Ceci n'a pas été le cas, on s'est contenté tout simplement d'une seule déclaration et véritablement, comme on dit en français, l'hirondelle ne fait pas le printemps. Nous pouvons croire qu'il s'agit d'une méprise, d'une erreur, car notre pays le Sénégal et l'OIT, plus précisément le BIT, entretiennent de très bonnes relations et nous pouvons dire ici, à la face du monde, que nous sommes l'un des rares pays à avoir ratifié la plupart des conventions et à avoir entretenu avec le BIT une coopération internationale harmonieuse, ce dont nous nous félicitons.

Monsieur le Président, pour finir, nous souhaitons respectueusement que ce passage qui concerne le Sénégal, qui n'est pas conforme à la réalité, soit retiré du rapport. Je vous remercie.

---

*Original anglais: M<sup>me</sup> EGGEN (travailleuse, Norvège)*

Je parlerai au nom des travailleurs nordiques. Nous aimerions parler de la discrimination envers

les femmes. Nous avons lu dans le rapport global que des progrès ont été réalisés sur la voie de l'égalité des chances pour les hommes et les femmes. Pourtant, aucun représentant d'aucun pays ne peut affirmer qu'il n'y a pas de discrimination à l'encontre des femmes dans le monde du travail. L'OIT doit continuer à œuvrer et même redoubler d'efforts pour faire en sorte qu'hommes et femmes aient des chances égales.

Selon le rapport global, le taux d'emploi des femmes a augmenté et celles-ci commencent à embrasser des carrières autrefois réservées aux hommes. Malgré cela et bien qu'un nombre croissant d'entre elles soient instruites, les femmes continuent à gagner moins que les hommes partout dans le monde. En outre, comme elles assument une part démesurée des responsabilités familiales, elles éprouvent de la difficulté à trouver un emploi à plein temps. C'est une situation que connaissent également les pays nordiques.

Aussi riches et aussi développés soient-ils, ces pays n'appliquent pas le principe d'équité salariale pour un travail de valeur égale entre les hommes et les femmes. Dans les pays nordiques, les femmes représentent environ 50 pour cent de la main-d'œuvre. La majorité d'entre elles travaillent dans des branches et secteurs à domination féminine où les salaires sont les plus bas. Il est très clair pour nous que cela révèle une sous-évaluation systématique du travail de ces femmes, et le secteur public ne fait pas mieux que le secteur privé. Nous trouvons que cela est inacceptable. L'égalité du salaire des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale doit devenir une réalité.

Le rapport global décrit un autre phénomène bien connu, à savoir que l'augmentation du taux d'emploi des femmes se traduit par un taux élevé de travail à temps partiel. Très souvent, les femmes n'ont d'autre choix que de travailler à temps partiel soit parce que les employeurs ne leur offrent pas autre chose, soit parce que la société et la famille attendent d'elles qu'elles assument le gros des responsabilités familiales. Nous pensons qu'il est nécessaire de tirer la sonnette d'alarme à ce sujet car nous savons d'expérience que le travail à temps partiel est la source de nouvelles formes de discrimination. En effet, les travailleurs à temps partiel sont moins bien rémunérés, sont en partie déconnectés du monde du travail et perçoivent des pensions de retraite plus basses. Le travail à plein temps doit être un droit pour les travailleuses et le travail à temps partiel une option tant pour les hommes que pour les femmes.

L'inégalité entre l'homme et la femme au sein de la famille est l'un des principaux obstacles à l'égalité entre les sexes dans le monde du travail. Tant qu'elles assumeront la responsabilité des enfants et de la vie familiale, les femmes auront peu de possibilités d'avoir un travail à temps complet, et aussi de suivre des études supérieures qui leur permettent d'embrasser une carrière et de s'insérer dans le monde du travail en jouissant des mêmes chances que les hommes. Il est donc important qu'à l'OIT, employeurs, gouvernements et syndicats accordent un haut rang de priorité à cette question et débattent de mesures susceptibles de mettre fin à ce type de discrimination. Nous savons qu'accorder un congé parental aux pères, en rendant ce congé partiellement obligatoire, fait beaucoup avancer les choses. De même, offrir des services de garde des enfants de grande qualité, à un coût abordable, revêt

une importance vitale pour l'équilibre entre les sexes et l'égalité des chances.

La transparence est cruciale pour réaliser l'égalité. C'est pourquoi il est essentiel que l'OIT continue à recueillir des statistiques et des informations fiables sur l'égalité de chances entre hommes et femmes. Elle devrait notamment faire connaître les bonnes pratiques adoptées dans différents pays.

Il convient de souligner combien il est important que les femmes soient davantage représentées au sein de l'OIT, à tous les niveaux. Les trois partenaires sociaux ont des progrès à faire pour améliorer la représentation féminine à la Conférence. L'année prochaine, il y aura des élections au Conseil d'administration. Il faudra relever le défi et faire en sorte que ces élections se traduisent par un meilleur équilibre entre les sexes au Conseil d'administration. L'OIT devrait établir un plan d'action, assorti d'objectifs précis, visant à renforcer la représentation féminine au Conseil et à la Conférence.

En outre, elle doit encourager et aider les syndicats à féminiser davantage leurs effectifs. L'augmentation du taux d'activité des femmes doit s'accompagner d'une augmentation du nombre de femmes syndicalistes. S'ils comptent plus de femmes parmi leurs membres et au sein de leur direction, les syndicats traiteront mieux les questions d'égalité entre les sexes.

L'OIT intègre mieux ces questions dans son action, mais elle a encore du travail à faire. Nous pensons qu'il est nécessaire de renforcer cette démarche afin qu'elle soit reflétée dans tous les documents et dans toutes les activités de l'Organisation.

L'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail est possible et nécessaire. Nous devons poursuivre nos efforts pour mettre fin à la discrimination fondée sur le sexe au travail.

---

*Original anglais: M. SRIVASTAVA (gouvernement, Inde)*

---

Nous vous remercions pour ce rapport sur l'égalité au travail qui a abordé les différentes formes, facettes, questions émergentes et recherches sur les politiques concernant la discrimination sur le lieu de travail, et qui décrit les efforts que déploient l'OIT et les États Membres pour combattre toutes les formes de discrimination dans le monde, en particulier au travail.

Nous savons tous qu'une discrimination sous une forme ou une autre existe partout dans le monde et nos efforts collectifs visaient à faire face à toutes les formes de discrimination, tant traditionnelles que contemporaines.

Nous apprécions vraiment les efforts, l'approche et l'expérience de l'OIT pour réaliser l'égalité sur le lieu de travail, un des points d'accès les plus importants pour éliminer toutes les formes de discrimination.

L'Inde a ratifié la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et a ratifié la convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Maintenant, nous aimerions vous dire quelques mots de la position de notre pays sur certaines références spécifiques que l'on a faites à son sujet dans le rapport global.

La Constitution de l'OIT prévoit l'égalité devant la loi et l'interdiction de la discrimination pour des motifs de religion, de caste, de race, de sexe et de

lieu de naissance comme des droits fondamentaux. Elle prévoit également l'égalité de rémunération pour les hommes et les femmes.

Pour assurer l'égalité sur le lieu du travail, le gouvernement a promulgué différentes lois et réglementations. Il y a eu des efforts concertés pour mettre en œuvre les textes pertinents dans l'ensemble du pays. Nous avons un système judiciaire très actif et impartial, une presse libre indépendante et une société civile vibrante qui assure une bonne et effective mise en œuvre de ces lois et réglementations.

Nous notons avec intérêt et reconnaissance le paragraphe 131 du rapport où il est fait mention des mesures constitutionnelles et juridiques prises en Inde pour s'attaquer à la question de la discrimination. A cet égard, nous aimerions également souligner que les discriminations fondées sur le sexe, l'origine sociale, etc., qui sont profondément ancrées dans les mentalités et les traditions sociales mettent du temps à changer, et nos efforts sincères et adéquats s'attaquent constamment à ces questions.

Il faut comprendre qu'il s'agit d'un processus d'évolution, et nous sommes certains qu'avec les mesures qui ont été prises et les lois en place nous serons en mesure d'éradiquer totalement la discrimination avec le temps.

Notre objectif ultime est la création d'une société harmonieuse et égalitaire pour toutes les couches de la population et toutes les communautés. Dans cette perspective, nous aimerions demander à l'OIT d'éviter de faire des déclarations généralisatrices du type de celles que l'on voit au paragraphe 118 du rapport car elles ne reposent que sur des cas particuliers.

Le gouvernement de l'Inde a plusieurs programmes pour permettre aux groupes arriérés et marginalisés de notre société d'avoir accès au marché du travail en leur donnant une formation spéciale et des bourses, leur permettant ainsi d'accroître leur employabilité.

En ce qui concerne les observations des paragraphes 275 et 276 du rapport sur la dimension sexospécifique de la mise en œuvre de notre loi nationale sur la garantie de l'emploi rural, une disposition a été incluse dans cette loi pour donner la priorité aux femmes de façon à ce qu'au moins un tiers des bénéficiaires soient des femmes.

Au cours des années 2006 et 2007, sur les près de cinq millions d'emplois qui ont été créés, la part des femmes était de 40 pour cent. Ce programme de garantie permet donc d'améliorer la condition des femmes dans le secteur rural.

Le gouvernement de l'Inde a entrepris différentes mesures pour faire face au problème d'inégalité entre les sexes et éliminer la discrimination à l'égard des femmes. Le gouvernement a adopté la politique d'autonomisation des femmes en 2001 et il est entièrement engagé dans le plan d'action qui est en cours d'adoption pour donner effet à cette politique.

Nous avons également adopté et renforcé la budgétisation dans ce domaine, notre objectif étant d'intégrer les questions de parité dans tous les programmes et politiques sectoriels de façon à éliminer la discrimination et à créer un environnement propice pour la justice entre les sexes et l'autonomisation des femmes.

Il est également important que, par un amendement institutionnel, au moins 33 pour cent (un tiers) des sièges électifs des gouvernements locaux aient été réservés aux femmes. Le développement et

l'autonomisation des groupes socialement défavorisés et la mise à niveau de ces groupes avec le reste de la société font partie de nos engagements constitutionnels. Plusieurs programmes d'amélioration de l'éducation des castes et tribus figurant sur les listes de castes et tribus ont donné des résultats encourageants.

J'aimerais attirer votre attention sur le paragraphe 132 du rapport et vous dire qu'un nouveau système d'auto-emploi pour la réhabilitation des personnes qui s'occupent de la récupération des déchets a été approuvé au cours de cette année pour aider ces groupes. Le processus de réhabilitation devrait être terminé en mars 2009.

En ce qui concerne les mesures d'aide sociale destinées aux personnes ayant des handicaps, l'article 41 de la loi de 1995 sur les personnes handicapées stipule que les autorités gouvernementales et locales appropriées doivent, dans les limites de leurs capacités, inciter les employeurs des secteurs public et privé à recruter au moins 5 pour cent de leur main-d'œuvre parmi des personnes handicapées. En outre, notre politique nationale pour les personnes avec des handicaps, qui a été adoptée en 2006, prévoit différentes mesures d'incitation à l'emploi de personnes handicapées dans le secteur privé.

La seconde phase de notre programme national de lutte contre le SIDA, formulé par notre gouvernement en 1999, cherche à contenir l'infection VIH en Inde et à renforcer notre capacité à réagir au VIH/SIDA à long terme. Nous sommes contre la discrimination sous quelque forme que ce soit et nous sommes préoccupés par les personnes qui souffrent du SIDA. A cet égard, nous avons également pris l'initiative d'organiser une réunion des ministres du Travail des pays du SAARC sur le VIH/SIDA au cours de l'actuelle session de la Conférence internationale du Travail à Genève. Cela pour faciliter encore l'échange d'expériences et promouvoir le développement de pratiques, politiques et programmes non discriminatoires dans les pays du SAARC.

En résumé, notre gouvernement a pris différentes initiatives juridiques et politiques pour assurer la justice sociale et l'autonomisation des groupes vulnérables, défavorisés et marginalisés de notre société de façon à ce que ces groupes soient intégrés dans la vie nationale par leur développement éducatif, économique et social avec la participation active de nos partenaires sociaux.

---

*Original arabe: M. DAHLAN (employeur, Arabie Saoudite)*

Je m'exprime au nom des employeurs du Royaume d'Arabie saoudite. J'aimerais remercier tous ceux qui ont participé au rapport global qui s'intitule: *L'égalité au travail: relever les défis*. Nous sommes impatients de voir mises en œuvre les conclusions de ce rapport.

Tous les employeurs d'Arabie saoudite sont désireux d'appliquer les principes de cette Déclaration, notamment en ce qui concerne les droits des travailleuses en Arabie saoudite. Nous souhaitons que les femmes puissent travailler côte à côte avec les hommes. Nous souhaitons également que les femmes chefs d'entreprise puissent participer aux conseils d'administration des entreprises du pays, à toutes les activités qui relèvent des chambres de commerce et d'industrie, et puissent être représentées dans les délégations de chefs d'entreprise à l'OIT et à l'Organisation mondiale du commerce.

Soulignons, par ailleurs, que les femmes sont également actives dans d'autres secteurs de l'économie en Arabie saoudite.

Nous avons remarqué que le rapport fait référence à des travailleurs migrants lorsqu'il évoque les travailleurs étrangers des pays du Golfe. Je voudrais ici apporter quelques précisions sur ce point. Onze millions d'étrangers venus du monde entier travaillent en Arabie saoudite dans le cadre de contrats de travail temporaire. Ces contrats portent sur une période définie et expirent à une date précise. On ne peut donc pas considérer ces travailleurs comme des travailleurs migrants car la définition de travailleur migrant s'applique à des personnes ayant des droits et des devoirs bien définis. Les travailleurs que nous évoquons sont des travailleurs temporaires qui travaillent dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée qui expirent à une date préalablement définie.

Je souhaiterais donc que les personnes qui ont contribué à ce rapport vérifient leurs sources. Elles pourraient, par exemple, s'adresser à l'Organisation internationale pour les migrations, qui leur procurerait une définition plus appropriée de ces travailleurs.

Le Royaume d'Arabie Saoudite refuse toutes les discriminations, de quelque forme qu'elles soient, y compris celles fondées sur les croyances religieuses. Des millions d'étrangers travaillent en Arabie saoudite. La plupart travaillent dans le secteur privé et ont diverses croyances et religions. Ils sont chrétiens, hindouistes ou appartiennent à différents courants de l'islam (chiisme et sunnisme) et aucun d'entre eux n'est, dans notre pays, victime de discriminations sur la base de la religion.

Nous rejetons l'injustice sous toutes ses formes, notamment quand elle vise les travailleurs locaux et étrangers. Que ce soit dans le cadre de l'Organisation des employeurs ou d'autres organisations du secteur privé en Arabie saoudite, où travaillent 90 pour cent de notre main-d'œuvre, nous rejetons tout type de pratique discriminatoire contre la main-d'œuvre étrangère et locale et garantissons tous leurs droits aux travailleurs étrangers, y compris le paiement de leurs salaires en temps voulu. Nous leur garantissons également tous les droits qui sont inclus dans notre Constitution et notre Code du travail, lequel se fonde sur les conventions de l'OIT et sur les dispositions relatives au travail décent, aux droits aux soins de santé, aux congés, etc.

Nous souhaitons rendre hommage aux nombreux efforts qui ont été déployés pour la préparation de ce rapport et sommes plus que jamais désireux de coopérer avec l'OIT. Nous aimerions cependant souligner qu'il est important de vérifier la pertinence des informations qui figurent dans les rapports. Nous sommes impatients de participer à la préparation des rapports futurs pour faire en sorte qu'ils reflètent la réalité et rendent fidèlement compte de la situation dans nos pays.

---

*Original anglais: M<sup>me</sup> PONTICELLI (gouvernement, Etats-Unis)*

La diversité est l'une des plus grandes forces des Etats-Unis. Assurer que tous les Américains aient la même égalité des chances, des salaires équitables et un environnement professionnel favorable est l'une de nos principales priorités.

Nous sommes pleinement engagés dans la lutte contre la discrimination. Nos lois, fermes et bien appliquées, interdisent la discrimination dans le recrutement et l'emploi fondée sur la race, la religion,

la couleur, le sexe, le handicap ou l'origine nationale. Des lois spéciales protègent également les vétérans.

Toutes ces lois s'appliquent aux nationaux, aux résidents permanents, aux résidents temporaires, aux réfugiés et aux bénéficiaires du droit d'asile ayant un permis de travail.

J'aimerais également souligner un certain nombre de points dans lesquels nous avons avancé et certains des domaines dans lesquels nous avons accompli des progrès nouveaux et importants. Lutter contre la discrimination des femmes est un des principaux objectifs des Etats-Unis. Bien entendu il y a toujours des défis à relever, mais les progrès réalisés par les femmes sont remarquables. Pour vous donner quelques exemples, les femmes américaines obtiennent de meilleures notes à la fin du lycée et entrent à l'université avec de meilleures notes que les hommes. Le nombre de femmes diplômées de l'université a plus que doublé au cours des vingt dernières années. Près de la moitié des étudiants en médecine sont des femmes, de même que 48 pour cent des étudiants en droit, et 38 pour cent des étudiants en MBA sont des femmes. Les entreprises appartenant à des femmes se développent deux fois plus vite que celles qui appartiennent à des hommes. Nous sommes également très fiers de tous les efforts novateurs que nous avons entrepris pour aider les femmes à concilier travail et vie familiale. Nous avons élaboré des programmes pour les fonctionnaires de l'Etat, afin que les congés de compensation et les horaires flexibles permettent aux femmes de bénéficier d'arrangements de travail flexibles, et nous luttons pour que ces systèmes soient adoptés sur une base volontaire par les entreprises et les travailleurs dans le secteur privé. Nous faisons d'énormes efforts pour assurer l'égalité de traitement aux groupes minoritaires.

En 2006, nous avons récupéré un montant record de 51,5 millions de dollars pour plus de 15 000 travailleurs américains victimes d'une discrimination illicite en matière d'emploi. Il s'agissait pour 90 pour cent de ce montant de cas de discrimination systémique touchant un très grand nombre de travailleurs ou de candidats à l'emploi victimes de discriminations, en raison d'une pratique ou d'une politique illicite en matière d'emploi. Cela représente une hausse de près de 80 pour cent par rapport à 2001, année de l'entrée en fonction de l'actuelle administration.

Au cours des dernières années, les Etats-Unis ont accueilli un nombre croissant de personnes venant du monde entier, et nous voulons que ces lois s'appliquent au plus grand nombre possible. Résultat, le département du Travail traduit notre législation du travail en plusieurs langues, notamment l'espagnol, le chinois et le coréen. Le département a également lancé des programmes pour aider les communautés les plus défavorisées, et notamment pour aider ces communautés à avoir accès aux opportunités créées par notre économie. Nous avons, par exemple, une initiative pour la formation des travailleurs hispaniques qui permet aux travailleurs américains d'origine hispanique d'améliorer leurs qualifications et donc d'avoir accès à certains secteurs en rapide progression de l'économie. Notre ministère a également un organisme spécialisé dans le handicap pour accroître les possibilités d'emploi des jeunes et des adultes souffrant d'un handicap et pour essayer d'éliminer toute barrière à l'emploi. Nous faisons des analyses des politiques et nous

accordons une assistance technique, nous élaborons des pratiques et des stratégies novatrices et nous travaillons avec les communautés handicapées et avec les entreprises pour améliorer les possibilités d'emploi. Nous avons également lancé des programmes dans de nombreux domaines nouveaux, par exemple pour lutter contre la discrimination génétique en matière d'assurance maladie et d'emploi. Nous appuyons fortement la législation interdisant aux assurances maladie de priver des individus en bonne santé d'une protection sociale ou de leur faire payer de plus fortes primes du seul fait d'une prédisposition génétique à développer une maladie dans l'avenir. Nous sommes également fermement opposés à l'utilisation des informations génétiques par les employeurs lorsqu'ils prennent des décisions quant au recrutement, au licenciement, au placement ou à la promotion d'employés. Nous disposons également de politiques et de programmes vigoureux contre la discrimination des personnes atteintes du VIH/SIDA. Nous avons déployé des efforts spécifiques pour cibler l'application de nos lois sur les salaires et la durée du travail sur les entreprises qui emploient un grand nombre de travailleurs immigrants défavorisés. Nous sommes heureux de partager les informations sur nos programmes avec d'autres pays et avec l'OIT.

Pour conclure, je dirais que les Etats-Unis sont résolus à faire avancer la liberté et la démocratie. Et la liberté est fondée sur l'égalité des chances. Comme l'a dit le président Bush cette semaine, la liberté est la meilleure façon de libérer la créativité et le potentiel économique d'une nation, seul ordre de la société qui conduit à la justice, et seule façon de faire respecter les droits humains.

---

*Original anglais: M. STREINER (gouvernement, Canada)*

---

Le rapport global est à mon sens un exemple remarquable du travail réalisé par l'OIT. On prend un objectif reconnu et accepté par tous les membres de l'OIT pour faire un rapport objectif sur les avancées réalisées au regard de cet objectif, on définit les défis, les obstacles et les bonnes pratiques pour aller de l'avant. C'est un rapport impartial et non politique qui cherche à soutenir les efforts de tous les Membres et tous les partenaires sociaux pour faire avancer la cause de l'égalité et de la non-discrimination. L'égalité au travail n'est pas simplement une question de justice sociale et de protection sociale, c'est aussi une question de bonne politique économique. Une économie et entreprise ne peuvent pas atteindre leur pleine productivité si elles agissent sur un marché du travail qui ne tient pas pleinement compte des talents, des qualifications et des efforts que les membres de tous les groupes sociaux, hommes et femmes, sont disposés à investir. L'égalité au travail et la non-discrimination sont également des valeurs qui ne dépendent pas de la culture, ce sont des objectifs qui ont été reconnus par la communauté internationale au sein de l'OIT mais aussi parmi les Nations Unies en général, et à ce titre je réitère les références faites par ma collègue, Barbara Byers, à la Déclaration universelle des droits de l'homme et au principe d'égalité entre hommes et femmes qu'elle consacre.

Il est encourageant de voir les progrès réalisés sur le chemin de l'égalité, mais ce rapport vient aussi nous rappeler le chemin qui reste à faire. Obtenir des lieux de travail sans discrimination n'est pas une tâche facile car il n'y a pas de recette pour y parvenir. Il est très important d'identifier les bonnes

pratiques de tous les pays du monde pour alimenter les progrès des uns et des autres. La société canadienne est engagée dans le respect de la diversité et le multiculturalisme. La société canadienne a une longue expérience de l'égalité au travail et je me propose de la partager avec vous.

Tout ce que le Canada a fait ne peut pas être repris partout dans le monde mais il y a sans aucun doute des enseignements à tirer de notre expérience, comme de l'expérience des autres pays. Au Canada, nous avons une protection constitutionnelle du droit des minorités et des femmes. La Charte canadienne des droits et des libertés adoptée en 1982 comprend un article sur l'égalité et des programmes d'action positive pour atteindre une véritable égalité, pas simplement une égalité sur le papier. La Charte des droits et libertés du Québec prévoit des garanties d'égalité et l'application de toutes les lois concernant l'égalité et les droits de l'homme du gouvernement fédéral et des provinces du Canada.

A partir de ces garanties constitutionnelles, le Canada a fait voter un certain nombre de lois et a engagé un certain nombre de politiques pour honorer son engagement à l'égard de l'égalité. En ce qui concerne l'égalité salariale qui occupe une grande place dans ce rapport, nous avons une législation proactive qui a été mise en œuvre dans un certain nombre de provinces canadiennes. Nous avons également des lois qui permettent aux femmes qui estiment être victimes d'une discrimination salariale de recourir à une commission impartiale des droits de l'homme ou de l'égalité des salaires.

Le gouvernement fédéral canadien a également mis en place récemment un programme d'équité salariale qui comporte une nouveauté: des inspecteurs du travail qui donnent des informations et des conseils sur l'équité salariale et qui suivent de près le travail fait par les employeurs, avec les agents de négociation, pour assurer l'égalité salariale au travail.

Ce programme peut vous donner des enseignements intéressants que nous sommes prêts à partager avec d'autres pays. Par ailleurs, depuis une vingtaine d'années, nous avons une loi sur l'équité dans l'emploi qui permet aux femmes des minorités visibles, aux autochtones et aux handicapés d'avoir un meilleur accès et en fin de compte l'égalité d'accès au marché du travail. Les employeurs doivent examiner le taux de représentation des différents groupes défavorisés dans leur personnel, comparer ce taux avec la disponibilité de ces groupes sur le marché du travail qualifié et identifier les obstacles qui empêchent une représentativité pleine et équitable de tous ces groupes.

Enfin, un dernier exemple qui n'est pas d'ordre législatif mais qui vise également l'égalité au travail, nous avons une stratégie de lutte contre le racisme sur le lieu de travail, une stratégie pour sensibiliser la population. Nous fournissons aux syndicats, aux employeurs et à d'autres parties prenantes des informations sur les lois relatives à la non-discrimination et à l'équité dans l'emploi. Nous faisons également de la formation pour essayer d'éliminer toutes les barrières à l'emploi fondées sur le racisme ou la discrimination. Nous essayons de trouver des solutions pour garantir la place des minorités visibles, des nouveaux migrants et des handicapés sur le marché du travail, et nous essayons de faire du gouvernement fédéral canadien un employeur modèle en termes d'équité au travail.

Le Canada soutient les actions proposées par le Bureau dans son rapport global et en particulier les propositions visant à réaliser un inventaire des bonnes pratiques, à intégrer les initiatives de non-discrimination dans les programmes par pays de promotion du travail décent, et ce au cas par cas, et à intégrer les questions de parité entre hommes et femmes.

Nous souhaitons souligner l'importance de trois éléments pour la mise en œuvre d'un programme d'action efficace.

Premièrement, il est très important que le travail entrepris par le Bureau se fasse en coordination avec celui d'autres organisations, car la question de la discrimination sur le lieu de travail ne peut pas être séparée des questions d'éducation, de développement, de commerce et d'autres questions qui sont importantes au regard de la communauté internationale.

Deuxièmement, il est très important que le plan d'action de l'OIT soit pratique et concret, et mette l'accent sur des progrès pouvant être mesurés, notamment dans la réalité mondiale des groupes défavorisés. Et enfin il est très important que les activités futures de l'OIT reflètent l'engagement de tous les partenaires sociaux. Un engagement réel, et non rhétorique, et qui vise l'égalité, la justice sociale, la protection et la défense des groupes défavorisés. Il ne s'agit pas ici d'un engagement théorique, il faut que ce soit un véritable engagement collectif.

Le Canada souhaite continuer sa collaboration avec l'OIT sur toutes ces questions importantes et espère que le troisième rapport global sur la non-discrimination apportera de véritables progrès dans ce domaine.

---

*Original arabe: M. LOUH (ministre du Travail et de la Sécurité sociale, Algérie)*

---

Le rapport qui est soumis à cette session reflète le progrès réalisé par les pays en coopération avec le BIT en matière de lutte contre la discrimination sous toutes ses formes, anciennes et nouvelles. Toutefois, le rapport souligne à juste titre que si la plupart des pays Membres de l'OIT ont ratifié les deux conventions fondamentales sur la discrimination et se sont engagés à lutter contre celle-ci, il n'en demeure pas moins que beaucoup d'efforts restent encore à accomplir pour mettre fin à ces pratiques qui privent des catégories de populations de l'accès à un travail décent en raison notamment de la couleur de leur peau, de leur sexe, de leur religion, de leur âge et de leur origine ethnique.

L'Algérie, qui a ratifié également ces deux conventions, a retenu, dès son accession à l'indépendance, la promotion de la personne humaine et la protection des catégories vulnérables comme axe central de sa politique de développement. C'est ainsi que la Constitution du pays consacre l'égalité des citoyens devant la loi sans que puisse prévaloir aucune discrimination pour cause de naissance, de race, de sexe, d'opinion ou de toute autre condition aux circonstances personnelles ou sociales.

Il est nécessaire d'expliquer ici que les réformes qui ont été engagées par le Président de la République, M. Abdelaziz Bouteflika, ont permis à la femme algérienne d'octroyer sa nationalité à ses enfants, comme c'est le cas pour l'homme.

Conformément à la Constitution, les institutions sont chargées d'assurer l'égalité en matière de droits et devoirs de tous les citoyens et citoyennes

en supprimant les obstacles à l'épanouissement de la personne humaine et à la participation effective de tous à la vie politique, économique, sociale et culturelle.

La Constitution garantit à tous les citoyens l'accès égal aux fonctions et aux emplois au sein de l'Etat. Ces principes constitutionnels représentent la base légale de la législation du travail, notamment de la loi n° 90-11 relative aux relations du travail qui, dans plusieurs de ses articles, interdit et sanctionne toutes formes de discrimination en matière d'accès au travail ou de relations de travail proprement dites.

En ce qui concerne l'emploi féminin, la participation des femmes en Algérie devient de plus en plus importante jusqu'à devenir, dans certains secteurs, majoritaire. En effet, l'emploi féminin qui était concentré essentiellement dans le secteur de l'éducation et de la santé est actuellement passé à d'autres fonctions considérées précédemment comme masculines, à l'instar de la magistrature où les femmes représentent actuellement plus du tiers des effectifs. Dans la magistrature, le juriste n'obéit qu'à sa propre conscience. Le fait que la femme représente le tiers de ses effectifs est un signe très fort de l'importance de l'égalité entre hommes et femmes dans notre pays. Des milliers de femmes ont également, au cours des dernières années, rejoint les rangs de la sûreté nationale.

En ce qui concerne le travail indépendant, nous pouvons mentionner que 5 000 femmes ont pu travailler à leur compte grâce à l'aide de l'Agence nationale de gestion du microcrédit et près de 11 000 femmes sans emploi ont réussi à créer leur micro-entreprise grâce au soutien de l'Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes. Ainsi, près de 1,5 million de femmes occupaient des emplois en 2006.

Il est vrai que les femmes ne représentent qu'un faible pourcentage de la population active. Cependant leur nombre est en accroissement constant puisqu'il est passé de 933 000 en 2004 à 1 497 000 en 2006, soit un accroissement de plus de 60,5 pour cent en trois ans. Ce résultat est dû en premier à la politique éducative engagée depuis l'indépendance dans notre pays et dont les jeunes algériennes ont été incontestablement les grandes bénéficiaires. Ainsi, en 2000, nous comptons déjà 111 étudiantes pour 100 étudiants dans nos universités. En 2005, 135 étudiantes pour 100 étudiants. La même année, les filles représentaient plus de 60 pour cent des diplômés de l'enseignement supérieur.

Pour leur part, les jeunes ont vu leur accession à un emploi facilitée, d'une part par une série de mesures fiscales et parafiscales visant à encourager leur recrutement et d'autre part par des programmes destinés à améliorer leur employabilité et à leur permettre de créer leur propre activité. Ainsi, la population occupée âgée de moins de 25 ans est passée de 1 523 000 en 2004 à 1 671 000 en 2006, soit une progression de près de 10 pour cent sur la période 2004-06.

En ce qui concerne l'accès à l'emploi des personnes qui ont des besoins particuliers, la loi relative à la protection et à la promotion des personnes handicapées prévoit, en tant que devoir national, des mesures permettant aux personnes handicapées de participer à la vie économique et sociale, d'accéder à l'enseignement obligatoire et à la formation professionnelle et de s'insérer au niveau social et professionnel. Dans cette perspective, la loi susvisée a

institué des commissions départementales dont l'une des missions consiste à procéder à la recherche et la proposition de postes de travail et d'emplois susceptibles d'être occupés par les personnes handicapées.

En vertu de cette même loi, aucun candidat ne peut être écarté d'un concours ou d'un examen professionnel en raison de son handicap, si ce handicap est reconnu compatible avec l'occupation de l'emploi pour lequel le concours est organisé.

De même, la titularisation et la confirmation des travailleurs handicapés interviendront dans les mêmes conditions que les autres travailleurs et l'employeur est tenu de procéder à la reclassification de tout travailleur victime d'un handicap quelle qu'en soit la cause pour lui permettre d'occuper un autre poste de travail à l'issue de la période de rééducation.

La promotion de l'emploi des personnes handicapées passe également par l'obligation faite aux employeurs de réserver au moins un pour cent des postes de travail aux personnes handicapées dont la capacité de travail est reconnue et à défaut de s'acquitter d'une contribution financière versée au Fonds spécial de financement de l'activité de protection et de promotion des personnes handicapées.

Enfin, l'Etat encourage les employeurs qui procèdent à l'aménagement et à l'équipement de postes de travail pour les personnes handicapées par des subventions octroyées dans le cadre de conventions passées avec l'Etat, les collectivités territoriales et les organismes de la Sécurité sociale. Telles sont, brièvement, quelques-unes des dispositions mises en œuvre dans mon pays pour lutter contre la discrimination en matière d'accès à l'emploi.

En conclusion, je voudrais aborder un autre point. L'Union africaine, dans son dernier rapport sur la situation économique et sociale en Afrique, a mentionné que 2,8 millions de personnes à peu près meurent chaque année à cause de la maladie du VIH/SIDA. Il s'agit d'un chiffre approximatif qui montre que plus de deux millions de personnes sont touchées dans le continent africain. Quant au pourcentage de chômage, les taux les plus élevés se trouvent ici en Afrique. Cela montre qu'il est nécessaire pour la communauté internationale et l'OIT de mettre l'accent sur l'Afrique qui connaît de graves problèmes. Il faudrait réexaminer la coopération entre le Nord et le Sud dans cette optique et tenter d'aboutir à une meilleure coopération, une véritable coopération susceptible de renforcer les possibilités en matière d'emplois en Afrique et de faire du travail décent une réalité. Tout cela doit aller de pair avec un examen approfondi de toutes ces questions importantes.

Une autre question qui doit être examinée de manière particulière est celle de l'égalité et de la non-discrimination dans le domaine du travail. La non-discrimination dans le monde du travail nécessite en premier lieu que des emplois soient disponibles et soient accordés.

---

M<sup>me</sup> GAGNON (*travailleuse, Canada*)

---

Je suis membre de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, affiliée au Congrès du travail du Canada, lequel est affilié à la Confédération syndicale internationale. C'est avec beaucoup d'émotion et d'espoir que nous avons parcouru cet important rapport sur la discrimination qui touche plus de la moitié de l'humanité, rappelons-le, et que nous avons le privilège aujourd'hui de commenter.



Ce rapport est particulièrement intéressant pour l'ensemble des familles canadiennes. Au Canada, nous sommes particulièrement fiers des progrès accomplis et voulons saluer les efforts des employeurs et des gouvernements pour la mise en place concertée de mesures antidiscriminatoires qui touchent, comme on le sait, particulièrement les femmes. Ces législations fondamentales ont permis à la Cour suprême du Canada d'affirmer maintes fois l'obligation à la fois des tribunaux supérieurs et administratifs et des milieux de travail, à l'égard du droit à l'égalité dont le rapport fait état. Plus récemment, le gouvernement du Québec a innové en se donnant un Conseil des ministres composé à 50 pour cent de femmes, et une politique aussi pour les membres du conseil d'administration de toutes les sociétés d'Etat québécoises. S'agissant d'autres initiatives intéressantes, nous désirons partager ici quelques expériences pour leurs effets positifs pour la conciliation du travail et de la famille dans notre région, notamment l'adoption d'un régime de congé parental, partageable entre les conjoints, d'une durée de trente-deux semaines payées en plus du congé de maternité de dix-huit semaines.

Cela, d'ores et déjà, a provoqué une hausse sans précédent de la natalité et des congés pour les pères. Ce régime est cependant financé essentiellement par les employeurs et les personnes salariées cotisantes. En revanche, une organisation tripartite en assure l'administration. Nous avons également maintenu un régime de garderie à peu de frais à 7 dollars canadiens par jour.

Egalement, notre législation du travail prévoit un droit au congé humanitaire pour s'occuper de proches parents malades, souvent des parents dont les travailleuses ont la charge et qui ont été introduits au Canada.

Aussi, une réforme de la loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées – j'insiste sur le mot «personne», parce que le handicap, c'est la société qui le crée – vient d'être adoptée à l'Assemblée nationale du Québec. Un office gouvernemental existe depuis de nombreuses années, et des organisations tripartites, pour faire la promotion de l'emploi des personnes handicapées, notamment au niveau de l'inclusion et de la formation professionnelles.

Il existe aussi des politiques complémentaires à la Charte canadienne et aux chartes québécoises pour lutter contre le racisme. Notre collègue, M. Streiner, en a fait état, je n'y reviens pas.

En matière d'équité salariale, une loi proactive et une commission assurent le suivi des plans et échéanciers auprès de toutes les entreprises québécoises de 50 salariés et plus, qui ont l'obligation de rembourser les écarts salariaux.

Eh bien oui, je vais répondre aux employeurs que comparer des techniciens et des infirmières, c'est faisable; nous l'avons fait au Québec et les redressements ont été assurés.

J'ajoute l'importance de la négociation collective. N'eussent été les négociations collectives, ces législations ne seraient pas présentes aujourd'hui et, à cet égard, rappelons l'importance, comme ma collègue M<sup>me</sup> Byers l'a précisé, du droit à la syndicalisation. Vous remarquerez, à la page 95 du rapport, le lien étroit entre l'amélioration des conditions de vie et des conditions de travail des femmes et le taux de syndicalisation. Or il faut protéger ce droit pour lutter contre la pauvreté.

Mais tout n'est pas rose pour autant chez nous. Comme le rapport le mentionne, le droit à l'égalité n'est pas statique et par conséquent, il peut accuser des reculs dans un contexte socio-économique difficile. D'ailleurs, on peut noter dans le cadre de cette conférence une diminution, dans le groupe des travailleurs, de la participation féminine. Il faudra être cohérent et vigilant.

Et pourtant les droits fondamentaux ne devraient pas être une affaire de conjoncture économique parce qu'il est ici question, les employeurs et les gouvernements l'ont affirmé, de respect et de dignité.

Malgré ces valeurs, la conjoncture actuelle inquiète. Partout sur la planète, on note une précarisation de l'emploi grandissante, du chômage, ainsi qu'une augmentation du temps de travail et, au plan plus microéconomique, des pratiques de management pressurisantes pour les travailleurs et les travailleuses – par exemple, les pratiques de «just in time» qui induisent des pressions énormes sur les entreprises et sur leurs travailleurs.

Selon nos données, les problématiques induites par la mondialisation occasionnent une augmentation des incapacités, notamment un vieillissement prématuré de la main-d'œuvre et en bout de piste, la maladie et des pertes importantes pour les entreprises nationales.

Les impacts de cette mondialisation touchent particulièrement les groupes vulnérables, générant ainsi de nouvelles discriminations, comme en fait état le rapport.

Les clauses sociales, bien que louables au niveau des accords commerciaux, ne suffisent pas à contrer l'exclusion sociale qui découle de la situation, ce qui compromet grandement la paix sociale en plusieurs endroits.

Nous croyons humblement qu'il faut remédier à cette situation en favorisant l'économie réelle, et non pas seulement l'économie financière, des emplois de qualité, un développement durable.

Pour y arriver, il convient de réaffirmer le rôle de l'Etat en matière de protection des droits sociaux et du travail, au bénéfice d'une plus grande justice sociale et d'emplois décents pour tous et toutes.

Nous sommes disposés à partager nos expériences avec le Bureau international du Travail pour échanger sur la question.

En conclusion, permettez-moi une petite réflexion tirée de commentaires d'Albert Jacquard, scientifique-essayiste français bien connu que nous avons eu le plaisir d'accueillir chez nous: «Au lieu de chercher à construire des athlètes grands et hyperperformants au basket, pourquoi tout simplement ne pas abaisser la hauteur des paniers.»

---

*Original arabe: M. MUKHTAR (gouvernement, Soudan)*

Tout en remerciant le Directeur général de ses efforts pour protéger les principes de la Déclaration de l'Organisation, je voudrais signaler ce qui est cité dans le rapport du Directeur général, au paragraphe 120, où il est dit qu'on demande à celui qui sollicite un emploi au Soudan d'abjurer sa foi ou de se convertir à l'islam. La délégation gouvernementale du Soudan souligne que la Constitution du Soudan ainsi que le Conseil des droits de l'homme du parlement soudanais et toutes les lois du Soudan, y compris la loi sur la fonction publique, interdisent toute forme de discrimination. Ce qui est dit dans le rapport du Directeur général est tout à fait erroné, et permettez-moi, Monsieur le Président, de demander

au Directeur général de bien vouloir enquêter sur cette affirmation infondée afin de connaître la source de cette information qui essaie de nuire à la réputation du Soudan et détruit l'image de notre pays. Nous voudrions ainsi que cette accusation soit retirée du rapport. Je voudrais simplement vous donner un exemple: au Soudan, le ministre du Travail, qui est ministre depuis huit ans, est chrétien. Or, je n'ai jamais entendu dire que quiconque lui ait demandé d'abjurer sa foi ou qu'on ait demandé à quiconque travaillant pour le ministère du Travail d'abjurer sa foi. De telles informations erronées dans un rapport qui a pour but d'analyser la situation des travailleurs dans le monde entier, et qui présente le point de vue du Directeur général, ainsi que ce genre d'affirmations infondées sont inacceptables. Ce qui est dit à ce propos dans ce rapport est faux et il n'y a aucune raison pour que cette information erronée y figure. Ce rapport est destiné à rester une référence importante et ne devrait pas contenir d'informations erronées ou d'informations qui proviennent de sources incertaines.

Nous soutenons le Sénégal qui a demandé que cette information soit supprimée du paragraphe 120 et nous voudrions souligner notre engagement à respecter le principe de l'égalité. Nous sommes opposés à toute discrimination quelles qu'en soient les formes.

Je vous remercie, Monsieur le Président, et vous demande de transmettre au Directeur général nos souhaits les meilleurs dans sa défense des principes de cette Organisation et qu'il puisse assurer la transparence de ses sources d'informations.

---

*Original arabe: M. MATTAR (employeur, Emirats arabes unis)*

Le rapport global du Directeur général, *L'égalité au travail: relever les défis*, présenté à cette Conférence dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, est un rapport complet et donne une idée de l'action de l'Organisation pour lutter contre la discrimination, et ce depuis le rapport de 2003. Il contient également des informations très intéressantes sur ce sujet.

Tout d'abord, nous sommes d'accord avec le contenu du rapport, à savoir qu'il est important de réduire l'écart en matière salariale entre les deux sexes. Pour cela, des efforts doivent être déployés sur le plan national dans tous les pays.

Deuxièmement, il est important de fournir des informations relatives à l'égalité sur le lieu de travail et aux cas de violations sur le lieu de travail.

Troisièmement, concernant le droit du travail, et l'inspection du travail à cet égard, la législation nationale doit prévoir des dispositions qui soulignent l'importance de la non-discrimination et de l'égalité de salaires pour un travail égal et des dispositions législatives doivent être établies pour renforcer l'inspection du travail dans tous les pays afin de permettre le suivi et de lutter contre la discrimination à cet égard.

Quatrièmement, des dimensions socioculturelles peuvent exister, rendant parfois difficile de constater les cas de discrimination à l'emploi et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Donc, il faudrait mettre en place un mécanisme sur le plan national chargé d'examiner ce genre de question.

Cinquièmement, en tant qu'employeur dans un pays qui accueille des travailleurs migrants, je voudrais faire référence à certains aspects dans ce rapport qui concernent des travailleurs qui travaillent

en dehors de leur pays. Dans le rapport, il est dit que les travailleurs migrants font l'objet de discrimination et parfois occupent des emplois dangereux, et que certains pays ont tendance à ne pas donner les mêmes possibilités d'emploi aux travailleurs migrants.

Mais la législation du travail dans les Emirats prévoit l'égalité de traitement pour tous les travailleurs, en tout cas en ce qui concerne la durée du travail, les soins de santé, la sécurité au travail et les indemnités, et aussi pour ce qui concerne les moyens de recours en cas de différends. L'Etat essaie également d'accorder aux travailleurs tous les droits qui leur reviennent après la cessation de leur emploi et avant qu'ils ne quittent le pays, tout cela dans le cadre de la législation. Il y a parfois des travailleurs qui ne respectent pas la loi et fournissent de faux documents pour rester plus longtemps dans le pays. C'est ainsi que le Conseil des ministres a adopté une décision cette semaine, visant à empêcher certains abus contre les travailleurs en leur accordant trois mois supplémentaires pour se procurer les documents nécessaires et pouvoir quitter le pays sans subir de sanctions. C'est la première fois depuis dix ans que le gouvernement autorise les travailleurs qui ne respectent pas la loi à saisir l'occasion de régulariser leur situation.

Il est important de mentionner que la notion de travailleur migrant ne s'applique pas aux travailleurs qui viennent travailler pour une période déterminée aux Emirats arabes unis, parce que les travailleurs qui viennent chez nous sont des travailleurs engagés sur la base de contrats temporaires. Donc, ce ne sont pas des travailleurs migrants.

A cet égard, un protocole d'accord a été signé entre les Emirats arabes unis et des pays asiatiques d'origine comme l'Inde, Sri Lanka et le Bangladesh. Il y a également d'autres pays asiatiques avec lesquels ce type de protocole d'accord sera signé. Il y a dans ce protocole un certain nombre de précisions concernant la notion d'emplois temporaires, sur la base d'un contrat de travail signé entre le travailleur et l'employeur dans le pays d'origine des travailleurs. Ce protocole d'accord contient toutes les dispositions visant à protéger les droits des travailleurs et leur permettra également d'envoyer leur épargne dans leur pays d'origine ou ailleurs dans le monde. Il prévoit également un mécanisme de suivi dans le cadre d'une commission conjointe composée de représentants des deux pays qui se réunit régulièrement une fois dans le pays d'origine et une fois dans les Emirats. Ce genre de coopération permet de défendre les intérêts des uns et des autres c'est-à-dire des pays d'origine et des pays d'accueil sur la base de la législation qui est conforme aux normes internationales du travail.

Pour terminer, je voudrai remercier le BIT de l'excellent rapport qui nous a été présenté.

---

*M<sup>me</sup> RAHMANI (travailleuse, Algérie)*

Vous savez, en Algérie, le problème de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes est au cœur du combat syndical et même de sa raison d'être.

Chez nous les femmes ont imposé le respect car elles ont donné leur sang pour l'indépendance du pays et bravé le terrorisme islamique lorsqu'il s'est agi de sauver notre république.

Aujourd'hui, grâce à la généralisation de l'enseignement, une grande majorité a accédé aux études, exploitant ainsi tous les atouts que

l'enseignement pouvait leur offrir, des métiers dans tous les secteurs d'activités avec une prédilection dans le secteur de l'éducation, la santé, l'audiovisuel, la magistrature et bien d'autres secteurs jusque-là réservés aux hommes, tels que le transport ferroviaire, la police, l'armée et l'hôtellerie, cherchant ainsi à s'impliquer dans le monde du travail et réalisant une rupture sociologique les émancipant du modèle traditionnel.

Cependant, cette entrée dans le monde du travail n'est pas facilitée en raison de fortes résistances socioculturelles, en contradiction avec la loi nationale car celle-ci, qui est censée être la règle sur le terrain, rencontre des difficultés à s'appliquer.

Le milieu professionnel est miné par des pratiques discriminatoires que nous qualifions, nous les syndicalistes, de discriminations indirectes, discrètes, pratiquées en filigrane par des actes et des comportements qui font obstacle à la participation égalitaire entre les hommes et les femmes.

L'Algérie a ratifié de nombreux instruments internationaux de l'OIT et notamment la convention n° 111 et la convention n° 100. Par ailleurs, l'égalité des chances est garantie par la Constitution algérienne ainsi que la législation nationale. Il reste que ces ratifications n'effacent pas la discrimination des lois internes dont la plus symbolique est cristallisée par le code de la famille qui, malgré quelques réformes, n'en reste pas moins égalitaire.

Ce dont souffrent les travailleuses algériennes ce sont les préjugés négatifs à leur pleine et entière participation dans le monde du travail. La discrimination, faut-il le préciser, ne se situe pas au niveau des salaires mais dans le déroulement et l'évolution de la carrière professionnelle, particulièrement dans le secteur privé.

Savez-vous qu'encore aujourd'hui, à diplôme égal et compétences égales, les hommes et les femmes n'ont jamais la même trajectoire professionnelle? Lors d'un recrutement ou devant la vacance d'un poste, on préférera l'homme à la femme.

Par ailleurs, l'accès aux postes de responsabilités relève de l'exception. On persiste à penser que les femmes ne sont pas aptes à diriger ni faites pour le commandement. Pourtant, l'article 4 de la CEDAW, que l'Algérie a ratifiée avec des réserves, stipule que les États doivent adopter des mesures temporaires pour favoriser la parité.

Pour mon organisation, nous sommes convaincus que la politique des quotas est un accélérateur du processus de transformation des mentalités. Bien

entendu, dès l'objectif atteint, nous sommes d'accord pour son caractère temporaire.

Une des grandes difficultés des travailleuses c'est de concilier la vie professionnelle et la vie familiale. En raison du déficit en crèche et en garderie, cette situation les expose à des pressions familiales qui ont un impact direct sur le plan professionnel.

La maternité aussi est vécue comme un obstacle à la promotion, les employeurs préférant investir sur un homme plus disponible.

Un autre obstacle à la promotion des femmes est le phénomène du harcèlement sexuel en milieu professionnel. C'est la plus intolérable atteinte à l'honneur et à la dignité des femmes, et notre organisation y a mis toute son énergie et ses moyens pour libérer la parole des victimes, casser le tabou et sensibiliser la base syndicale à la lutte pour l'éradiquer.

Depuis 2004, nous avons obtenu un amendement au code pénal qui le pénalise. Mais l'ampleur du problème exige une application tripartite et nous attendons du gouvernement et des employeurs une implication plus ferme par la mise en œuvre de nouveaux mécanismes, par exemple programmes scolaires, médias lourds, campagnes de sensibilisation plus larges.

On le voit bien, ratifier n'est pas tout. Au-delà des lois, il faut œuvrer d'une manière permanente pour changer la réalité et les pratiques négatives, car comment s'émanciper du modèle de vie traditionnel s'il persiste des obstacles à la pleine et entière participation des femmes dans la vie économique?

Dans mon organisation syndicale et par le biais de la formation, nombreux syndicalistes sont sensibilisés à l'approche genre. Nous insistons pour dire que la mixité est source de complémentarité. C'est un juste équilibre social et c'est aussi une efficacité économique.

Nous avons conscience que cela demande un travail de proximité et de longue haleine. L'OIT doit nous aider et doit s'impliquer dans les pays de notre région par des programmes pertinents traitant de la lutte contre les préjugés et ceux qui intègrent l'approche genre, qui est à notre sens la seule alternative pour aller de l'égalité virtuelle à l'égalité réelle.

---

Le PRÉSIDENT

Nous avons terminé nos travaux pour ce matin.  
Je déclare close la cinquième séance de la 96<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail.

*(La séance est levée à 13 heures.)*

## Sixième séance

Vendredi 8 juin 2007, 15 heures

Présidence de M. Barde, de M. Blondel et de M. Sulka

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

---

### Le PRÉSIDENT

---

J'ai le plaisir d'ouvrir cette sixième séance de la Conférence et nous allons, si vous le voulez bien, poursuivre notre discussion sur le rapport global du Directeur général, le thème étant *L'égalité au travail: relever les défis*.

---

### M. AKERMANN (gouvernement, Suisse)

---

En Suisse, nous avons récemment évalué notre loi sur l'égalité entre hommes et femmes: la majorité des citoyennes et des citoyens considèrent que la loi est utile, adéquate et applicable et qu'elle a fait ses preuves. Le nombre de cas portés devant les tribunaux a considérablement augmenté. La rémunération des métiers à forte majorité de femmes dans le secteur public s'est améliorée. Dans le secteur privé, l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes n'a en revanche guère changé. Comme par le passé, il atteint 25 pour cent. Cette différence peut être expliquée dans certaines catégories de professions et branches économiques jusqu'à 60 pour cent par des facteurs objectifs comme l'âge, la formation, les années de service et la sous-représentation des femmes à des postes de cadres, et jusqu'à 40 pour cent comme résultant des discriminations en raison du sexe. Les différences entre secteurs d'activité peuvent toutefois être considérables et chaque cas doit être analysé séparément pour définir les parts objectives et subjectives de la discrimination.

L'évaluation ne permet pas de mesurer l'influence réelle de la loi dans la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes dans le monde du travail. Malgré les progrès réalisés, un certain nombre de problèmes subsistent, notamment celui d'éventuelles tensions au sein des entreprises. Comme par le passé, la peur de perdre son emploi reste l'obstacle qui dissuade les victimes de faire valoir leurs droits. L'accès à l'information demeure problématique. La loi semble encore trop peu appliquée et insuffisamment connue - souvent les travailleuses et les travailleurs, comme les avocats et les juges, ne connaissent pas les instruments proposés.

Ces obstacles sont observés au sein des entreprises, dans la politique de l'emploi et dans la politique

familiale. Je pense particulièrement à la promotion du travail à temps partiel dans le secteur dit «primaire», si l'on fait référence à la segmentation du marché du travail, au partage du travail et au travail à domicile, au partage des postes à haute responsabilité, au développement des structures de prise en charge des enfants, aux programmes d'insertion professionnelle pour les femmes qui reviennent sur le marché du travail, ou encore aux mesures en faveur de l'emploi des travailleurs âgés.

En Europe, la Suisse recense la part la plus élevée des travailleuses et des travailleurs à temps partiel, après les Pays-Bas, avec un tiers de l'ensemble de la population active et deux tiers de femmes travaillant à temps partiel. Nous devons donc promouvoir sérieusement les mesures qui permettraient de lever ces obstacles et répondre ainsi à la demande des hommes et des femmes désireux de travailler à temps flexible, sans pour autant être discriminés sur le marché du travail dans le souci de capitaliser leur capital humain à long terme.

L'approche cohérente et globale de l'OIT au niveau des pays, mais aussi au sein du système multilatéral ou bilatéral, contribue à réaliser le principe de l'égalité au travail.

L'engagement de l'OIT favorise la mobilisation d'une véritable volonté politique pour viser l'égalité au travail, sans la banaliser. L'OIT mobilise les acteurs pour mettre en œuvre des politiques et stratégies intégrées et des programmes adaptés aux besoins. Ces moyens constituent le ciment du mouvement mondial pour assurer l'égalité au travail.

L'OIT devrait, à notre avis, poursuivre son action dans les domaines suivants de l'égalité au travail: premièrement, renforcer l'information et les actions de sensibilisation ciblées, en invitant les universités, les avocats et les tribunaux à promouvoir l'information, le perfectionnement professionnel et l'expertise en relation avec l'égalité. Deuxièmement, renforcer les mécanismes pour contrôler le respect des normes pertinentes dans la pratique, ainsi que dans le cadre des politiques de marchés publics. Troisièmement, favoriser l'échange d'expériences faites aux plans national et international. Quatrièmement, renforcer le dialogue social et la négociation collective autour des préoccupations de l'égalité au travail. Cinquièmement, mobiliser les gouvernements et les partenaires sociaux pour assurer que la dimension «égalité» soit reflétée et mise en œuvre dans les politiques et dans les programmes de coopération technique, en particulier dans les PME et dans le secteur informel.

Les programmes de coopération technique cherchant à promouvoir des marchés du travail plus inclusifs devraient reconnaître les causes d'exclusion basées sur le genre, et y répondre. Avec le *Factory improving programme* (FIP), que la Suisse a eu l'occasion de soutenir, l'OIT dispose d'un outil fort pour atteindre ce but.

Enfin, sensibiliser les décideurs politiques et les chefs d'entreprise sur l'importance de la promotion du temps partiel à tous les niveaux de la hiérarchie des entreprises pour permettre une égalité accrue des salaires entre hommes et femmes, pour accroître l'équilibre professionnel et privé, pour réduire les coûts importants liés au *burn-out* professionnel, pour encourager les hommes à opter pour du temps partiel, pour augmenter les chances de promotion pour les femmes plus souvent sujettes au temps partiel et, enfin, pour lutter contre le conditionnement culturel qui maintient un «plafond de verre» qui n'a guère évolué depuis vingt ans.

La Suisse veut également que l'OIT renforce son action en faveur de l'égalité au travail dans le cadre des négociations multilatérales en matière de migration, de l'intégration économique régionale et en matière d'accords de libre-échange.

---

*Original anglais: M. O'REILLY (employeur, Nouvelle-Zélande)*

C'est un véritable plaisir de m'adresser à vous au nom des employeurs de la Nouvelle-Zélande, à propos du rapport global établi en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT sur les principes des droits fondamentaux au travail.

En Nouvelle-Zélande comme ailleurs dans le monde, les employeurs sont de fervents partisans de l'égalité au travail. Ce rapport global nous sera donc d'une très grande utilité pour tirer les leçons des succès passés et relever les défis de l'avenir.

Quiconque connaît l'histoire du dialogue social et du partenariat social en Nouvelle-Zélande saura que ce dialogue et ce partenariat sont solides, réalistes et ancrés dans la culture si singulière de ce pays, marquée parfois par une certaine brutalité mais toujours à la recherche de ce qui est juste plutôt que de savoir qui a raison. En d'autres termes, d'où que nous venions, nous savons tous que ce à quoi à nous aspirons, c'est une Nouvelle-Zélande meilleure. C'est dans cet esprit qu'en 1992 les employeurs de Nouvelle-Zélande ont créé le Fonds spécial pour l'égalité des chances dans l'emploi, dans le but de créer un environnement qui soit propice à l'égalité dans l'emploi. Au départ, ses activités portaient essentiellement sur l'emploi des femmes, mais depuis peu elles englobent également d'autres groupes.

Il s'agit d'une initiative du secteur privé, et c'est là un élément déterminant car nous pouvons nous adresser aux entreprises en parlant le même langage qu'elles. Ce sont des employeurs qui expliquent à d'autres employeurs l'intérêt économique de l'égalité des chances dans l'emploi, ce qu'ils peuvent faire de manière beaucoup plus efficace que n'importe quelle autre organisation. Les travaux et les publications réalisés dans le cadre du fonds font autorité et exercent assurément une grande influence dans le monde des affaires de la Nouvelle-Zélande.

La question qui se pose actuellement dans mon pays n'est pas de savoir si l'égalité des chances dans l'emploi est une bonne chose – cela est acquis –, mais comment y parvenir et la renforcer d'une manière qui contribue à la prospérité des entreprises, à leur vitalité, à leur compétitivité et, par-

tant, à la réussite des salariés et des communautés au sein desquelles sont implantées les entreprises.

Ce fonds est particulièrement bien placé pour obtenir un tel résultat, grâce à son caractère volontaire, à son approche pragmatique et au fait que ce sont des employeurs qui s'adressent à des employeurs. C'est pour la Nouvelle-Zélande, un merveilleux moyen de relever le défi de l'égalité au travail.

---

*Original chinois: M. ZHANG (gouvernement, Chine)*

Ce rapport global traite des différentes formes de discrimination et des défis qui se présentent dans le monde du travail d'aujourd'hui. Le gouvernement de la Chine félicite l'OIT pour les programmes d'action objectifs qu'il a lancés, et les mesures qu'il a prises pour intégrer la lutte contre la discrimination dans les programmes par pays de promotion du travail décent.

L'égalité au travail concerne les droits fondamentaux et la dignité de chacun d'entre nous. La discrimination au travail est interdite par la loi dans toutes les sociétés civilisées car elle porte atteinte à la dignité et à l'équité dans l'emploi et entraîne une inégalité entre les personnes. C'est donc un obstacle au travail décent. Toutefois, la discrimination peut prendre différentes formes et elle peut évoluer avec le développement des structures du marché du travail entraîné par les progrès politiques, économiques et culturels. Nous assistons donc aujourd'hui à de nouvelles formes de discrimination.

L'OIT devrait ajuster et réorienter ses travaux de recherche et sa coopération technique de manière à assurer plus de protection aux travailleurs du monde entier.

La Chine a ratifié les deux conventions relatives à la discrimination de l'OIT. Ces deux conventions ont inspiré de nombreux textes de lois en Chine. Le gouvernement de la Chine a pris des mesures législatives positives, ainsi que d'autres mesures pour promouvoir ce principe, afin que les demandeurs d'emploi, y compris ceux appartenant à des catégories défavorisées, ne soient pas victimes de discrimination pour des motifs fondés sur l'origine ethnique, la race, le sexe, les croyances religieuses ou l'origine sociale.

Sur le marché du travail, il arrive que l'offre dépasse la demande pendant de longues périodes et qu'il y ait une vive concurrence entre les demandeurs d'emploi, notamment entre différents groupes tels que les femmes, les personnes handicapées, les minorités ethniques, les migrants ruraux, la main-d'œuvre rurale excédentaire et les séropositifs. La Chine a pris des mesures positives pour améliorer les conditions d'emploi et garantir l'égalité des chances à toutes ces personnes et tous ces groupes. En même temps, le gouvernement de la Chine a fait de gros efforts en matière de sensibilisation en s'appuyant sur un programme de coopération mis sur pied conjointement avec l'OIT. Le mois dernier, nous avons lancé la version chinoise du rapport global en Chine, nous avons organisé une conférence de presse et nous avons invité de nombreux représentants des différents ministères, partenaires sociaux et groupes sociaux, afin que la société toute entière tienne davantage compte de ce problème de l'égalité et afin d'essayer d'éradiquer les différentes formes de discrimination directe ou indirecte dans l'emploi. Nous ne devons pas oublier, cependant, que cela ne se fait pas en un jour et qu'il faut des efforts soutenus par plus d'un pays, d'un groupe social ou d'une organisation. La mise en œuvre de

l'Agenda global exige des efforts concertés, constants et à long terme de notre part à tous.

Au niveau national, les Etats Membres peuvent instaurer une coopération entre les différents ministères, partenaires sociaux et groupes sociaux, afin de mettre sur pied une stratégie globale. Au niveau international, grâce à un travail de recherche approfondi, à des activités de sensibilisation et à la coopération technique, nous pouvons échanger des données d'expérience et les enseignements tirés de l'expérience passée. Nous pouvons ainsi unir nos efforts pour éradiquer la discrimination au travail.

---

M. CONSTANTINOIA (travailleur, Roumanie)

---

Je veux d'abord souligner l'importance des grands travaux du Bureau pour la rédaction de ce rapport. Nous espérons qu'à la suite de la conclusion de ce rapport, nous pourrions avoir une idée claire des actions nécessaires pour assurer des chances égales à l'emploi pour l'ensemble des travailleurs et des traitements équitables pour tous, y compris pour les personnes handicapées.

En Roumanie, il y a actuellement environ 480 000 personnes ayant des handicaps dont 300 000 sont dans un âge de la vie active sur le marché du travail.

Par chance, le processus d'intégration dans l'Union européenne et l'exigence de l'Union européenne ont fait que le gouvernement roumain a pris une série de mesures pour accorder une attention supplémentaire aux personnes ayant des handicaps.

Il y a vraiment un cadre législatif qui facilite l'activité avec les handicapés. Il y a également une nouvelle loi qui a été adoptée l'année passée.

Il y a également des changements législatifs dans les autres lois du travail concernant les droits des personnes handicapées mais le cadre législatif n'est pas encore complet, le nouveau Code du travail ne traite pas assez ces problèmes de l'accès à l'emploi aux personnes handicapées.

On peut dire que l'organisation syndicale a pris une part active aux débats pour ces modifications législatives. Il y a eu des discussions et le gouvernement a mis en œuvre une nouvelle autorité pour les personnes handicapées qui a un programme vaste pour renforcer les droits de ces personnes handicapées.

Mais la situation reste encore délicate parce qu'il n'y a pas de facilités pour les handicapés dans tous les postes de travail et l'emploi d'une personne handicapée reste loin d'être une réalité commune.

Il y a en plus des problèmes pour la réintégration des personnes qui sont devenues handicapées suite à leur activité professionnelle et c'est une question qui est en discussion auprès des organisations syndicales de Roumanie.

En conclusion, je peux dire qu'il y a des progrès mais ce chemin doit être suivi et c'est très difficile pour le pays en cours de développement de choisir entre les priorités qui sont posées. Il va donc falloir mieux coopérer avec les organisations non gouvernementales s'occupant des personnes handicapées.

On pense que la clé du progrès dans ce domaine c'est l'éducation permanente des travailleurs et du public en général le but étant que la convention n° 111 va être respectée.

---

Original arabe: M. ADDOUM (gouvernement, Maroc)

---

Permettez-moi de vous remercier et de remercier également l'OIT pour la qualité et la clarté de ce

rapport qui traite cette année de *L'égalité au travail: relever les défis*.

La discussion du principe de l'égalité au travail s'inscrit dans le cadre de la promotion de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

A cette occasion, il m'est particulièrement agréable de participer à ce débat au nom du Royaume du Maroc. Le Maroc ne ménage aucun effort pour la concrétisation du principe de l'égalité au travail et la non-discrimination entre les deux sexes, et ce dans tous les domaines: économique, politique et social conformément aux principes des conventions nationales et internationales.

Au niveau international, le Maroc a ratifié les conventions internationales en la matière et plus particulièrement celles relatives à l'égalité, à l'interdiction de la discrimination et à la protection de la femme; les conventions: (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, étant en cours de ratification actuellement.

Au niveau national, avant de vous présenter les principales réformes et avancées réalisées par le Maroc, je voudrais souligner que la Constitution marocaine consacre le principe de l'égalité dans ses dispositions, en l'occurrence la garantie des mêmes droits politiques pour l'homme et la femme ainsi que l'égalité en matière d'accès aux emplois et professions. La Constitution garantit également le droit à tous les citoyens à l'éducation, à la santé, au travail.

Une des lois les plus récentes que nous ayons adoptée dans le domaine de l'égalité est la loi sur la famille et l'adoption du Code de la famille qui consacre le principe de l'égalité dans divers domaines. Par ailleurs, plusieurs textes de lois ont été amendés conformément aux principes des conventions internationales et concernent: 1) le Code du commerce qui accorde à la femme mariée le droit d'exercer une activité commerciale sans l'autorisation de son mari, garantissant ainsi ce droit aux femmes qui travaillent; 2) le Code du travail qui garantit l'égalité des chances en matière d'emploi, le principe de salaire égal à travail égal, la protection de la maternité ainsi que d'autres mesures; et enfin, 3) l'amendement du Code de procédure pénale qui a permis également de renforcer la protection pénale de la femme.

Sur le plan pratique d'importantes réformes ont été adoptées dans le domaine de la discrimination positive. Ainsi, l'adoption de la stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre l'homme et la femme qui a pour objectif principal l'intégration de l'approche «genre» dans les domaines socio-économique et politique, et prend en considération la spécificité des femmes en vue de l'amélioration de leurs conditions de vie.

Par ailleurs, la représentativité féminine au sein du parlement a augmenté sensiblement passant de 0,4 pour cent à 10,8 pour cent. Ceci s'est fait progressivement et par des mesures d'action positive avec un système de quota qui a accordé 30 sièges aux femmes au sein du parlement.

La participation des femmes va croissant également dans les différents ministères et départements du gouvernement où les femmes occupent désormais des postes de responsabilité de haut niveau. En outre et afin de répondre aux anciens commentaires de la Commission d'experts pour l'application des

conventions et recommandations, je dirais que, au Maroc, actuellement, les femmes occupent des postes de travail qui étaient auparavant réservés aux hommes. Ainsi nous trouvons des femmes dans la police et la poste. Elles sont facteurs, sapeur-pompier, agents d'autorité locale etc.

Avant de conclure, j'aimerais ajouter que le Maroc œuvre et œuvrera toujours pour la promotion des droits fondamentaux des travailleurs et notamment le respect du principe de l'égalité sous toutes ses formes.

---

*Original anglais: M. HOBBY (gouvernement, Nouvelle-Zélande)*

La ministre du Travail de notre pays, M<sup>me</sup> Ruth Dyson, ne peut pas être là cet après-midi, elle en est désolée. Elle m'a prié de la remplacer. Elle aurait aimé intervenir ici.

A la lecture du rapport intitulé «*L'égalité au travail: relever les défis*», le gouvernement néo-zélandais se félicite des progrès accomplis dans certains domaines depuis la publication du rapport global de 2003 sur la discrimination. Très souvent des cas de discriminations ont été constatés à l'échelon national et du lieu de travail. Mais la plupart des Etats Membres ayant ratifié les deux conventions fondamentales sur la discrimination et l'égalité de rémunération, les progrès sont réels, en particulier en ce qui concerne la promotion des femmes, pour l'accès à l'emploi et à la rémunération.

Ceci dit et malgré ces efforts, la discrimination n'a pas totalement disparu. Visiblement, c'est une tendance constante du comportement humain. Il existe des types traditionnels de discrimination qui n'ont pas été éliminés et de nouveaux types de discrimination apparaissent.

Le rapport le note, il y a effectivement encore et toujours un problème de discrimination, fondée sur l'âge, le sexe, le handicap, l'orientation sexuelle, les croyances religieuses, et les convictions politiques, et toute une série de personnes sont stigmatisées sur le lieu de travail pour des raisons médicales, génétiques ou en raison du style de vie qu'elles ont choisi.

Et tout cela pour quoi, car, comme on l'a constaté, la poursuite de la discrimination empêche l'inclusion sociale et est un véritable handicap au développement de nos sociétés. En d'autres termes, elle nuit à nos propres intérêts.

Face à de tels obstacles au progrès, il faut une coopération nationale. Nous sommes d'accord que les progrès ne pourront se faire que dans le cadre d'une approche multidisciplinaire et la recherche d'une société plus égalitaire doit être une priorité. Nous sommes favorables à une promotion de l'égalité des chances dans l'emploi par l'intégration d'activités antidiscriminatoires dans l'Agenda du travail décent.

La Nouvelle Zélande prend ses responsabilités internationales très au sérieux, et nous sommes particulièrement fiers de nos réalisations: nous avons poursuivi nos efforts visant à réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes; nous avons élaboré un plan d'action favorisant le bien-être économique et social des femmes en Nouvelle Zélande; nous avons mis au point un programme de recherches pour plus de flexibilité au travail, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Nous avons nommé un commissaire à l'égalité de chances dans l'emploi au sein de notre commission des droits de l'homme; enfin nous avons rédigé un ensemble de dispositions contre la

discrimination dans notre législation sur les droits de l'homme.

Nous nous félicitons que l'OIT aie reconnu les travaux des partenaires sociaux néo-zélandais dans le domaine de l'égalité de chances dans l'emploi et nous restons engagés dans la lutte contre toutes les formes de discrimination sur le lieu du travail. Nous sommes convaincus que l'exclusion de certaines personnes du monde du travail en raison de leur sexe, race, âge, orientation sexuelle ou conviction personnelle n'a aucune base rationnelle.

Cela divise nos sociétés plutôt que de les unir et cela nous appauvrit tous.

La Nouvelle Zélande souscrit pleinement au plan d'action proposé par l'OIT pour lutter contre la discrimination sur le lieu de travail. Des progrès ont été réalisés, mais il est impératif d'aller plus loin.

---

*Original anglais: M. van VUUREN (employeur, Afrique du Sud)*

L'Afrique du Sud a fait l'expérience des pires formes de discrimination à l'époque de l'apartheid. Nous avons ensuite eu à cœur d'éliminer toutes les formes de discrimination; il nous a fallu également réparer les erreurs du passé et nous avons envisagé à cette fin un certain nombre de mesures positives. Trop souvent, à notre sens, on pense qu'il est facile d'éradiquer toutes les formes de discrimination sans avoir à assumer et à surmonter son passé.

Si nous avons réussi à progresser sur cette voie, c'est en grande partie parce que notre gouvernement a adopté le principe du dialogue social aux niveaux les plus élevés au moment d'adopter les lois, les directives et les codes, et qu'il a consulté les partenaires sociaux avant de les faire appliquer. Les employeurs ont toujours donné leur plein accord à cette démarche, et j'imagine qu'il en est de même pour les travailleurs.

Nous avons adopté une politique de tolérance zéro vis-à-vis de toutes les formes de discrimination. Pendant longtemps, la discrimination raciale était prédominante, mais nous connaissons évidemment beaucoup d'autres formes de discrimination.

Nous avons introduit toute une série de mesures préférentielles en faveur des femmes, des Noirs, des handicapés sur le lieu de travail. Diverses dispositions législatives ont permis la mise en œuvre de ces mesures. Nous apprécions la souplesse dont a fait preuve notre gouvernement.

Le rapport signale l'existence de chartes. Nous avons en effet introduit dans nos divers secteurs d'activité un mécanisme régulateur, qui consiste dans l'adoption, par les entreprises et les partenaires sociaux, de chartes destinées à lutter contre les diverses formes de discrimination qui peuvent exister sur le lieu de travail. Nous avons pu adapter ce mécanisme en fonction des intérêts des divers secteurs. Nous avons également un cadre juridique qui permet le respect de normes minimum au cas où il ne serait pas possible d'introduire une charte. Nous nous sommes concentrés sur quatre questions: l'équité, l'appropriation, la gestion et le contrôle. Nous veillons ainsi à ce que les questions d'égalité entre hommes et femmes – et en particulier lorsque des personnes de couleur sont concernées – soient prises en compte aux plus hauts échelons de l'entreprise.

Il n'est déjà pas facile de mettre en place le cadre législatif; cela requiert de longues négociations. Mais ce qui est encore plus difficile, c'est d'assurer sa mise en œuvre effective et son suivi. Je pense

que l'OIT a un rôle important à jouer à cet égard en nous aidant à rendre compte des avancées et des échecs. Nous avons constaté, en Afrique du Sud, que tout le monde était parfaitement capable de comprendre intellectuellement les normes et les lois, mais que ce qui manque est une véritable volonté de les appliquer sur le terrain. Il y a là un problème que nous autres, employeurs, devons assumer et tenter de résoudre. Le rapport qui nous a été présenté nous permet également de nous familiariser avec les bonnes pratiques d'autres pays, ce dont nous nous félicitons.

Le Bureau s'est vu reprocher certaines inexactitudes figurant dans son rapport. Ayant participé à la rédaction de ce dernier, je connais les difficultés qu'a rencontrées le Bureau pour obtenir les informations nécessaires, raison pour laquelle j'invite les gouvernements, les employeurs et les travailleurs à fournir au Bureau les éléments qui nous permettront de mettre à jour ce rapport de manière continue, afin que nous puissions tous en tirer profit.

Nous approuvons le rapport. Nous sommes tout à fait disposés à fournir des informations supplémentaires en ce qui concerne les pratiques qui existent dans notre pays afin que d'autres puissent s'en inspirer.

---

*Original anglais: M<sup>me</sup> KOOPMANN (gouvernement, Pays-Bas)*

M. Langejan n'ayant pas pu assister à la Conférence, il m'a priée de prendre la parole à sa place.

La discrimination, fort malheureusement, est encore très répandue. La lutte contre la discrimination relève de la responsabilité de chaque citoyen, et non pas uniquement de celle du gouvernement.

Les partenaires sociaux, ainsi que chaque employeur et chaque salarié pris isolément ont le devoir de lutter contre la discrimination. Leurs efforts sont aussi importants que ceux du gouvernement.

Combattre la discrimination sous toutes ses formes et où qu'elle se produise est l'une des priorités du gouvernement néerlandais. Tel devrait être aussi le cas pour les entreprises, les organisations respectives. L'enjeu est de définir des objectifs communs que chacun des partenaires soit tenu de réaliser. Le gouvernement donnera l'exemple en appliquant une politique du personnel équilibrée. Les enquêtes sur les discriminations dans le monde du travail, ou dans les centres de vie nocturne, par exemple, serait en plus nombreuses et les coupables seraient traduits en justice.

La lutte contre la discrimination doit comporter deux volets: d'une part, une politique de lutte contre la discrimination fondée sur des lois et des mécanismes de contrôle efficaces et, d'autre part, une politique active du marché du travail. Les recherches ont montré que les problèmes auxquels se heurtent les minorités ethniques sur le marché du travail ne sont qu'en partie dus à une discrimination délibérée. Il y a aussi, entre autres facteurs importants, l'aversion pour le risque et la peur de l'inconnu. La faible participation des minorités ethniques sur le marché du travail des Pays-Bas s'explique principalement par une mauvaise maîtrise de la langue, néerlandaise, un niveau d'instruction insuffisant et un manque de coordination entre l'offre et la demande d'emploi.

Pour lutter contre la discrimination, recherche et contrôle sont des outils extrêmement importants. Aux Pays-Bas, le gouvernement, et les partenaires sociaux ont mis en place, d'un commun accord, un mécanisme de contrôle de la discrimination à

l'échelle nationale. Ce mécanisme, qui a commencé à fonctionner en décembre 2006, est placé sous la responsabilité du Bureau national de la lutte contre la discrimination et du Bureau de la planification sociale et culturelle. Il permettra de recenser les formes de discrimination qui sévissent sur le marché du travail et de repérer les causes de leur aggravation éventuelle.

Un rapport sur la discrimination fondée sur la race, la religion et la nationalité, en matière de recrutement, de rémunération et de licenciement sera publié tous les six mois. Le but est de collecter tous les signes de discrimination envers les travailleurs et, si besoin est, de déclencher une riposte.

Les premiers résultats seront publiés en novembre 2007.

Au Pays-Bas, il existe des écarts de rémunération entre les sexes et entre les différents groupes ethniques. C'est pourquoi le ministère néerlandais des Affaires sociales et de l'Emploi a chargé un groupe de travail de rechercher des moyens de combler ces écarts. Les partenaires sociaux et la Commission de l'égalité de traitements ont participé aux travaux de celui-ci, examiné toutes les informations et tous les instruments du gouvernement et des partenaires sociaux sur le sujet et formulé plusieurs recommandations à leur intention. En outre, l'inspection du travail examine deux fois par an les écarts de rémunération fondés sur différents motifs de discrimination. Aux Pays-Bas, la différence de rémunération entre les hommes et les femmes est encore de 7 pour cent en moyenne. Un autre moyen d'action est le contrôle de l'application de la législation.

Les travailleurs peuvent certes introduire une action devant les tribunaux civils en cas d'inégalité de rémunération, mais ils ont de surcroît la possibilité de s'adresser à la Commission de l'égalité de traitement. C'est une institution à laquelle on peut accéder facilement sans assistance juridique et à peu de frais. Avec le ministère, elle a mis au point un instrument qui permet de vérifier rapidement la politique salariale d'une entreprise et de déterminer si des écarts de salaire entre emplois de valeur égale ne sont pas justifiés.

Il y a aussi les initiatives de type non réglementaire. L'une des conditions préalables à l'égalité de rémunération est une évaluation neutre des emplois. Le ministre a publié un guide de l'évaluation objective des emplois, qui est utilisé dans plus de 90 pour cent des évaluations réalisées dans le pays, de sorte que même les petites entreprises qui n'ont pas de service de ressources humaines connaissent le principe de l'égalité de rémunération. Le ministère a créé un site Internet sur lequel l'utilisateur peut comparer son emploi avec un autre de valeur plus ou moins égale et vérifier si sa rémunération est la même.

L'information sur l'égalité de rémunération et surtout sur les droits et obligations des travailleurs et des employeurs est, elle aussi, importante. Nous avons mis en place un volet «éducation» pour amener les comités d'entreprise à s'intéresser de près à la question.

Le Syndicat FNV a lancé un projet dans le cadre duquel les rémunérations versées dans des secteurs regroupant six branches d'activité sont comparées aux dispositions correspondantes des conventions collectives.

Nous nous félicitons de l'appui que l'OIT apporte aux initiatives nationales visant à combattre la discrimination dans l'emploi.



Ma brève intervention ne saurait rendre justice à l'ensemble du rapport. Je me limiterai donc à quelques points clés.

Le Trades Union Congress (TUC) se félicite de la décision prise par le Conseil d'administration en mars, d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence de 2009 une discussion générale, sur l'approche globale des questions de parité. Nous demandons depuis longtemps un examen des progrès accomplis, en rapport avec les normes de l'OIT et des lacunes qui demeurent dans les normes existantes et les législations et pratiques nationales.

Ceci dit, en ce qui concerne le VIH/SIDA, nous regrettons que le Conseil d'administration n'ait pas donné son accord à l'élaboration d'une nouvelle convention sur le VIH/SIDA et le monde du travail, et qu'il se soit limité à une recommandation non contraignante et autonome. Le rapport global indique l'ampleur de la pandémie et son impact sur les individus, le marché de l'emploi, la pauvreté et le développement durable. Il montre que le groupe des employeurs et certains gouvernements se sont opposés à l'élaboration d'une convention à tort, car cela aurait permis d'énoncer les obligations des gouvernements vis-à-vis des travailleurs, des familles, des entreprises et des secteurs particulièrement touchés par le SIDA, ainsi qu'une meilleure planification au niveau national pour combattre la pandémie et ses effets. Cela nous a choqués de voir que l'on ne réalisait pas que le VIH/SIDA concerne également le marché de l'emploi et le lieu de travail. Rejeter toutes les nouvelles conventions au nom de la flexibilité du marché de l'emploi et de la déréglementation n'a aucun sens mais dans ce cas c'est tout simplement immoral; cela fait plus de personnes qui meurent, plus de discrimination et plus de pauvreté. Et cela va à l'encontre d'un rôle moderne pour l'OIT. Ce n'est pas en se mettant la tête dans le sable qu'on règlera le problème.

Je suis une travailleuse migrante. J'ai consacré l'essentiel de mon activité syndicale à organiser l'activité d'autres travailleurs migrants. Notre confédération syndicale est satisfaite de la reconnaissance par le rapport des politiques et actions syndicales britanniques et de la priorité que nous accordons de plus en plus à l'organisation des travailleurs migrants, puisqu'ils sont un des facteurs de croissance de l'économie britannique. Nous soulignons, comme nous l'avons fait lors des débats sur le travail forcé et la traite des personnes de la Commission sur l'application des normes, que les droits humains fondamentaux au travail sont universels et inaliénables et ne doivent donc dépendre du statut du migrant.

Nous sommes profondément préoccupés par les propositions du gouvernement concernant les certificats de naissance et les contrôles de passeports de tous les travailleurs à effectuer par les employeurs. C'est bien sûr là où il y a beaucoup de travailleurs des minorités ethniques que ces contrôles se feront. Les citoyens britanniques noirs et asiatiques détenteurs de passeports britanniques qui vont faire l'objet de ces contrôles les considéreront évidemment comme racistes. Ces mesures nuiront aux relations de travail, et risquent de décourager certains employeurs d'employer des personnes des minorités ethniques.

Le mouvement syndicaliste britannique tout entier soutient les syndicats qui représentent les travail-

leurs handicapés des usines Remploi et leur campagne en faveur de l'arrêt des fermetures et des 2500 licenciements. S'il y avait l'égalité de traitement sur le marché du travail pour les handicapés, on n'aurait pas eu besoin d'emplois protégés. A cause de la discrimination, 50 pour cent des personnes handicapées en âge de travailler au Royaume-Uni sont au chômage.

Enfin, je passe à une autre priorité de notre syndicat: la discrimination contre les travailleurs homosexuels, bisexuels ou transsexuels. Nous nous félicitons de la place accordée par le rapport au problème de discrimination dans l'emploi en fonction de l'orientation et de l'identité sexuelles. Ces travailleurs ont toujours souffert de discrimination, même là où l'homosexualité n'est pas interdite, sans parler des pays où elle n'est pas reconnue ou demeure illégale, où la situation est pire.

Au Royaume-Uni, depuis une dizaine d'années, on commence à réaliser que cette discrimination est une violation des droits humains fondamentaux et que les homosexuels, bisexuels et transsexuels doivent être traités comme tous les autres citoyens. Le parlement a adopté des lois interdisant la discrimination et assurant l'égalité des droits à ces personnes.

Le mouvement syndicaliste britannique est au premier rang de la lutte pour l'égalité des droits. Il y a trente ans, les travailleurs gays et lesbiens ont commencé à demander à être entendus dans leurs syndicats. Ils ont obtenu gain de cause. Les syndicats se sont battus pour l'égalité des droits de ces personnes dans tous les domaines de la politique de l'emploi, parfois avant que l'Etat ne légifère. Les syndicats défendent aujourd'hui cette catégorie de travailleurs dans les pays où ils font l'objet de persécutions, de violences, qui peuvent aller jusqu'à l'emprisonnement, la torture et l'exécution.

Mais l'égalité de traitement devant la loi n'a pas mis fin à l'exclusion sociale et aux préjugés. Ceux-ci sont évidemment bien présents sur le lieu de travail, mais c'est aussi là qu'on peut les combattre le mieux. C'est la tâche qui attend les syndicats, le gouvernement et les employeurs du Royaume-Uni.

Au niveau international, un travail de sensibilisation a commencé à être fait dans les organisations syndicalistes internationales et l'OIT. Notre but est de faire reconnaître les droits de ces personnes et d'inscrire ce motif de discrimination aux côtés des autres.

Je pense en particulier à *Public Service International* et à *Education International*, qui ont décrit un certain nombre de bonnes pratiques. Nous reconnaissons que, dans certains Etats Membres, il est difficile, voire impossible, de lancer un débat public sur l'égalité de traitement dans l'emploi et la profession des personnes gays et lesbiennes en raison d'une hostilité très forte et d'un certain nombre de préjugés. Nous savons donc que nous aurons du mal à ouvrir le débat sur ce sujet, même dans le cadre tripartite de l'OIT. La convention n° 111 est une norme minimum. Les Etats peuvent étendre leur législation à d'autres motifs de discrimination que ceux prévus par cette convention, s'ils le souhaitent.

Afin de progresser, nous demandons donc à tous les mandants, en particulier à ceux des pays qui se sont dotés de lois progressistes, de fournir des informations détaillées sur ce sujet dans les rapports qu'ils présentent sur l'application de la convention n° 111 au titre de l'article 22.

Au nom de la délégation gouvernementale du Brésil, je tiens à féliciter le Directeur général du BIT pour son excellent rapport intitulé *L'égalité au travail: relever les défis*, établi en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Nous sommes particulièrement satisfaits de la teneur du rapport. Les acteurs engagés dans la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail se félicitent du rôle de l'OIT, et de vastes efforts ont été déployés dans de nombreux pays.

Je remercie les auteurs pour la section du rapport qui a traité au Brésil. C'est une contribution importante pour discuter de la situation au Brésil actuellement. La ratification par le Brésil des conventions n<sup>os</sup> 100, 103 et 111 est la preuve de l'engagement de notre pays dans la lutte contre la discrimination. La Constitution fédérale du Brésil interdit les différences de rémunération pour un même travail en vertu du principe «à travail égal, salaire égal», et la discrimination dans le travail fondée sur l'âge, le sexe, la couleur ou l'état civil. Ces mêmes principes sont inscrits dans différentes lois brésiliennes. Notre pays s'est donc engagé de façon ferme et déterminée dans la lutte contre la discrimination.

Bien entendu, la loi ne suffit pas et il faut traduire dans les faits la pleine égalité de droits. Le gouvernement brésilien a déployé d'importants efforts en matière d'éducation et d'information pour que tous se mobilisent contre la discrimination sous toutes ses formes. Je signale en particulier l'instauration d'un secrétariat auprès de la présidence qui est chargé de promouvoir l'égalité entre les races. Par ailleurs, il y a un secrétariat pour la promotion des femmes et un secrétariat pour la promotion des droits de l'homme. Ces différentes institutions ont permis de faire progresser l'égalité dans les relations sociales et les relations professionnelles.

Malheureusement, on ne peut pas dire que la discrimination n'existe plus du tout dans notre pays. Mais nous nous efforçons de lutter contre cette discrimination. Les progrès sont réels depuis 1995, comme le rapport l'indique. Le taux d'activité des femmes a augmenté plus fortement que celui des hommes. En ce qui concerne le marché du travail, il y a une amélioration considérable pour les populations de couleur par rapport à la population blanche. Visiblement, les emplois sont mieux répartis actuellement entre les races et nous avons donc progressé dans le sens de l'égalité entre nos concitoyens et de la justice sociale.

L'action du gouvernement brésilien contre la discrimination passe par la mobilisation des partenaires sociaux. Les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs se sont mobilisées très fortement. A ce propos, des activités ont été menées dans le cadre des négociations collectives pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge, la race, la religion et l'orientation sexuelle. Les droits des travailleurs sont mieux respectés que par le passé.

Ces activités ont donc été positives. De nombreuses initiatives ont été menées conjointement par le Brésil et l'OIT. Un certain nombre de missions d'assistance technique ont eu lieu dans différents secteurs. Cette coopération exemplaire a permis de progresser et de mieux sensibiliser les partenaires sociaux sur toutes ces questions. Nous avons un ample programme, intitulé «Tous unis pour l'égalité

de chances» de lutte contre la discrimination au travail. Il a mobilisé tous les départements régionaux du ministère du Travail brésilien, et permis de voir sur le terrain où il y avait encore des problèmes de discrimination.

Pour tous ces projets de coopération régionale dans le domaine de l'emploi, nous avons bénéficié d'une assistance technique. Ils sont des exemples concrets du combat mené contre la discrimination au travail. Il faut souligner aussi le rôle positif du programme national pour le marché du travail. Il a été élaboré et lancé par le gouvernement brésilien avec l'aide de l'OIT. Il vise à promouvoir l'égalité de chances sur le marché du travail. Je tiens à remercier l'OIT, qui nous a aidés à lutter contre la discrimination sur le lieu de travail.

Le Brésil est parfaitement conscient que le dialogue social et la promotion de tous permettent d'avancer dans ce domaine et de promouvoir le travail décent, qui est un pilier du développement. Ils sont un pas important vers plus de justice sociale, dans notre propre pays et dans le monde.

M<sup>me</sup> BERGEOT-NUNES (gouvernement, France)

Comme nous l'avons entendu depuis ce matin, la lutte contre la discrimination est un combat majeur qui nous préoccupe tous. Afin de progresser dans cette lutte, le gouvernement français a créé la HALDE. Il s'agit de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité. Cette haute autorité a été créée par une loi du 30 décembre 2004. La HALDE a pour mission de lutter contre les discriminations prohibées par la loi, de fournir toute information nécessaire, d'accompagner les victimes de discrimination, d'identifier et de promouvoir des bonnes pratiques pour faire entrer dans les faits le principe d'égalité.

Cette haute autorité dispose de pouvoirs d'investigation pour instruire les dossiers qui lui sont soumis. La HALDE est composée d'un conseil indépendant et peut être saisie de tous les cas de discrimination. Que ce soit des discriminations raciales liées à l'âge, à la religion, au sexe, etc.

Toute personne s'estimant victime d'une discrimination peut saisir directement la haute autorité par courrier. La HALDE examine les réclamations et informe les demandeurs de leurs droits. S'il y a lieu, et qu'elle peut caractériser la discrimination, elle peut instruire le dossier qui lui a été adressé. Cette haute autorité, qui fonctionne maintenant depuis près de deux ans, a déjà été saisie de très nombreux cas. La majorité de ces cas concernent des discriminations au travail.

La HALDE peut également émettre des avis et des recommandations auprès du gouvernement, du parlement et des autorités publiques pour lutter contre les discriminations afin d'améliorer les textes de loi et de faire progresser le principe d'égalité et l'état du droit français dans ce domaine.

Cette haute autorité rend compte de son activité tous les ans dans un rapport qu'elle adresse au Président de la République, au Premier ministre et au parlement. Le gouvernement français se tient à la disposition du BIT pour lui fournir des informations concernant le fonctionnement de cette haute autorité. Il est en outre très intéressé par l'obtention d'informations sur les institutions comparables et les actions menées dans d'autres Etats Membres, afin de faire progresser la lutte contre les discriminations.

Je suis la représentante de la Confédération patronale gabonaise, CPG à la CIT auprès de l'OIE et de la CPE. Je souhaite souligner la présence de M<sup>me</sup> Quinio, la secrétaire générale de notre confédération, à mes côtés. Présentation qui n'est pas vaine ni sans objet, vu le thème de notre présente discussion.

J'interviens sur ce rapport en qualité de membre employeur du Gabon affilié à l'OIT. L'exercice étant interactif, j'appuie dans sa globalité les propos de notre président du groupe des employeurs, M. Daniel Funes de Rioja, et ne reviendrai pas sur les points qu'il a mis en exergue de manière fort éloquente par rapport aux positions des employeurs en matière de l'égalité au travail.

J'accueille favorablement le rapport «*L'égalité du travail: relever les défis*», rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Le titre de ce rapport est évocateur des notions de travail décent, d'employabilité, de transférabilité des compétences, mais aussi de la nécessité de s'assurer que l'emploi des hommes et des femmes est réelle.

Je partage mes idées sur quelques initiatives d'employeurs, ainsi que sur ce que leurs organisations sont en mesure de faire pour promouvoir l'égalité du travail. C'est simple, nous devons commencer par envoyer plus de femmes à la CIT; voilà une proposition concrète. Je partage l'idée émise au paragraphe 342 du rapport. Je cite: «Les employeurs, à travers leurs associations et à travers les politiques et pratiques de développement et de gestion de ressources humaines qu'ils mettent en œuvre dans les entreprises, ont un rôle fondamental à jouer dans la lutte contre la discrimination au travail.»

Exemple concret: notre confédération patronale compte parmi ces ressources humaines, dont je suis un exemple, un nombre croissant de femmes sélectionnées dans les différents champs d'intervention, tant au niveau national qu'international, sur la base de la plus value que représente ces ressources humaines.

De même, sans s'ingérer dans le fonctionnement interne des entreprises, notre confédération n'a de cesse de rappeler son statut d'entreprise citoyenne, recherchant la conformité avec les normes essentielles de gestion de ressources humaines et interdisant formellement toute forme de discrimination.

Le paragraphe 346 du rapport dit, à juste titre, que les organisations d'employeurs portent une attention de plus en plus grande à la question de l'égalité entre hommes et femmes, ainsi qu'aux moyens de concilier responsabilités familiales et égalité d'accès aux métiers et les chances de promotion.

Vous ne parlez que du continent que je connais le mieux, Monsieur le Président, et je dirais que de plus en plus de fédérations d'employeurs donnent l'exemple en déléguant ou en promouvant les femmes à des missions ou à des fonctions de décisions, ce qui améliore leur chance d'opportunités dans l'égalité des chances au travail. Les actes sont effectivement plus éloquents que les théories.

M. Juan Somavia, Directeur général du BIT, a cité un dicton intéressant à l'occasion du discours de bienvenue adressé aux éminents hôtes en visite à la CIT. Je paraphrase: «Ce n'est ni l'or ni l'habit, mais l'être humain qui compte». Selon moi, ce proverbe

met le doigt sur une réalité implacable qui veut que l'homme, dans son environnement universel, et donc incluant inéluctablement la femme, soit au cœur de toute entreprise et demeure le bénéficiaire ultime de tout développement. Les employeurs, les entreprises et les chefs d'entreprises citoyennes que nous sommes le savons et l'appuyons.

D'autres propositions concrètes pour assurer l'égalité au travail sont à mon avis le renforcement des capacités de l'économie informelle ciblant automatiquement l'éradication de toute forme de travail des enfants, l'entrepreneuriat féminin, ainsi que le développement des PME et des PMI. Dans tous ces domaines que je viens d'énumérer, l'OIT pourrait continuer d'accroître son assistance technique pour que plus de femmes soient non seulement bénéficiaires de l'égalité au travail comme salariées, mais aussi qu'elles entrent de plus en plus dans le monde des affaires comme employeurs de l'économie formelle, chefs d'entreprise ou dirigeants d'organisation d'employeurs.

*Original anglais: Un représentant du gouvernement du Kenya*

Ma délégation se réjouit de ce deuxième rapport global du Directeur général sur les défis concernant l'égalité au travail. Alors que de grands progrès ont été réalisés pour lutter contre toutes les formes de discrimination au travail, les inégalités de revenus et de chances restent une pratique fort répandue dans de vastes parties du monde, et c'est pour nous une source de préoccupation.

Nous avons noté les sujets émergents, les modèles de discrimination et d'inégalité sur le lieu du travail, ainsi que les mesures prises, les expériences de l'OIT, ses réalisations et les défis qu'elle doit relever.

Ma délégation reconnaît les nouvelles formes de discrimination, notamment une tendance accrue au traitement inégal des jeunes et des personnes plus âgées, des personnes invalides ou handicapées, des personnes vivant avec le VIH/SIDA et des personnes ayant une prédisposition génétique à développer certaines maladies.

A cela s'ajoutent les formes traditionnelles de discrimination fondées sur le sexe, la race et la religion. Il ressort du tableau global que la lutte contre la discrimination a été menée avec un certain succès. Parfois, les résultats ont été moins probants, quand ce n'était pas tout simplement l'échec.

Au Kenya, nous poursuivons les politiques antidiscriminatoires inscrites dans notre Constitution, plus particulièrement à la section 82 qui interdit toutes formes de discrimination. En outre, des mesures législatives ont été prises contre la discrimination sur le lieu de travail, notamment la ratification de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Grâce à l'assistance technique du Department of Labor des Etats-Unis, mise en œuvre par l'OIT, un groupe de travail tripartite a été créé pour passer en revue la législation du travail du Kenya. Les projets de lois qui se trouvent maintenant à divers stades d'examen au parlement vont dans le sens des principes et des instruments internationaux pertinents et portent essentiellement sur la prévention et la discrimination dans l'emploi.

Après la promulgation de ces lois, il restera à accomplir la tâche difficile consistant à assurer leur mise en œuvre efficace. A cet égard, il importe de noter que les ressources seront limitées. Aussi lan-

çons-nous un nouvel appel à l'OIT pour penser à nous apporter une nouvelle assistance technique qui nous permette de mettre sur pied un système administratif et d'inspection du travail vraiment efficace.

Les partenaires sociaux du Kenya jouent un rôle important dans la lutte contre la discrimination, et le gouvernement félicite la Fédération des employeurs du Kenya qui a suivi les meilleures pratiques en matière d'égalité au travail. Nous continuerons à encourager les syndicats à intégrer dans leurs conventions collectives des clauses qui encouragent l'élimination de la discrimination sur le lieu de travail.

Le Kenya se félicite de l'initiative lancée par l'OIT, et plus particulièrement de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998, qui traite de la discrimination et de l'égalité à travers deux séries de conventions visant l'élimination de la discrimination. Le taux élevé de ratification de ces normes est bien la preuve de l'engagement des Membres à surmonter la discrimination au travail.

Nous félicitons également l'OIT et le Centre international de formation de l'OIT, Turin, de dispenser une formation aux partenaires sociaux et aux juges des conseils des prud'hommes qui s'occupent de certains aspects de la discrimination au travail. Nous aimerions que le Centre s'engage dans une coopération de longue durée avec nos institutions et universités de formation de magistrats au Kenya en vue d'intégrer dans leurs programmes les principes mêmes de ces normes.

Les autres domaines à examiner en rapport avec la formation sont la collecte et l'évaluation des informations concernant ce sujet et les tendances du marché du travail. Les services de conseil et les informations générées sur la responsabilité sociale des entreprises et l'égalité entre les sexes dans le cadre des programmes par pays en faveur du travail décent de l'OIT seront également très appréciés.

Ma délégation se réjouit de l'initiative prise par certaines institutions financières qui mettent maintenant l'accent sur le respect des normes internationales du travail en matière d'emploi. Il est, cependant, regrettable que certains accords régionaux d'intégration économique et de libre-échange ne tiennent pas compte de la discrimination au lieu de travail comme dans le cas des accords de partenariat économique passés entre l'Union européenne et 77 pays d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique, qui entreront en vigueur en 2008.

*Original anglais: M. DE WITT (gouvernement, Royaume-Uni)*

Nous voudrions vous remercier pour ce rapport complet. Le Royaume-Uni approuve pleinement les objectifs des deux conventions fondamentales qui portent sur la discrimination et l'inégalité.

Dans le temps très bref qui m'est imparti, je mentionnerai l'action récente du Royaume-Uni dans ce domaine. L'expérience au Royaume-Uni a montré que de nouvelles lois et réformes, en matière de discrimination, sont très importantes, mais qu'il faut aussi des orientations et des initiatives de sensibilisation axées sur les travailleurs et les employeurs. Faire évoluer la culture du lieu de travail est aussi extrêmement précieux.

Le Royaume-Uni a un objectif à long terme, qui est de parvenir à un taux d'emploi de 80 pour cent. A cette fin, nous incitons les employeurs, dans le cadre de l'initiative «âge positif» à être plus flexibles en matière d'emploi et de retraite, afin de per-

mettre aux gens de concilier leur vie professionnelle et leurs autres responsabilités. La législation ne résout pas tout. Le gouvernement continue de dire aux employeurs les avantages que comporte le fait d'engager aussi des travailleurs plus âgés et d'avoir des effectifs d'âges différents, dans le cadre de la campagne «soyez prêts» qui vise à faire mieux comprendre les problèmes liés à l'âge.

L'essentiel du rapport va dans le sens des objectifs du Royaume-Uni, à savoir que toutes les familles puissent vraiment choisir la façon de concilier responsabilités familiales et professionnelles.

Le Royaume-Uni a fait beaucoup de progrès dans ce domaine ces dernières années. Nous avons entamé toute une série de politiques d'emploi favorables à la famille qui prévoient pour la première fois deux semaines de congés parental, et une nouvelle législation qui accroît les allocations maternité. Le droit de certains salariés de demander des horaires de travail flexibles a été très utile, et a permis à des parents d'enfants handicapés de mieux concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles. Cette législation a eu du succès parce qu'elle cherchait à répondre aux besoins des salariés et des employeurs, et plus particulièrement des chefs de petites entreprises. Tout cela se fonde sur les bonnes pratiques existantes et vise à faciliter la discussion pour permettre aux travailleurs et aux employeurs de s'entendre sur les modalités de travail.

La loi, de 2003, de départ ayant débouché sur de bons résultats, nous l'avons étendue pour couvrir aussi les personnes qui soignent des proches. Le rapport dit très justement qu'au Royaume-Uni les Noirs et d'autres groupes ethniques minoritaires continuent d'être confrontés à des obstacles pour trouver un emploi ou obtenir une promotion. Le Royaume-Uni s'occupe de cette question avec un certain succès. Le taux d'emploi des minorités ethniques a beaucoup augmenté récemment. Il est passé de 57,4 pour cent au printemps 2003 à 61 pour cent au dernier trimestre de 2006, et le taux d'emploi, d'une manière générale, est resté stable. Mais les groupes ethniques minoritaires se heurtent encore à des graves difficultés pour obtenir un emploi et pour progresser dans l'emploi.

La stratégie du gouvernement pour améliorer la situation se concentre sur certains domaines où l'action peut avoir le plus d'impact. Un des obstacles que nous rencontrons est le manque de preuves dans les cas portant sur l'égalité dans l'emploi. Par conséquent, un complément d'information sur les recherches prévues par le Bureau serait bienvenu. Il faut concentrer les stratégies là où elles peuvent être les plus utiles.

Le Royaume-Uni se réjouit donc que le rapport mentionne de nombreuses formes de discrimination. Nous attendons de l'OIT qu'elle traite tous les types de discrimination, y compris les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle. Nous sommes aussi heureux de constater que le rapport n'a pas hésité à formuler des observations sur des questions potentiellement délicates telles que les sévices sexuels à l'encontre des femmes handicapées. Nous avons pris note des préoccupations exprimées dans le rapport à propos des travailleurs migrants. Cette situation pose des difficultés pour le système britannique de santé et de sécurité.

En particulier, nos dernières recherches ont montré qu'un nombre considérable de travailleurs migrants sont concentrés dans les secteurs à plus hauts risques. Nos stratégies d'application des lois et

d'inspection sont donc axées sur ces secteurs. Nous appuyons fermement l'action de l'OIT pour renforcer la base de connaissances et préparer des publications et des moyens d'information dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

Cette année, le Royaume-Uni va instituer une nouvelle Commission pour l'égalité des droits de l'homme qui rassemblera les travaux des trois commissions sur l'égalité qui sont en place, ce qui devrait apporter un soutien institutionnel pour l'élaboration d'une nouvelle législation interdisant la discrimination fondée sur l'âge, la religion, la croyance et l'orientation sexuelle. Elle va promouvoir et protéger les droits de l'homme et encourager les bonnes relations entre les divers groupes. Nous sommes aussi en train de revoir la législation en matière de discrimination. Cet examen débouchera sur des propositions en vue d'un projet de loi unique en la matière.

Nous nous réjouissons de la possibilité de partager notre expérience et de connaître d'autres données d'expérience sur cette question importante.

Mais avant de conclure, j'aimerais répondre à propos d'une préoccupation qu'a manifestée mon collègue travailleur. La législation du Royaume-Uni oblige le gouvernement à prévoir un recueil de directives pratiques pour orienter les employeurs sur les façons d'éviter les actes de discrimination raciale illicites, afin qu'ils respectent la législation qui interdit l'emploi des travailleurs migrants en situation irrégulière.

Ce recueil indique clairement que les employeurs doivent vérifier les papiers de tous les travailleurs avant de les embaucher, d'une façon non discriminatoire, et ne pas se fier à leur race ou à leur apparence pour déterminer leur situation, ou leur droit d'avoir un emploi. Ces dispositions vont être intégrées dans le nouveau système de sanctions civiles à l'encontre des employeurs qui occupent des personnes en situation irrégulière, système que le Royaume-Uni va mettre en œuvre cette année. Les employeurs qui enfreignent la loi sur les relations raciales sont passibles du versement de dommages-intérêts d'un montant illimité. Dans ce domaine, la législation du Royaume-Uni est l'une des plus sévères du monde.

---

*Original anglais: M<sup>me</sup> WINTOUR (représentante, Internationale des services publics)*

---

Je m'exprime au nom de l'Internationale des services publics (ISP), la grande fédération internationale qui représente plus de 20 millions de fonctionnaires largement sous-évalués et sous-payés et dont la majorité est des femmes.

L'ISP accueille favorablement le rapport global et sa problématique centrale qui est la question de l'égalité. Ce rapport apporte des informations extrêmement utiles sur la façon dont on peut améliorer l'égalité sur le lieu de travail. Mais, tandis qu'il se réfère à l'importance du cadre et des mécanismes permettant de promouvoir l'égalité, l'ISP considère que l'attention doit aussi être portée sur le rôle que le secteur public peut jouer en matière de création d'un environnement favorable à l'égalité de l'emploi.

Dans le cadre de sa campagne pour l'égalité, l'ISP voit dans l'accès des femmes à des salaires décents et la reconnaissance de leurs qualités et de leurs qualifications, des facteurs clés pour le renforcement des services publics, outil essentiel sans lequel les sociétés ne seraient pas en mesure de combattre

la discrimination sous toutes ses formes et l'exclusion sociale.

Les campagnes pour l'égalité salariale entre hommes et femmes ont commencé en 2000 et nous avons pu bénéficier dès le début d'un partenariat avec l'OIT qui nous a assistés par sa coopération technique et financière. L'ISP a été encouragée par l'engagement croissant de l'OIT en matière d'égalité de traitement ainsi que par les travaux et les activités de l'OIT qui visent à fixer un salaire minimum.

L'évaluation des emplois nous amène à nous référer à l'enquête qui a été réalisée à Trinité-et-Tobago. En vertu de ses droits de négociation dans un certain nombre de ministères et d'agences publiques, le syndicat des services publics de Trinité-et-Tobago s'est engagé aux côtés de l'ISP pour promouvoir l'égalité salariale suite à la proposition du gouvernement de mettre en place un nouveau mécanisme d'évaluation. Avec l'aide de l'Internationale, ils ont pu remettre en question le nouveau programme qui avait été préparé par une société de consultants de renom, en dénonçant sa vision sexiste à l'encontre d'emplois largement féminins. Le syndicat a réussi à trouver un accord avec le responsable du personnel pour geler cette proposition et mettre en place un nouveau système fondé sur l'égalité des chances.

Notre organisation aimerait également évoquer l'importance de la négociation collective dans la lutte contre la pauvreté et la discrimination systémique, dont souffrent les personnes victimes à la fois de discrimination ethnique ou raciale et sexuelle.

Nous appuyons également la demande déposée par le syndicat United Electrical Radio and Machine Workers of America devant le Comité de la liberté syndicale portant sur le non-respect du droit de négociation collective dans le secteur public de Caroline du Nord, où la grande majorité des salariés sont des femmes de couleur qui travaillent dans des emplois mal payés. Nous sommes ici en présence d'un cas de discrimination sexuelle notoire envers les minorités raciales en matière salariale, mais aussi en matière de recrutement et de promotion. Il ressort de ce cas, que l'ISP peut, à travers la négociation collective, contribuer à établir des critères objectifs en matière de recrutement et à mettre en place des mécanismes de lutte contre la discrimination.

Nous souhaitons, au cours des quatre prochaines années, renforcer notre partenariat avec l'OIT et mettre en place un programme de travail sur l'égalité des salaires systématique et approfondi. Nous soutenons également les propositions pour les prochaines étapes à suivre, mentionnées dans le rapport, qui reflètent en partie nos recommandations sur l'égalité des salaires.

Mais nous voulons aussi insister sur le fait qu'il faut mettre davantage l'accent sur les actions et les campagnes concrètes mises en place dans les différents pays, afin de développer une approche sectorielle au dialogue tripartite et bipartite, de même qu'il faut absolument favoriser certains programmes de renforcement des capacités des syndicats.

En outre, nous pensons qu'une consultation technique sur les meilleures pratiques pour l'évaluation des emplois exempts de discrimination sexuelle doit se tenir, si possible en 2008. Ceci permettrait de donner suite à la résolution concernant l'égalité des chances et l'égalité entre les sexes, qui avait été adoptée il y a deux ans à la Conférence internatio-

nale du Travail, mais nous permettrait également d'atteindre les objectifs fixés pour 2009.

Une telle consultation pourrait avoir comme objectif d'encourager le dialogue entre les représentants des syndicats, des employeurs et des gouvernements et nous permettrait aussi d'avancer sur la voie d'un consensus et d'une bonne évaluation des emplois.

*(M. Sulka prend place au fauteuil présidentiel.)*

---

*Original anglais: M. SALEH (gouvernement, Indonésie)*

Permettez-moi, au nom du gouvernement indonésien, d'exprimer d'emblée nos remerciements au Directeur général pour son rapport global sur le thème: *L'égalité au travail: relever les défis*.

Ce rapport complet et détaillé traite de tous les aspects de la discrimination et identifie des problèmes à la fois anciens et nouveaux en proposant des orientations qui devraient inspirer nos travaux à la présente session.

Dans son rapport, le Directeur général fait le bilan en quelque sorte du problème éternel de la discrimination au travail, revenant sur ses formes traditionnelles telles que les discriminations fondées sur le sexe, la race ou la religion, ainsi que sur la condition des femmes et des enfants au travail. Il examine également cette question en débordant de ce cadre traditionnel pour aborder des aspects plus récents fondés sur l'âge, l'orientation sexuelle, le statut quant au VIH/SIDA et le handicap, pour lequel les inégalités restent élevées dans bien des pays. L'Indonésie est très préoccupée par ces problèmes, et notre Constitution nationale affirme clairement que l'égalité pour chaque citoyen comprend le droit à un emploi décent.

Au cours des dix dernières années, l'Indonésie a fait des progrès considérables vers la mise en œuvre de la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi. Le développement des droits au travail se fait à un rythme proportionnel à celui de notre croissance économique et de la décentralisation de l'autorité gouvernementale. La liberté syndicale, l'égalité de chances dans l'emploi, l'abolition du travail forcé, l'élimination du travail des enfants ont été au cœur de textes de lois stratégiques conformes à notre programme de développement national.

Monsieur le Président, l'Indonésie a ratifié la convention n° 100 sur l'égalité de rémunération en 1957, et la convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession) en 1999. La substance de ces deux conventions a été reprise dans la loi n° 13 de 2003 sur la main-d'œuvre, et dans ses textes d'application.

Ainsi qu'il ressort du rapport global, l'Indonésie a élaboré des principes directeurs sur l'égalité de chances dans l'emploi qui ont reçu l'appui de l'OIT. Afin d'encourager la mise en œuvre de cette loi, ces principes directeurs sont largement diffusés au moyen d'une lettre circulaire ministérielle adressée à tous les gouvernements locaux et à tous nos partenaires sociaux dans le pays tout entier.

L'Indonésie salue toutes les formes de coopération internationale avec les parties qui cherchent à améliorer la compréhension par les parties prenantes du concept de discrimination. Nous avons la certitude que l'OIT continuera à soutenir les efforts déjà déployés par le gouvernement indonésien ainsi que par les partenaires sociaux.

L'Indonésie adhère fermement à l'idée selon laquelle la discrimination au travail doit être éliminée, notamment grâce à la diffusion d'informations détaillées et pertinentes et grâce à la communication et à des consultations avec tous les partenaires sociaux. Les travailleurs et les employeurs doivent pouvoir comprendre également la façon de procéder pour appliquer la loi et la réglementation sur ces questions.

Comme en témoigne le rapport du Directeur général, l'Indonésie est heureuse d'être associée à la mise en œuvre de politiques solides et mutuellement avantageuses dans le domaine de l'égalité de chances avec, notamment, une protection appropriée des droits des travailleurs migrants.

Le monde du travail devrait être libre de toute discrimination. Les efforts visant à éliminer toutes les formes de discrimination doivent commencer avant l'emploi et se poursuivre tout au long du parcours professionnel et même après la fin de ce parcours. Pour garantir une bonne mise en œuvre de la loi sur l'égalité des chances, le gouvernement s'est engagé à faire respecter la loi par le biais de l'inspection du travail.

L'Indonésie reste fidèle à son ferme attachement aux valeurs de l'égalité et de la non-discrimination au travail. Dans cet esprit, nous espérons que l'OIT continuera à appuyer nos efforts visant à éliminer toutes les formes de discrimination dans le monde du travail grâce aux Programmes par pays de promotion du travail décent.

---

*M. VANDAMME (gouvernement, Belgique)*

Lors de la discussion en 2003 du premier rapport global sur l'égalité au travail, la Belgique avait le plaisir de pouvoir communiquer qu'elle avait adopté, le 25 février 2003, une nouvelle législation tendant à lutter contre la discrimination.

Aujourd'hui, à peine quatre ans plus tard, nous pouvons vous annoncer que nous voulons abroger cette loi de 2003 et que nous l'avons remplacée par quatre autres lois qui entrent en vigueur demain, samedi 9 juin 2007.

Mais pourquoi, direz-vous, revoir si vite une réglementation qui avait pourtant été préparée minutieusement en son temps. Une étude comparative des textes de 2003 avec ceux que notre parlement vient d'adopter il y a quelques semaines démontrera certes toute une série d'améliorations techniques au niveau, entre autres, des définitions, des procédures de protection et des sanctions.

Or les causes de cette refonte fondamentale ne doivent pas être cherchées dans l'aspiration à peaufiner les instruments juridiques. Les vraies raisons d'agir se retrouvent dans un arrêt de notre Cour constitutionnelle du 6 octobre 2004 qui annulait certaines dispositions de notre législation antidiscriminatoire et avec la volonté politique de remédier à l'incertitude sur le terrain après cet arrêt.

En effet, c'est à partir de l'année 1989, lorsque la Belgique a créé cette Cour constitutionnelle, que le respect des droits constitutionnels d'égalité et de non-discrimination est au cœur de chaque débat parlementaire, aussi bien en matière de travail que sur n'importe quel autre sujet.

En cas de non-respect de ces droits, toute personne justifiant d'un intérêt, peut demander l'annulation en tout ou en partie d'une loi. Lorsque la Cour prononce une annulation, il n'y a qu'une solution, modifier la loi ou la rendre conforme aux principes d'égalité et de non-discrimination.

De cette façon, cette Cour constitutionnelle est devenue un grand atout pour la Belgique afin d'atteindre un des objectifs stratégiques pour les années suivantes proposés par le rapport global, à savoir l'intégration de la non-discrimination et de l'égalité dans toute politique.

C'est d'ailleurs dans ce même sens que va une étude toute récente élaborée pour le compte de la Commission européenne. Cette étude recommande aux Etats membres de l'Union européenne d'assurer la prise en compte d'une perspective égalitaire dans toutes les étapes du processus de décisions, de la conception à la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation et d'institutionnaliser les principes de non-discrimination et d'égalité des chances.

Cette évolution dans la législation en Belgique depuis 2003 a été renforcée et complétée par toute une série d'initiatives autres que celles d'ordre réglementaire, je ne cite que deux exemples: la cellule entreprise multiculturelle de notre ministère de l'Emploi et du Travail coordonne en concertation avec les partenaires sociaux la mise en place d'un label «égalité-diversité».

Le projet s'adresse à toutes les entreprises dans tous les secteurs. Pour obtenir et conserver ce label, les entreprises doivent mettre en œuvre une culture d'entreprise et une gestion du personnel favorables à la diversité.

Le deuxième exemple concerne la collaboration entre le VDAB, l'Office régional flamand de l'emploi et une ONG pour mettre en place une banque de données et d'offres d'emplois interculturels.

Cet instrument opérationnel depuis quelques semaines permet aux employeurs et aux chercheurs d'emploi qui se sont déclarés ouverts à la promotion de la diversité sur le lieu de travail de se rencontrer beaucoup plus facilement.

Nous aurons grand besoin de cet instrument dans les années à venir. En effet, comme une étude récente de l'université d'Amsterdam l'a démontré, l'impact économique des tendances démographiques dans les années à venir est énorme. Moins de jeunes et plus de personnes âgées nécessiteront de la Belgique comme de beaucoup d'autres pays de l'Union européenne un investissement dans la promotion de la migration des travailleurs qualifiés pour éviter une crise économique, sinon la Belgique aura une pénurie de travailleurs de l'ordre de 360 000 travailleurs en 2050.

L'accueil, l'intégration et l'égalité des chances de ces travailleurs migrants deviendront des grands défis pour l'avenir de nos pays. A nous de relever ce défi avec l'aide, je suis sûr, de nos partenaires au sein de l'Union européenne et de l'OIT.

---

*Original anglais: M. PATIL (employeur, Inde)*

Le Conseil des employeurs de l'Inde se félicite du rapport global.

Nous avons encore un long chemin à parcourir avant d'instaurer l'égalité au travail, mais je voudrais mettre en exergue ce qui a été fait et ce qui se fait actuellement en Inde pour arriver à une pleine égalité au travail.

La Constitution de l'Inde, qui est entrée en vigueur en 1950, consacre l'égalité au travail en tant qu'un des principes directeurs de la politique publique. L'article 15 de cette Constitution pose qu'il ne peut y avoir aucune discrimination fondée sur la caste, la croyance, la religion, l'origine, le lieu de naissance pour ce qui touche à l'emploi.

Depuis des générations, la société indienne est stratifiée selon un système de castes, fondé sur le métier exercé. Bien qu'il évolue continuellement, ce système a engendré des inégalités sociales qui perdurent.

Pourtant, depuis son indépendance, en 1947, l'Inde a pris des mesures pour assurer l'égalité au travail. Par exemple, les femmes indiennes ont le même droit à l'emploi que les hommes. L'enseignement gratuit pour les filles jusqu'à l'âge de 14 ans et l'enseignement primaire obligatoire pour tous sont des mesures qui, à mon sens, sont de nature à jeter les bases de l'égalité au travail. Un certain nombre de lois ont été modifiées pour que les femmes puissent accéder à la propriété.

Le gouvernement a promulgué plusieurs lois pour éliminer la discrimination fondée sur les différents motifs que j'ai énumérés, et leur application est contrôlée au moyen de mécanismes efficaces. En outre, il mène une politique d'action positive en vertu de laquelle certains emplois sont réservés, notamment dans le secteur public, aux victimes de discrimination.

Des propositions ont également été faites en vue de réserver des places dans l'enseignement supérieur et des emplois dans le secteur privé. Toutefois, le secteur privé aurait plutôt tendance à mettre les mesures d'action positive au service de la «méritocratie» tout en favorisant l'égalité au travail.

La formation professionnelle est déterminante pour le développement économique de l'Inde. C'est pourquoi les employeurs et leurs organisations, les chambres de commerce et les groupements professionnels s'associent aux efforts déployés par le gouvernement dans ce domaine. Des établissements de formation spéciaux pour les femmes mettent en œuvre différents types de programmes à l'échelon national et régional.

Au début, les organisations d'employeurs se sont investies activement dans la lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité au travail en appliquant le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égales énoncé dans la loi de 1956 sur l'égalité des rémunérations. Ils ont aussi pris des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, tel que défini dans une décision récent de la Cour suprême de l'Inde. Les employeurs ont sensibilisé leurs salariés au VIH/SIDA et veillé à ce que les victimes de l'épidémie ne fassent l'objet d'aucune discrimination dans l'emploi, et ils œuvrent en faveur de l'élimination des pires formes de travail des enfants, première étape avant l'élimination du travail des enfants dans son ensemble. Des femmes syndicalistes ont participé au projet de l'OIT sur le dialogue social et la coopération dans le monde du travail.

Avec la baisse des taux de mortalité et l'amélioration de la santé en général, il faut faire davantage appel aux services des travailleurs d'âge mûr, ce qui commence à être reconnu, notamment pour combler le déficit de compétences. Ainsi, l'âge de la retraite des enseignants a été relevé à 70 ans.

La Fédération des employeurs de l'Inde et les autres membres du Conseil des employeurs indiens sont déterminés à appuyer et promouvoir l'égalité au travail au côté du gouvernement, de l'OIT et de l'OIE.

Enfin, nous voudrions demander à l'OIT de continuer à accorder son soutien à l'Inde, notamment dans le domaine du renforcement des capacités,

pour aider les partenaires sociaux à se montrer à la hauteur du défi.

---

Original espagnol: M. ARNAU NAVARRO (gouvernement, Espagne)

---

Je suis heureux de prendre la parole à cette séance spéciale afin d'apporter une contribution au débat qui, je l'espère, sera utile pour l'élaboration prévue du plan d'action de l'OIT pour les quatre prochaines années sur le principe de l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession.

Je vais articuler mon intervention autour des questions très pertinentes qu'a proposées le BIT. Je me félicite de ses suggestions et d'avoir l'occasion de dire qu'en Espagne la nouvelle loi organique du 22 mars 2007 consacre l'égalité entre les femmes et les hommes comme suite à l'engagement électoral pris par mon gouvernement de développer le principe constitutionnel du droit à l'égalité et de l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe.

Cette loi s'applique à toutes les personnes physiques ou morales, sur tout le territoire espagnol, indépendamment de leur nationalité. Je dois dire avec satisfaction qu'il ne s'agit pas d'une simple loi parmi d'autres, mais d'une norme véritablement novatrice en matière d'égalité.

Mon pays vient de célébrer le 75<sup>e</sup> anniversaire du droit de vote des femmes, ce qui a été rendu possible grâce essentiellement aux efforts d'une femme extrêmement en avance sur son époque, Clara Campo Amor, et aux parlementaires qui ont appuyé sa lutte; la coïncidence de la date de cet anniversaire et de celle de l'adoption de la loi mérite, je crois, d'être mentionnée ici.

L'égalité est non seulement un principe juridique universel, c'est aussi un des principes fondamentaux de l'Union européenne, qui est appliqué de manière transversale dans toutes les politiques et initiatives de l'Union et des pays qui en font partie.

Déclarer un droit ne suffit pas, même si un nouvel ensemble de droits subjectifs permettant de saisir les tribunaux pour le faire valoir représenterait une véritable avancée.

Cette loi, déjà connue sous le nom de *loi-code de l'égalité entre hommes et femmes*, constitue non seulement un ensemble de droits, mais aussi une référence fondamentale pour le plan stratégique sur l'égalité des chances qui va être élaboré très prochainement, et pour la création d'une commission interministérielle de l'égalité. Il s'agit donc d'un cadre général en vue de l'adoption de mesures d'action positive, qui est axé sur tous les pouvoirs publics.

Cette loi aura des incidences sur la parité dans les listes électorales et, dans certaines conditions, dans les conseils d'administration d'entreprises privées. Elle a pour but de concilier la vie personnelle, familiale et professionnelle en encourageant le principe de coresponsabilité entre hommes et femmes. Ainsi, les listes électorales, lors des dernières élections municipales et régionales qui se sont tenues le 27 mai dernier, respectaient déjà l'obligation de comporter au moins 40 pour cent de femmes. En ce qui concerne la conciliation de la vie familiale et professionnelle, le congé de maternité a été prolongé en cas de naissance prématurée, ou lorsque le nouveau-né doit rester à l'hôpital après l'accouchement.

Une des grandes nouveautés de cette loi, c'est qu'elle établit un congé parental de treize jours.

Ainsi, à titre d'anecdote, certaines femmes qui étaient sur le point d'accoucher la veille de l'entrée en vigueur de cette loi ont fait tout leur possible pour que l'enfant naisse après minuit, afin que le père obtienne le congé parental de treize jours.

Mais je souhaiterais surtout vous présenter très brièvement certains aspects de la loi relatifs à l'emploi. Il convient de souligner que cette loi comporte un ensemble de mesures visant à promouvoir la négociation collective, afin que ce soient les partenaires sociaux eux-mêmes qui, de façon autonome, élaborent dans le cadre de la négociation le contenu de ces mesures pour les domaines qui les intéressent.

De la sorte, les entreprises de plus de 250 travailleurs sont tenues d'élaborer un plan d'égalité qui, conformément à la loi, devra être négocié comme n'importe quelle convention collective.

Les petites entreprises ne sont pas tenues d'élaborer ce type de plan. Néanmoins, il devra y avoir des consultations avec les représentants des travailleurs.

Une distinction spéciale sera décernée aux entreprises qui auront excellé en matière d'égalité de traitement et de chances, distinction qui pourra d'ailleurs être utilisée à des fins publicitaires par cette entreprise dans ses activités commerciales.

Le ministère du Travail et des Affaires sociales, pour décerner cette distinction, appliquera entre autres les critères suivants: parité hommes/femmes dans les organes de direction de l'entreprise et au sein des différents groupes et catégories professionnelles de cette entreprise; adoption de programmes d'égalité et d'autres mesures de promotion de l'égalité; publicité non sexiste des produits ou services proposés par cette entreprise.

Je voudrais ajouter que ces conditions, indispensables pour obtenir cette distinction, devront exister en permanence. La distinction pourrait d'ailleurs être retirée à l'entreprise si ces conditions n'étaient plus remplies.

Le contenu de cette loi peut être consulté sur le site Internet du ministère du Travail et des Affaires sociales de l'Espagne, ou sur celui des Cortes, c'est-à-dire le parlement.

Que reste-t-il à faire? Voilà une autre question pertinente que pose le BIT. Cette loi est une loi d'aujourd'hui, mais aussi et surtout une loi d'avenir. Par exemple, lorsqu'une femme est aussi une immigrante, elle est exposée à une double discrimination. Il faut y accorder toute l'attention voulue, mais non pas exclusivement par charité ou par pitié, mais pour faire valoir les droits que la législation espagnole promeut.

L'égalité effective entre hommes et femmes doit dépasser de beaucoup le cadre du travail. L'égalité est un élément important de la qualité même de la démocratie, qui est la meilleure forme de coexistence. Les données statistiques indiquent clairement que, en Espagne, les progrès sont possibles. Ils sont possibles parce que, dans une très grande mesure, ils ont déjà été réalisés.

---

M<sup>me</sup> KOUAME (travailleuse, Côte d'Ivoire)

---

Je parle donc, au nom des travailleurs de Côte d'Ivoire, de la discrimination fondée sur le sexe en milieu de travail.

Il faut dire qu'en Côte d'Ivoire la femme est longtemps restée confinée à son rôle traditionnel dans la famille. Jusqu'aux années quatre-vingt, tous les sec-



teurs d'activité étaient majoritairement occupés par les hommes. Dans la fonction publique, la situation connaît une progression notable avec l'entrée massive des femmes qui se traduit même par une féminisation de certains domaines comme l'enseignement, la santé et autres.

Il n'y a pas de discrimination salariale entre hommes et femmes parce que la Côte d'Ivoire, ayant ratifié la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et convention (n° 101) sur les congés payés (agriculture), 1952, stipule clairement dans le Code du travail qu'à diplôme égal, salaire égal.

Cependant, dans l'éducation, pour corriger le déséquilibre numérique entre filles et garçons, le gouvernement – soutenu en cela par les organismes des Nations Unies – accorde la priorité à la scolarisation des filles. Dans le secteur privé, la discrimination fondée sur le sexe reste bien entendu interdite, mais en réalité elle sévit sous une forme élargie, sournoise, car là, c'est le patron qui décide du salaire et souvent sur des bases peu claires.

Aujourd'hui, nous notons des avancées, beaucoup de choses positives en matière de la situation de la femme. Dans le milieu syndical traditionnellement masculin, il faut attendre les années quatre-vingt pour voir les femmes arriver à la base.

A l'Union générale des travailleurs de Côte d'Ivoire, depuis l'année 2005, nous avons 11 femmes sur les cinquante membres que compte le comité exécutif. Vingt femmes sur les 90 membres du comité directeur et deux femmes sur les cinq membres du secrétariat général. Au gouvernement de Côte d'Ivoire, nous notons quatre femmes sur 40 ministres. Au niveau de l'Assemblée nationale, nous avons une dizaine de femmes sur 175 députés.

Tout cela montre une évolution quantitative mais aussi qualitative. Mais, nous restons évidemment loin du quota recommandé par l'Organisation internationale du Travail. De plus, aujourd'hui, la femme ivoirienne subit une situation plus dramatique qui vient amenuiser tous les efforts qui sont déployés. Il s'agit de la guerre qui sévit depuis l'année 2002 et de laquelle nous sommes en train de sortir.

La situation de la femme devient donc plus précaire, car elle devient la nouvelle cible dans les licenciements collectifs, dans le chômage technique, ce que tend à la confiner encore davantage dans son rôle traditionnel de ménagère. C'est en cela que nous estimons, à juste titre, en Côte d'Ivoire l'apport précieux de l'OIT dont le tripartisme offre aux pays Membres une chance réelle de réduire toutes les inégalités, en particulier celles fondées sur le sexe.

Nous, travailleurs de Côte d'Ivoire, nous pensons que toutes les parties doivent s'impliquer pour faire bénéficier tous et toutes. Nous lançons donc un appel aux employeurs pour qu'ils puissent mettre en avant l'intérêt qu'il y a à contribuer véritablement à la réduction des inégalités fondées sur le sexe, aux organisations de travailleurs, pour qu'elles engagent des stratégies plus dynamiques et vigoureuses d'intégration des femmes, aux syndicats pour qu'ils impliquent leur environnement sociologique et tous les autres facteurs, au gouvernement pour qu'il réexamine les profils de carrière de sorte à en faire un levier qui puisse promouvoir les femmes et leur permettre véritablement de se réaliser et, enfin, à l'Organisation internationale du Travail, pour

qu'elle conserve son rôle traditionnel, qui est de faire ratifier et respecter les conventions, de veiller à leur application effective et de procéder à un suivi qui prenne en compte les progrès quantitatifs mais aussi qualitatifs.

Voilà brièvement présentée la situation de la femme en Côte d'Ivoire.

---

*Original anglais: M. MAFURATIDZE (gouvernement, Zimbabwe)*

---

Je saisis cette opportunité pour me joindre aux orateurs précédents et féliciter le Directeur général et son équipe pour ce rapport portant sur deux conventions et qui met l'accent sur la discrimination sur le lieu de travail. Ce rapport est en fait exhaustif et reflète réellement la situation sur le terrain, dans les pays développés et les pays en développement.

Le rapport nous permet de mener une réflexion collective et de nous interroger ici sur la meilleure façon de lutter contre les discriminations sur le lieu de travail. Le fait que la discrimination et l'inégalité de traitement sur le lieu de travail continuent à exister montre à quel point le déficit que nous devons relever est important. La discrimination classique sur la base du sexe, de la religion, de la culture et de l'ethnie subsiste mais apparaissent également de nouvelles formes de discrimination plus subtile, liées par exemple au VIH/SIDA.

En Afrique australe, y compris au Zimbabwe, le VIH/SIDA pose un défi énorme au ministère du Travail. Nous devons nous doter d'une stratégie appropriée. C'est ainsi que nous avons établi un code de bonnes pratiques conformément aux dispositions de l'OIT et de la SADEC. La Cour suprême insiste sur le respect de la Constitution qui interdit toute discrimination sur la base du sexe, de la race ou de la religion. Nous avons, d'une part, un Code du travail qui interdit lui aussi la discrimination, en particulier pour cause de VIH/SIDA.

Nous avons donc un certain nombre d'instruments pour lutter contre la discrimination pour cause de VIH/SIDA dans le secteur de l'éducation et nous avons, d'autre part, un système d'aide aux travailleurs séropositifs. En effet, il est très important d'avoir ce type de législation.

Les partenaires sociaux quant à eux se sont dotés d'un certain nombre d'instruments dans le cadre des négociations collectives pour lutter contre l'impact de cette pandémie. Ainsi, par exemple, dans le secteur du transport et le secteur minier, des politiques de lutte contre la discrimination en raison du VIH/SIDA ont été mises en place. Les services de l'inspection du travail sont très vigilants en matière de discrimination et d'inégalité sur le lieu de travail. Les inspections du travail sont une occasion tout à fait appréciable de poursuivre la lutte contre la discrimination. En effet, l'inspection du travail est en mesure de fournir ses conseils à la fois aux employeurs et aux travailleurs. Elle permet un meilleur respect de la législation antidiscrimination et informe le gouvernement de ce qui se passe sur le terrain.

Ceci dit, il est bien évident que tout est question de formation et de ressources matérielles disponibles. C'est pour cela que l'OIT doit continuer à assurer l'assistance technique nécessaire aux pays Membres et en particulier aux pays en développement.

Permettez-moi encore de remercier le Directeur général pour ce rapport exhaustif et de très grande qualité.

Laissez-moi tout d'abord affirmer que, en tant qu'instrument de suivi, le présent rapport est le bienvenu. Comme le précédent, ce rapport est essentiel pour nous dans la mesure où il contrôle l'application des principes incarnant les droits fondamentaux des travailleurs non pas d'un point de vue simplement théorique mais en tenant compte de leur impact réel dans le monde du travail.

Le rapport est donc un condensé d'informations très utiles même si, à mon humble avis, il entend davantage définir et mesurer la discrimination – c'est d'ailleurs le titre de la première partie de ce rapport – qu'expliquer les causes profondes de ce phénomène, qui je dois le reconnaître, est une catastrophe pour l'humanité.

Je voudrais faire part à cette assemblée de mon point de vue personnel sur les causes de ce phénomène. L'on dit que la sagesse se fonde sur la simplicité mais que la stupidité se fonde aussi sur le même principe. J'espère que la première partie de ce proverbe l'emportera sur la seconde. La première cause de discrimination est à mon avis, essentiellement culturelle. C'est ce que confirment les paragraphes 9 et 27 du rapport qui reconnaissent que la discrimination est un phénomène systémique enraciné dans une grande diversité de cultures. Les conditions sociales et culturelles qui donnent lieu à la discrimination trouvent leurs pires formes dans ce que le rapport nomme discrimination structurelle, discrimination inhérente aux structures institutionnelles et aux mécanismes légaux.

Il existe une autre source de discrimination que l'on trouve plus spécifiquement dans le contexte du travail. Il s'agit de la recherche de la productivité qui est inhérente à l'activité industrielle et apparaît encore plus exacerbée lorsqu'elle est replacée dans le contexte de la mondialisation où la concurrence est la règle fondamentale et la compétitivité une exigence pour qui ne veut pas rester sur le carreau. Dans le monde du travail, ces deux sources de discrimination finissent par se confondre, rendant d'autant plus difficile l'obtention de solutions. Lorsque l'on examine les réalités sociales, il semble clair que la solution ne se trouve pas dans les normes. Lorsque la discrimination est d'origine culturelle, les normes devraient ratifier et consolider les différences culturelles évidentes dans le sens de la *common law* plutôt que sous l'angle des droits de l'homme. En d'autres mots, l'on devrait accompagner le développement des réalités sociales et ensuite construire un cadre légal de ratification et de consolidation.

Dans le second cas, c'est-à-dire la recherche frénétique de productivité, la solution la plus efficace serait de repérer les points faibles des différentes catégories de population et de tenter de les supprimer ou au moins de les compenser. Cependant, les mauvaises lois et les politiques artificielles peuvent produire de mauvais résultats et conduire à des effets contreproductifs. Je pourrais citer, à titre d'exemple, mon pays, le Brésil, et son système de quotas qui a été établi pour remédier à certaines situations dans certaines catégories de la population ou, pire encore, l'impact de toute législation visant à protéger les mères et qui finit par empêcher les femmes de participer au monde du travail.

L'autre possibilité est que de telles lois ou de telles politiques freinent la productivité de l'économie nationale et soient préjudiciables à la nécessaire

compétitivité mondiale. Dans notre monde reposant sur la concurrence, l'on devrait demander aux entreprises de faire en sorte que tous puissent avoir des chances égales en matière d'emploi. Elles en tireraient profit dans la mesure où elles auraient de plus grandes possibilités de choix et pourraient sélectionner les personnes les plus talentueuses. Nous devons nous évertuer à promouvoir un développement culturel qui prenne en compte la réalité dans sa diversité, qui se fonde sur le principe de l'égalité des droits et qui interdise toute discrimination. L'Etat devrait supprimer ou compenser les handicaps et tirer profit des qualifications pour faire en sorte que les employeurs puissent appliquer les mêmes règles à l'ensemble de la population travailleuse. Il devrait en outre promouvoir la responsabilité des entreprises de sorte que, tout en appliquant le principe de subsidiarité, celles-ci puissent contribuer, quand elles estiment qu'elles en sont capables et en ont la volonté, à la tâche menée par le gouvernement par le biais de ses systèmes de santé.

En conclusion, je voudrais déclarer qu'il est évident que toutes les formes de discrimination ont leur origine dans la société même et que c'est cette société qui doit lutter contre les discriminations et nous conduire vers le développement durable que nous espérons tous.

Original espagnol: M<sup>me</sup> PEREZ (gouvernement, Mexique)

L'actuel rapport global de l'OIT en vertu du suivi de la Déclaration de 1998 témoigne de la persistance de la discrimination au niveau mondial. En effet, si depuis la publication du rapport antérieur de 2003 sur ce même sujet, *L'heure de l'égalité au travail*, d'importants progrès ont été enregistrés, notamment en matière législative, ceux-ci n'ont pas permis d'éradiquer ce fléau. Le rapport nous rappelle non seulement que la discrimination n'a pas disparu, mais aussi que l'on assiste aujourd'hui à l'émergence de nouvelles formes de discrimination qui ont à voir avec l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap physique et l'état de santé, ainsi qu'avec des formes émergentes de discrimination liées à la génétique et au mode de vie.

De notre point de vue, il est fondamental de continuer à lutter contre la discrimination et pour l'égalité des opportunités professionnelles. C'est la raison pour laquelle, nous avons mis en place au Mexique un cadre juridique condamnant la discrimination sexuelle et encourageant l'égalité entre les sexes.

Notre gouvernement a mis en place des politiques visant à favoriser une culture de non-discrimination, où l'ensemble des groupes vulnérables exercent pleinement leurs droits et participent à la vie politique, culturelle, économique et sociale du pays, à travers des instances comme le Conseil national pour la prévention de la discrimination, l'Institut national des femmes et le ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

Notre gouvernement se réjouit qu'en son sein il soit fait référence à la création au Mexique d'un Conseil national pour la prévention de la discrimination (CONAPRED). Il s'agit là d'un exemple de bonne pratique de lutte contre la discrimination. Il convient de signaler que la stratégie adoptée par le CONAPRED en matière de lutte contre la discrimination se centre sur cinq points: la mise en place d'un programme éditorial, la diffusion d'une culture de non-discrimination en matière de travail, les relations avec les entreprises, la mise en place de politi-

ques publiques, l'élaboration d'études, l'harmonisation en matière législative et la réception de plaintes et de réclamations.

Parmi les actions déployées par le CONAPRED conjointement avec le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, figure la campagne autour du thème de la conciliation entre le travail et la vie privée, visant à promouvoir l'égalité des chances et la présence des femmes sur le marché du travail, via la sensibilisation des employeurs du secteur public et privé.

En 2007, le CONAPRED a prévu de mettre en place un système de reconnaissance des entreprises ayant adopté des politiques non discriminatoires. Les entreprises engagées dans une politique de non-discrimination, dotées de programmes, de pratiques, de manuels et de budget à cet effet, bénéficieront désormais d'une reconnaissance. On espère, ainsi, influencer le comportement des entreprises et les inciter à adhérer progressivement à la culture de non-discrimination.

De son côté, l'Institut national pour les femmes a adopté un outil, dont l'efficacité a été reconnue par la Banque mondiale, où il a rencontré un réel succès. Il s'agit d'un mécanisme pour l'égalité entre les hommes et les femmes, qui vise à améliorer les pratiques dans ce domaine, tant en matière de recrutement, que de formation, de développement professionnel et de prévention du harcèlement sexuel.

D'autre part, le ministère du Travail non seulement s'est doté d'une Direction générale pour l'égalité entre les sexes, mais en plus il assure, à travers le système d'information des indicateurs de la qualité de l'occupation et de l'emploi au Mexique, un suivi de trois indicateurs mesurant les écarts en matière de revenu et d'emploi ainsi que la participation des femmes au marché du travail. Cette mesure a permis d'observer une réduction significative de la disparité de traitement entre les sexes, dont le niveau est passé de 92,58 pour cent en 2000, à 60,20 pour cent aujourd'hui. Ceci s'est traduit par davantage d'opportunités d'emploi pour les femmes.

Le Président de la République, Felipe Calderón, a annoncé l'octroi d'incitations fiscales aux entreprises employant des personnes âgées et des personnes handicapées. De plus, il a mis en place un programme de premier emploi dont le but est de promouvoir la création d'emplois permanents et bien rémunérés dans le secteur formel, ainsi que des dispositifs d'aides destinées aux jeunes entrepreneurs et aux petites et moyennes entreprises.

Le gouvernement du Mexique soutient les propositions du rapport global, figurant dans ses paragraphes n<sup>os</sup> 456, 460, 468, 469 et 471, qui constituent un bon point de départ pour réduire progressivement l'exclusion sociale dans le milieu du travail.

Enfin, notre gouvernement partage tout à fait la vision du Secrétaire général de l'OIT, Juan Somavia, lorsqu'il considère que l'Organisation et ses mandants sont en mesure grâce à leurs compétences techniques et leur volonté politique, d'arriver à faire de l'égalité une réalité aux niveaux national et international.

---

*Original anglais: M. AMRANI (gouvernement, Israël)*

C'est un honneur pour moi de pouvoir prendre la parole à cette Conférence internationale du Travail sur la question de l'égalité au travail. En Israël, nous nous efforçons de corriger tous les déséquilibres

perçus dans le domaine du travail par diverses lois et directives pratiques.

Dans notre pays, de nombreuses dispositions interdisent la discrimination sur le lieu de travail, principalement la loi sur l'égalité de chances et en particulier la loi sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes qui oblige tout employeur à verser à une femme le même salaire qu'à un homme pour un travail de valeur égale. Ces lois se sont révélées très encourageantes et les statistiques montrent qu'avec le temps le pouvoir des femmes sur le lieu de travail s'est conforté: de plus en plus de femmes occupent des postes de direction et leur influence se fait de plus en plus sentir dans les milieux économiques, universitaires et politiques. Beaucoup reste cependant à faire, car les écarts de salaire entre hommes et femmes persistent et la représentation de ces dernières diminue à mesure que l'on grimpe dans l'échelle sociale.

Les écarts de salaire entre hommes et femmes peuvent être attribués dans une certaine mesure aux domaines de travail concernés. Environ un cinquième des femmes travaille dans l'éducation, secteur traditionnellement mal payé. En outre, certaines femmes ne font pas campagne pour des hausses de salaire en raison de préjugés sur le rôle des femmes dans la famille, préjugés particulièrement répandus dans les populations orthodoxes et dans certains secteurs de la population arabe israélienne. Depuis 1998, le gouvernement répond aux préoccupations concernant les inégalités en apportant son appui à l'Autorité de la promotion du statut des femmes, organe chargé de suivre la situation du point de vue des droits au travail des femmes.

Le gouvernement israélien est résolu à lutter contre ces préjugés et ces écarts, dont sont victimes aussi bien les femmes que les minorités. A cette fin, il a adopté plusieurs mesures positives, dont l'objet est de garantir des droits aux femmes et aux minorités, en leur accordant la préférence pour un emploi dans la fonction publique.

A titre d'exemple, la loi sur les entreprises publiques oblige le conseil d'administration de toute entreprise publique à avoir une représentation équilibrée des deux sexes et, tant que l'équilibre ne sera pas obtenu, les ministres devront désigner des directeurs du sexe insuffisamment représenté. De la même façon, la loi sur la fonction publique énonce des principes d'action positive afin que la population arabe puisse être représentée dans la fonction publique.

Les principaux problèmes en ce qui concerne l'égalité et la prévention de la discrimination sur le lieu de travail ne découlent pas nécessairement des dispositions de la législation du travail, qui sont plutôt bien appliquées, mais des problèmes de mise en œuvre des droits des travailleurs, notamment chez les populations vulnérables: travailleurs étrangers (notamment les travailleurs illégaux); travailleurs sans qualification, travailleurs des entreprises sous-traitantes, jeunes et femmes, autant de groupes non organisés et ayant traditionnellement un pouvoir de négociation limité. Pour ces groupes, la difficulté de mettre en œuvre leurs droits n'est que trop apparente.

Tandis que les autorités s'efforcent de veiller à ce que les droits de ces groupes soient respectés, il est également important d'informer ces travailleurs de leurs droits, tant ceux découlant de la législation du travail que ceux associés aux dispositions des conventions collectives. A cette fin, le ministère

israélien de l'Industrie, du Commerce et de la Main-d'œuvre vient de créer un groupe de travail chargé de traiter les plaintes et de fournir des informations sur place, sur le lieu de travail.

Le gouvernement israélien est fier d'annoncer la création d'une Commission pour l'égalité de chances sur le lieu de travail qui s'occupera aussi bien du secteur public que du secteur privé, en veillant à la mise en œuvre des droits que j'ai énumérés précédemment, relatifs notamment à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, à l'interdiction de la discrimination et à la protection contre le licenciement abusif. Cette commission disposera de pouvoirs administratifs et pourra ouvrir des enquêtes.

Les nombreux travailleurs étrangers en Israël bénéficient maintenant d'une protection renforcée grâce à l'action du commissaire des droits des travailleurs étrangers, chargé de veiller à ce que les droits des travailleurs étrangers soient respectés. Le commissaire a le pouvoir d'enquêter chez un employeur et pourra annuler des permis de travail en cas d'activités illégales avérées. En créant ce poste, le gouvernement israélien a voulu montrer qu'un pays libéral doit rigoureusement protéger les droits des personnes humaines, même si elles ne sont pas ressortissantes de ce pays.

Face aux nouveaux processus et considérations qui apparaissent dans le monde tels que la mondialisation, le pouvoir croissant de l'économie de marché, les privatisations et les réductions dans le budget du bien-être, les gouvernements ont une marge de manœuvre pour examiner des politiques du marché du travail plus actives afin de réduire l'écart entre les nantis et les démunis. Il est toujours nécessaire d'accroître le dialogue entre le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs. Un tel dialogue peut, d'une part, garantir une croissance du marché et intégrer l'économie israélienne dans le processus de mondialisation et, par ailleurs, n'empêchera pas le progrès économique et social, et conduira à une amélioration de la situation socio-économique des groupes les plus faibles de la population. Les ONG peuvent et doivent jouer un rôle important dans ce dialogue.

En résumé, nous devons poursuivre nos efforts de protection des droits des travailleurs par des mesures légales et des systèmes réglementaires, pour parvenir à une société plus juste.

Nous devons continuer à trouver des moyens créatifs de promouvoir la situation des femmes et des populations défavorisées dans le cadre du marché du travail, dans le but de parvenir à l'égalité entre les différents groupes de la société israélienne. Ces progrès comprennent notamment les systèmes de formation professionnelle, la formation professionnelle, les subventions accordées aux familles monoparentales, ou la subvention de garderies. En effet, les récentes enquêtes réalisées en Israël montrent qu'un pays qui développe activement la formation professionnelle de ses travailleurs migrants génère des revenus personnels et sociaux substantiels en augmentant à la fois les possibilités d'emplois et les salaires.

Nous devons veiller à ce qu'Israël ne privilégie pas le développement économique au détriment des droits de travailleurs, car les deux doivent avancer la main dans la main pour garantir un marché du travail mondial équitable.

---

*Original espagnol: M<sup>me</sup> TRIANA ALVIS (travailleuse, Colombie)*

Nous avons lu avec beaucoup d'attention le rapport relatif à l'égalité au travail, préparé par le Bureau et le Directeur général, que nous remercions.

Ce document est très complet, pour ce qui est de son contenu, du diagnostic établi, des statistiques qui sont fournies et des commentaires avec lesquels nous sommes en général d'accord. Nous pouvons donc dire que, en divers lieux, certains progrès ont été réalisés dans la mesure où des lois, des normes et des stratégies ont été adoptées en faveur de l'égalité, qui sans aucun doute ont permis de véritables avancées. Néanmoins, de nombreuses inégalités fondées sur le sexe, la race, la religion, la condition sociale, les opinions politiques ou l'état de santé subsistent. La ratification des conventions, les déclarations et les lois ne suffisent pas; il est urgent de passer à la pratique et à l'application de ces normes, en rajoutant à celles-ci quelque chose de plus que de bonnes intentions. Nous devons nous considérer tous comme des égaux, sans renoncer pour autant à nos différences. Il nous sera alors plus facile de partager et de coexister. Mais il faut pour cela que nous commençons par nous-mêmes, nous qui avons un rôle particulier à jouer et qui, de surcroît, avons participé à l'élaboration de tous les diagnostics. Il n'est pas concevable que nous attendions, nous, que les autres fassent ce que nous ne pratiquons pas nous-mêmes.

Pour parvenir à avancer dans le domaine de l'égalité, il nous faut mener de puissantes campagnes de sensibilisation en expliquant très clairement que nous avons tous les mêmes droits, quelles que soient nos différences. Nous devons également mettre en place et renforcer la formation de tous les acteurs sociaux, en soulignant le sens des progrès réalisés sur la voie de l'égalité et du respect de l'autre.

Les gouvernements doivent prendre des mesures d'incitation telles que l'exonération fiscale des employeurs qui respectent le principe de l'égalité des chances de toutes les personnes, indépendamment de leur handicap, de leur âge, de leur sexe, de leur religion, de leurs opinions politiques ou de leur condition sociale. Cela sera évident une fois que nous l'aurons démontré, par exemple, en engageant le même nombre d'hommes et de femmes dans une entreprise, en garantissant les mêmes droits aux jeunes et aux adultes, etc.

L'aide que fournit la communauté internationale aux gouvernements, aux chefs d'entreprise ou aux travailleurs doit être assortie d'une condition claire et nette, à savoir que les conventions de l'OIT sur l'égalité doivent être respectées. Les organisations sociales et syndicales qui œuvrent en faveur des jeunes, des femmes, des migrants et de tous les groupes qui normalement font l'objet de discrimination doivent bénéficier d'une aide financière et technique plus généreuse et avoir la possibilité de participer plus facilement à des activités de formation. Il faut faire connaître les organisations, les entreprises et les pays qui se sont engagés fermement sur la voie de l'égalité et de l'équité. Il faut renforcer les conventions collectives comprenant des clauses en faveur de la famille. Il faut créer des espaces où tous sont traités comme des égaux et fermer ceux où cette égalité est niée.

Enfin, il faut mener des campagnes de dénonciation de l'inégalité où qu'elles se produisent, et qu'elles soient le fait du gouvernement, des employeurs ou des travailleurs. En ce qui concerne la

Colombie, je voudrais dire que, malgré les progrès réalisés, l'inégalité est encore omniprésente; je veux parler de l'inégalité de traitement, de l'inégalité salariale et de l'inégalité dans l'accès à l'emploi.

---

*Original anglais: M. INDRASUKHSRI (gouvernement, Thaïlande)*

---

Le rapport global sur l'égalité au travail arrive à point nommé. Il apporte des réponses aux problèmes suscités par la mondialisation, processus qui crée des emplois mais renforce parallèlement les inégalités sociales et l'insécurité des personnes. Nous souffrons tous de la mondialisation mais ce sont les femmes, les handicapés, les personnes âgées et les travailleurs migrants qui en pâtissent le plus.

La Thaïlande se consacre à la promotion du travail décent pour les hommes et les femmes et s'emploie à mettre en place des conditions d'égalité au travail, confortant la dignité et la sécurité de la personne. Les hommes et les femmes doivent bénéficier des mêmes droits, pouvoir accéder aux mêmes responsabilités et aux mêmes emplois et être en mesure d'assurer, en toute égalité, un niveau de vie décent à leurs familles.

Pour atteindre les objectifs précités, la Thaïlande a entrepris de restructurer son organisation, a renforcé les mécanismes permettant d'appliquer les lois du travail et mis en place des plans stratégiques visant à garantir une véritable égalité entre les sexes.

Pour ce qui est de l'amélioration du droit du travail, la Thaïlande a adopté une nouvelle politique visant à faire en sorte que le droit du travail s'applique indifféremment aux hommes et aux femmes. Les travailleurs et les travailleuses doivent bénéficier des mêmes droits garantis par la loi.

La Thaïlande a obtenu des résultats substantiels dans le domaine de la réduction des inégalités au travail en faisant porter ses efforts sur les aspects juridiques de la question et en adoptant des approches multilatérales visant à améliorer l'emploi des femmes. Nous estimons que grâce au travail décent, les femmes sont en mesure de progresser plus rapidement vers l'égalité des chances.

En 1999, la Thaïlande a renforcé la disposition sur les droits des travailleuses en ratifiant la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. Nous avons ratifié cette convention parce que nous étions prêts et soutenus par d'autres lois et procédures pertinentes à cet égard. Dès son entrée en vigueur, les travailleurs et les travailleuses sont assurés d'obtenir une même rémunération pour un même travail.

En outre, les partenaires sociaux concernés, notamment les employeurs, se sont impliqués dans le processus visant à promouvoir un meilleur emploi pour les femmes et à réduire les inégalités au travail. L'adoption d'une nouvelle norme du travail en 2003 qui témoigne d'une coopération étroite entre gouvernements, employeurs et salariés en fournit la démonstration tangible. Conformément à cette norme, le gouvernement encourage les employeurs à se rallier volontairement à un instrument visant à renforcer les droits des travailleurs. Ces réglementations non contraignantes comportent des procédures et des règles qui garantissent l'égalité et permettent de lutter contre la discrimination au travail.

La Thaïlande a déployé des efforts notables pour combattre l'inégalité entre les sexes et, malgré les succès obtenus en matière de promotion et de sensibilisation, nous pensons que beaucoup reste à faire.

Les femmes occupent pour la plupart les emplois les moins rémunérés et les moins protégés. Nous ne savons pas encore utiliser au mieux leur potentiel et leurs talents. En Thaïlande, les systèmes de sécurité sociale couvrent moins de 40 pour cent de la main-d'œuvre. L'insécurité prévaut toujours pour certains groupes de travailleurs comme, par exemple, les travailleurs du secteur informel, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les travailleurs âgés.

La Thaïlande croit fermement que, pour faire face aux problèmes qui s'aggravent et lutter contre les inégalités dans le monde du travail, des approches multilatérales doivent être immédiatement mises en œuvre. Les principes et droits fondamentaux au travail doivent être étendus à l'ensemble des travailleurs sans préjudice des autres droits fondamentaux et de la lutte contre la discrimination sous toutes ses formes.

Nous poursuivrons nos efforts visant à combattre l'inégalité entre les sexes. A l'heure actuelle, nous envisageons de ratifier de la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, afin que davantage de possibilités d'emploi soient offertes aux personnes handicapées.

Nous voudrions saisir cette occasion pour exprimer notre reconnaissance à l'OIT pour le soutien permanent qu'elle nous a accordé dans le cadre de notre lutte visant à faire du travail décent une réalité pour tous.

---

*Original anglais: M. ROYE (travailleur, Inde)*

---

Monsieur le Président, camarades,

L'inégalité ou la discrimination au travail ne peut faire l'objet d'une discussion pleine et entière si l'on la dissocie des inégalités qui prévalent dans l'ensemble de la société.

En même temps, on ne peut traiter ce mal social de façon superficielle, c'est-à-dire sans s'intéresser de près à l'origine et aux causes premières de l'inégalité.

Il a été dit de façon pertinente que le message principal du rapport global est le suivant: pour traiter de la discrimination au travail il faut faire de la création de sociétés plus égales un objectif central des politiques de développement. La promotion de l'égalité de chances égales concernant un travail décent pour toutes les femmes et tous les hommes, indépendamment de leur âge, religion, handicap ou orientation sexuelle est l'un des moyens qui nous permettra d'avancer dans ce sens. (Citation du *World of work* n° 59, avril 2007).

La distribution inégale des richesses est un élément moteur dans la propagation de la pauvreté dans notre société. Cependant la discrimination fondée sur le sexe, la religion, la caste, etc. est un ingrédient des sociétés féodales qui prévaut encore dans certains pays en développement. A cet égard, le rapport global a mentionné les pays de l'Asie, de l'Afrique et du Moyen-Orient, mais on sait que le fait d'être un «intouchable» est un élément dominant pour définir le statut économique et social des Dalits – hommes et femmes – dans toutes les sous-régions. En même temps, le racisme, les travailleurs migrants et parfois la xénophobie sont les contributions des économies de marché à la mondialisation capitaliste.

Si l'on fait abstraction de l'objectif, à long terme du changement du système social, il nous faut tenir

compte des politiques menées dans le contexte de la mondialisation.

Prenons les travailleurs migrants: la mondialisation actuelle est caractérisée par deux poids, deux mesures dans le domaine de la circulation des capitaux et de la main-d'œuvre.

On dit que les pays en développement pourraient donner accès à leurs marchés sans obtenir un accès équivalent à la technologie et qu'ils pourraient ainsi accepter la mobilité des capitaux sans que leur soit accordée en contrepartie une mobilité de la main-d'œuvre. Cette asymétrie entre la libre circulation des capitaux et l'absence de libre circulation de la main-d'œuvre est au cœur même des inégalités dans les règles du jeu actuellement en vigueur dans le contexte de la mondialisation.

C'est un fait que la mondialisation a engendré des disparités sur le plan des possibilités d'emploi, du revenu et du niveau de vie dans les pays en développement. On a dit à juste titre que le fait que la mondialisation ne soit pas en mesure de créer des emplois là où les personnes vivent est l'un des facteurs principaux de la pression migratoire, les gens essayant de trouver du travail ailleurs puisqu'ils n'en trouvent pas dans leurs communautés et leur société.

Les travailleurs migrants sont devenus l'un des principaux secteurs où sévit l'inégalité. La voie, actuellement suivie par la mondialisation doit changer. Trop peu de gens en tirent avantage. Trop nombreux sont ceux qui n'ont pas voix au chapitre pour en définir la conception et qui n'ont aucun moyen d'en influencer le cours. Des richesses colossales sont créées, mais les problèmes fondamentaux de l'exclusion par la pauvreté et de l'inégalité persistent.

Comme l'a indiqué le rapport, même si la discrimination existait bien avant la mondialisation, celle-ci en a modifié l'ampleur et les caractéristiques nouvelles. Le processus d'intégration économique régionale, entre autres, peut déterminer si la mondialisation apporte l'équité et la paix ou accentue les inégalités et les tensions.

L'extension du chômage et du sous-emploi comme une lèpre sur la planète est une source d'inégalités sur les lieux de travail. Si l'on ne traite pas ce problème, il sera impossible d'éradiquer l'inégalité au travail. Une armée de chômeurs est utilisée comme outil pour perpétuer l'inégalité au travail sur le plan des salaires, des avantages et des conditions de travail et il y a même une discrimination s'agissant de donner un emploi à chacun, indépendamment de la caste, de la religion, du sexe, etc.

Sur un autre sujet, le Bureau a noté que pratiquement la moitié de la population mondiale, soit 2,8 milliards de personnes, vit avec moins de deux dollars par jour, et plus d'un milliard avec moins d'un dollar par jour. Certains commentateurs ont identifié les pauvres comme un énorme réservoir d'entrepreneurs créatifs et souples et de consommateurs conscients des valeurs, ce qui représente en fait un nouvel univers de possibilités.

L'emploi précaire est devenu une source d'inégalités crasses au travail. Nous assistons de plus en plus au remplacement des emplois réguliers par des emplois précaires. Les travailleurs précaires, tout particulièrement dans les pays en développement, ne reçoivent qu'une petite partie des salaires versés aux travailleurs réguliers même s'ils accomplissent les mêmes tâches et tiennent les mêmes emplois.

Je me félicite de ce qui est dit dans le rapport à savoir qu'une négociation collective efficace est le meilleur moyen de traiter le problème de l'inégalité et de la discrimination dans les conditions d'emploi. La tâche identifiée par l'OIT, à savoir réaliser un audit des conventions collectives dans un certain nombre de pays par régions, nous paraît fort utile.

Tout en défendant la négociation centralisée, le rapport relève que plus les négociations collectives sont décentralisées, plus les disparités de salaires s'accroissent, et donc l'écart entre les salaires se creuse.

Il a été dit fort justement, et je cite, que «la discrimination trouve ses racines dans les valeurs et les normes de la société et ce sont les racines qu'il faut extirper» (tiré de *World of work*)

Qu'il s'agisse d'œuvrer sur le long terme pour le système social souhaité ou de mettre en œuvre les mesures politiques et sociales qui conviennent, nous sommes convaincus que le mouvement syndical devra avancer sur la voie de l'unité et de la lutte. Les instruments syndicaux doivent porter principalement sur le droit à l'emploi et le droit de négociation collective. Et, finalement, nous accueillons avec satisfaction toutes les mesures et tous les programmes exposés dans le rapport et qui visent à combattre les inégalités et discriminations. Il est impératif et urgent qu'une initiative soit prise à l'échelle mondiale en faveur des nations et des régions sérieusement touchées par cette attaque menée à travers de politiques persuasives qui portent en soi le germe de l'inégalité.

---

*Original arabe: M. RAZZOUK (gouvernement, Liban)*

---

Notre monde connaît à l'heure actuelle des situations difficiles, de plus en plus graves dans certains pays, y compris dans mon pays le Liban.

Le Liban a ratifié la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et a essayé d'amender sa législation, et les lois du travail sur la base de cette convention. Mais nous pensons que ce sont les communautés locales qui sont responsables de la sensibilisation qui doit être faite au niveau de la société.

Ce rapport met l'accent sur certains aspects précis dans son analyse des racines de la discrimination. La discrimination n'est pas limitée au sexe mais va bien au-delà. Elle peut être liée à l'affiliation politique, à la croyance, à la religion, à la race, aux mouvements migratoires, et les solutions sont difficiles à trouver. Des millions de personnes dans le monde entier ont ainsi été privées d'emplois décent et dignes. Il était donc essentiel d'éliminer la discrimination au travail pour garantir la dignité et la justice sociale.

D'autre part, l'égalité au travail ouvre la voie vers l'élimination de la discrimination. Et ceci ne se limite pas aux individus mais à l'ensemble de la société. Lutter contre la discrimination au travail requiert que toutes les parties concernées se fondent sur des mesures concrètes qui doivent être adoptées régulièrement et appliquées.

La discrimination s'est manifestée sous diverses formes et a ainsi suscité l'intérêt de la communauté internationale. Il y a cependant une manifestation particulière de la discrimination, c'est celle de la discrimination contre les femmes. La discrimination fondée sur le sexe s'est manifestée sous la forme de taux de chômage plus élevés parmi les femmes, de niveaux de salaire plus bas et d'emplois qui sont souvent attribués d'office à des hommes plutôt qu'à

des femmes. Éliminer ce type de discrimination est difficile, mais certains progrès ont pu être enregistrés.

Les efforts déployés pour éliminer la discrimination devraient se fonder principalement sur les connaissances et la mise à disposition de possibilités et d'opportunités supplémentaires. Il est donc absolument essentiel de lancer des programmes d'information et de sensibilisation qui devraient aller de pair avec la mise à disposition de meilleures possibilités d'emploi et d'une plus grande égalité des chances. La question qui se pose est de savoir comment doivent être les futurs plans pour l'élimination de la discrimination au travail. Ceci est une lourde tâche et nous croyons que la plus grande part de responsabilité incombe à l'OIT. Son rôle est essentiel et c'est ce point qui doit être reconnu.

Je pense que cela devrait nous permettre de lancer la déclaration du plan international d'action concernant l'emploi, avec, à notre avis, l'adoption de trois stratégies principales. Ainsi, les sociétés devraient définir la discrimination de leur propre point de vue, indiquer quelles sont les tendances dominantes au sein de leurs communautés, et les institutions concernées devraient posséder la volonté politique et assurer la mobilisation sociale nécessaire pour atteindre l'objectif qui est l'élimination de la discrimination et la réalisation de l'égalité au travail.

Deuxièmement, une politique à long terme en matière d'information pour éliminer toute information négative relative aux problèmes que rencontrent les groupes marginalisés est essentielle. Il faut mobiliser l'opinion publique, les faiseurs d'opinions ainsi que toutes les personnalités influentes.

Ensuite, il faut essayer de faire participer les services publics comme les services d'inspection du travail, et les services sociaux. Nous devons étudier les résultats de très près et assurer les mesures de suivi adéquates.

La discrimination doit être condamnée partout dans le monde; on a d'abord nié son existence avant d'en prendre conscience et d'adopter les mesures nécessaires à ce sujet. Deuxièmement, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs sont également responsables des efforts qui doivent être déployés pour éliminer la discrimination au travail. Troisièmement, des efforts gigantesques doivent être fournis pour éliminer la discrimination sur la base du sexe et pour assurer l'égalité entre hommes et femmes en se concentrant sur l'élimination des obstacles à l'emploi.

Quatrièmement, il nous faut aussi encourager l'assistance et la coopération techniques par le biais de programmes et de plans visant certains groupes tels que les travailleuses, les travailleurs migrants, les personnes handicapées, et approfondir de telles activités pour ouvrir la voie à l'adoption de mesures courageuses pour éliminer certaines susceptibilités, surtout quand on traite de cas liés à l'appartenance ethnique ou religieuse.

Cinquièmement, il nous faut adopter les stratégies adéquates pour combattre et réduire la pauvreté. Les politiques devraient accorder davantage d'attention aux mécanismes du travail et se concentrer sur les efforts visant à améliorer les conditions de travail.

Enfin, l'interdiction de la discrimination constituerait une étape essentielle sur la voie de l'élimination de la discrimination et ce principalement par une application adéquate de la législation et en accordant aux partenaires sociaux les moyens

nécessaires pour créer un environnement adéquat pour ouvrir la voie au dialogue social menant à l'égalité.

Quant au rapport global, nous pouvons dire simplement que ce rapport global, en tant que déclaration universelle des droits en matière de travail, établit une base universelle pour éliminer la discrimination. Ce rapport est suffisamment riche pour ouvrir la voie à un monde qui sans aucun doute pourrait être meilleur et pour jeter les passerelles entre les diverses classes sociales. Les différents pays devraient accorder une grande importance à ce rapport en intégrant dans leurs législations la notion de l'élimination des pires formes de discrimination.

Je vous remercie de votre attention et espère que cette auguste Conférence prendra des mesures concrètes allant dans le sens d'une véritable égalité et de l'élimination des discriminations.

---

*Original espagnol: M<sup>me</sup> SABORIO MARCHENA (employeuse, Costa Rica)*

---

Le Costa Rica a reçu avec beaucoup d'intérêt le rapport global, étant donné que le Costa Rica a réalisé au cours des dernières années des progrès dans l'application de l'un des principes les plus importants de l'OIT, à savoir l'élimination de la discrimination et en particulier de la discrimination entre les hommes et les femmes. Pour ce qui est de l'égalité au travail, le Costa Rica a ratifié la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et possède une loi depuis 1960 dans ce domaine. L'Institut national des femmes assure la promotion des droits des femmes en vue de construire une société juste et égalitaire garantissant l'égalité entre hommes et femmes.

Une directive de 2003 concerne l'inspection du travail de manière à assurer l'application adéquate de la législation du travail. Il existe également un service téléphonique de consultation en matière d'emploi pour examiner les cas spécifiques de harcèlement sexuel et de discrimination. Des bureaux chargés des femmes devraient exister dans tous les ministères, les municipalités et organismes publics, sur tout le territoire national, auxquels les femmes auraient accès.

L'une des situations que rencontre la femme est le harcèlement. Récemment, une loi sur le harcèlement sexuel a été promulguée. On cite à ce propos le cas d'un député qui a été poursuivi pour harcèlement sexuel il y a quelques mois.

Pour ce qui est de la rémunération, le rapport signale, à la page 23, que des progrès ont été réalisés au Costa Rica. Cependant, l'écart salarial entre les hommes et les femmes représente 15 pour cent; des progrès ont été réalisés ces dernières années, mais beaucoup reste à faire pour une prise de conscience de l'égalité de la rémunération pour un travail égal. Cela permettrait d'ailleurs une meilleure intégration régionale. Nous citons à titre d'exemple l'accord de coopération entre le Canada et le Costa Rica qui mentionne la non-discrimination et l'égalité de rémunération en tant que principes et droits pour promouvoir l'égalité. Nous avons négocié avec les pays d'Amérique centrale et les États-Unis des accords qui ont été ratifiés prévoyant des sanctions à l'encontre des pays qui ne luttent pas contre la discrimination. La fédération des employeurs appuie cette initiative. En tant que mandant de l'OIT, nous cherchons à promouvoir de telles mesures.

Le Costa Rica a signé des traités avec les communautés des Caraïbes de l'Amérique centrale, le Chili

et le Mexique. Nous achevons des négociations avec le Panama et également des négociations avec l'Europe.

Pour ce qui est de l'éducation, le taux de scolarisation des femmes a augmenté aux niveaux primaire, secondaire et supérieur. Si nous observons les statistiques en matière d'éducation, nous constatons que les femmes n'ont pas seulement plus d'années de scolarité, mais sont également de meilleures étudiantes que les garçons. Cependant, des disparités existent et un grand nombre d'hommes suivent des études techniques et scientifiques alors que les femmes sont plutôt dans les sciences sociales et l'éducation.

Certaines femmes abandonnent leurs études plus tôt que les hommes. Cependant, dans certains cas les femmes embrassent des carrières dans des domaines considérés comme féminins tels que l'éducation et l'enseignement.

Mais les femmes ont des emplois de deuxième catégorie. Le secteur productif demande des qualifications qui n'ont parfois rien à voir avec les qualifications des femmes, malheureusement.

Il y a quelques mois, nous avons organisé un congrès. Nous avons essayé de quantifier la demande des entreprises en main-d'œuvre car nous essayons d'avoir davantage de femmes sur le marché du travail et nous avons quantifié cela pour trois secteurs de production.

Dans les institutions universitaires, je vous donnerai un exemple: pour deux femmes qui entrent à l'université, il y a dix hommes qui le font, notamment dans les domaines techniques. Les étudiants inscrits dans les matières scientifiques et la technologie étaient en majorité des hommes.

Comme nous pouvons le constater, des progrès ont été réalisés dans notre système éducatif, mais des progrès restent à faire en matière de discrimination. Nous communiquons souvent des messages favorables à l'inégalité et nous devons œuvrer pour la suppression des stéréotypes culturels. Il faut que les relations de pouvoir soient modifiées pour qu'il y ait une vraie égalité entre les hommes et les femmes. De toute façon, cela a des répercussions négatives sur le marché du travail, dont il faut de façon urgente modifier les façons de voir au Costa Rica.

En dépit des progrès des dernières années, il n'y a pas suffisamment de femmes dans un certain nombre d'emplois et le taux de chômage chez les femmes est plus élevé que la moyenne nationale de 0,3 pour cent. Pour ce qui est de la participation politique, il y a eu des progrès importants qui ont été faits. Nous avons des quotas minimum mais une étude a montré que la participation des femmes dans les organes de décision, dans les partis, au niveau du gouvernement était plus grande. En 1953, il y avait 5 représentantes.

En 1986, le chiffre est passé à 29; et en 2002, il y avait 237 femmes dans ces postes. De la même façon, sur les 256 députés, il y avait, en 1958, deux femmes uniquement, c'est-à-dire 4 pour cent! Mais en 2002, il y avait 35 pour cent de femmes dans le système législatif et en 2006, 23 députés à l'assemblée législative. Les directions des partis politiques sont également en grande partie occupées par des femmes. Je dois dire que les femmes occupent de plus en plus de postes importants dans le monde du travail, mais il faut faire davantage car si elles sont souvent directrices des ressources humaines, elles ne sont pas généralement présentes parmi les cadres supérieurs des entreprises.

Toutefois, je dois dire que les organisations d'employeurs, dans leur grande majorité au Costa Rica, sont gérées par des femmes.

Enfin, au Costa Rica, les problèmes d'égalité des sexes subsistent, encore qu'ils diminuent. Nous devons lutter contre la pauvreté, et promouvoir l'emploi pour les femmes et leur accès au crédit. Il faut davantage d'emplois pour les femmes. Il est vrai qu'il y a une amélioration du taux net de participation à l'emploi des femmes et du niveau de leur scolarité. Mais il est essentiel d'élaborer des politiques spécifiques pour couvrir ce secteur si important de la population, et c'est ce que nous faisons à travers l'organisation des employeurs que je préside.

Je désirais vous dire qu'au mois d'avril, nous avons approuvé une loi qui sanctionne la violence contre les femmes, après sept années d'efforts pour la faire adopter. En 2005, nous avons approuvé une réforme du système de retraite proposée par un rapport tripartite; les femmes et les hommes peuvent maintenant prendre leur retraite au même âge.

En conclusion, non seulement la question de l'égalité entre les sexes est incorporée dans nos politiques, mais avec l'ouverture économique, elle est fondamentale pour le marché du travail et la société que nous avons établie. Nous avons évolué en tant que société mais il y a encore pas mal de choses à faire, également dans le domaine de l'emploi pour les jeunes et le rapport reconnaît d'autres formes de discrimination. Ainsi, il existe plusieurs initiatives législatives qui essaient de répondre à ces problèmes par le biais de la participation active du secteur privé puisque, au Costa Rica, neuf dixièmes des travailleurs travaillent dans le secteur privé et c'est pour cela qu'il est important que nous œuvrions dans ce domaine.

---

*Original portugais: M. FELICIO (travailleur, Brésil)*

---

Je remercie les quelques Membres qui restent encore dans cette séance plénière. J'aimerais souligner l'importance du rapport global, un document d'orientation particulièrement utile, afin que les entrepreneurs, les employeurs et les travailleurs puissent l'appliquer, définir des politiques préférentielles dans leur pays et améliorer la législation pour que le monde du travail s'humanise peu à peu.

A note avis, il règne encore une forte discrimination dans le monde du travail à l'égard des femmes, des noirs, des populations autochtones, des handicapés, des homosexuels et des jeunes. Nous estimons qu'il est naturel que les gouvernements et les employeurs évaluent ces groupes de population de façon beaucoup plus positive pour le monde du travail. Il convient que les évaluations fassent ressortir l'importance de ces groupes. Pour nous, la situation est beaucoup plus cruelle que l'évaluation qui a été faite ici, ou dans les discours qui ont été prononcés à cette Conférence.

Certains aspects sont importants dans cette analyse. Nous avons aujourd'hui des lois, des conventions qui ont été élaborées par l'OIT, des lois qui sont élaborées par les pays aussi, alors que la lutte générale qui se déploie dans chaque pays pour que ces lois soient appliquées est très aiguë et, dans de nombreux cas, les gouvernants élaborent les lois, mais ensuite ne se soucient pas de les faire appliquer.

Or, pour nous, la loi est très importante. Elle a un caractère qui se superpose à l'analyse que nous en faisons nous-mêmes, car la loi qui existe pour pro-



téger un noir, une femme, un jeune ne peut pas être mise de côté. Dans nos sociétés, malheureusement, c'est la loi du plus fort qui prévaut, la loi de celui qui possède le capital et le pouvoir. Dans notre pays, nous avons réussi récemment à élaborer un certain nombre de législations pour la protection des noirs, des jeunes et des femmes par le biais de politiques préférentielles élaborées en étroite coopération avec les partenaires sociaux et le gouvernement brésilien actuel qui lutte contre la discrimination.

Je citerai un cas qui, pour nous, a une grande importance. Avec la participation des mouvements sociaux et du gouvernement brésilien, on a élaboré un projet appelé Bourse familiale et qui est actuellement mis en œuvre. Selon ce système, les familles sont dans l'obligation de garder leurs enfants à l'école pour pouvoir recevoir une aide financière du gouvernement. Qu'est-ce que cela veut dire? Le pire pour un enfant c'est d'être exclu de ce qu'est la vie d'un enfant, c'est-à-dire de la vie scolaire. Si l'enfant est exclu de l'école, il sera victime plus tard d'une importante discrimination.

L'éducation est donc un moyen stratégique fondamental de lutter contre la discrimination profonde pratiquée sur le marché du travail. Si l'enfant est une fille, elle fera l'objet plus tard d'une discrimination encore plus dure, et si c'est une femme noire, la discrimination sera plus grande encore.

Il faut donc absolument lutter contre les discriminations pratiquées sur le marché du travail.

Je voudrais parler maintenant du marché informel qui touche les hommes comme les femmes. Mais, dans la majeure partie des pays, l'informalité touche davantage la femme, la femme noire, les handicapés, les autres segments de la société, d'où la nécessité d'élaborer des lois contre le travail informel afin de réduire les discriminations qui ont cours dans nos sociétés.

Enfin, j'aimerais évoquer un certain nombre d'aspects qui ont une importance très grande pour nous et qui concernent l'application de politiques préférentielles. La loi est très importante mais il est absolument indispensable de faire en sorte que les employeurs et les gouvernements établissent des partenariats préférentiels de manière à humaniser le monde du travail.

Je voudrais mentionner, pour mon pays, le secrétariat de la lutte contre le racisme, le secrétariat de la femme et le secrétariat de la jeunesse, qui sont d'excellents espaces associatifs aptes à nous aider à humaniser le monde du travail.

Je voudrais également revenir sur l'intervention d'un employeur brésilien et j'espère que les employeurs du monde entier, les gouvernements du monde entier, ne retiendront pas la suggestion faite par celui-ci. A mon avis, c'est perpétuer une discrimination déjà forte que de critiquer le congé de maternité, qui est un privilège et qui est indispensable pour les femmes. Si l'on supprime ce congé, la discrimination contre les femmes s'aggravera. J'espère que personne ne retiendra la suggestion faite par cet employeur brésilien. Il faut absolument que le monde du travail s'humanise et non pas le contraire.

---

*Original chinois: M. JIANG (travailleur, Chine)*

Les rapports présentés par le Directeur général du BIT entre 2003 et cette année montrent qu'aujourd'hui il existe toujours des discriminations dans le domaine du travail partout dans le monde, ainsi que des discriminations sexuelles. Le rapport global de cette année intitulé: «*L'égalité au travail*»

relever les défis» fait de nombreuses suggestions pour éliminer les discriminations dans le travail par des voies juridiques et économiques et promouvoir le travail décent, la justice et la cohésion sociale.

Le droit au travail est un droit de l'homme fondamental. L'OIT travaille à la promotion de l'Agenda du travail décent dans tous ses pays Membres pour assurer à tous les mêmes chances et l'égalité de traitement. Au cours du développement économique et social d'un pays, nous estimons qu'il faut porter l'attention sur trois domaines pour faire disparaître les discriminations et pour assurer les mêmes chances et traitements à tous les membres d'une société.

Premièrement, l'autonomie de gestion du personnel n'est pas un droit sans limites. Elle doit être limitée par la loi. Dans l'exercice de cette autonomie, l'employeur doit assumer certaines responsabilités sociales.

Deuxièmement, le rôle du gouvernement est incontournable. Le développement de l'économie de marché implique que le gouvernement doit assurer et équilibrer les droits économiques et sociaux, défendre la justice sociale, fournir des garanties juridiques et créer un environnement dans lequel l'égalité de chances et de traitement peut être garantie.

Troisièmement, il faut établir un mécanisme d'assistance juridique visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement et le rôle du tripartisme.

Depuis quelques années les syndicats de la Chine participent activement à l'élaboration des lois et règlements qui visent à éliminer la discrimination professionnelle, et ils ont poussé le gouvernement à ratifier la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. Les syndicats ont tout fait pour promouvoir l'égalité de traitement pour les femmes au travail et leur droit à une rémunération égale.

Des efforts particuliers sont faits pour protéger les droits et les intérêts des personnes les plus vulnérables et pour combattre les discriminations et les préjugés. Dans une large mesure, ces efforts ont été couronnés de succès.

Premièrement, le syndicat a entamé une coopération avec les institutions financières à travers des projets de micro-financement qui ont permis à des personnes sans emploi de sortir du chômage.

Deuxièmement, le syndicat a toujours apporté une grande attention à l'emploi et la protection sociale des handicapés, jouant un rôle actif dans la protection des droits et intérêts légitimes des handicapés et luttant contre la discrimination à leur égard.

Troisièmement, le syndicat a travaillé à sensibiliser le public sur la politique de promotion de l'égalité entre l'homme et la femme. Il a travaillé à intégrer cette notion de parité des sexes dans tous les domaines, que ce soit l'emploi, la signature des contrats de travail, la gestion démocratique, la protection sociale ou la sécurité de l'emploi.

Quatrièmement, le syndicat a participé activement à la lutte contre le SIDA pour défendre les droits et les intérêts des personnes infectées par le VIH/SIDA, et s'efforce de créer un environnement marqué par la non-discrimination à l'égard de ces personnes afin qu'elles bénéficient de mêmes chances et traitements que les autres.

Dans le contexte actuel marqué par la mondialisation, de nouvelles formes de discrimination font leur apparition. Il est très difficile de quantifier ou de

mesurer l'étendue de ces discriminations, qui prennent des formes nouvelles et très subtiles.

La communauté internationale a encore beaucoup à faire pour combattre la discrimination. Le rapport global intitulé: «*Egalité au travail: relever les défis*», fait des propositions concernant les mesures que l'on pourrait prendre à l'avenir dans certains domaines. Ces approches sont bonnes, mais nous estimons qu'il faut prendre en compte certains éléments culturels et certaines coutumes qui ont leur importance lorsqu'on parle de discrimination dans le travail.

Nous devons également envisager des programmes d'éducation et de formation afin de sensibiliser toute la société à la lutte contre la discrimination.

Nous devons créer une ambiance où règnent la justice, l'égalité, la tolérance, l'harmonie et le respect. Une culture qui répond aux besoins de la société d'aujourd'hui. Nous devons créer des programmes culturels et éducatifs allant dans ce sens, favoriser les échanges entre les différents groupes culturels pour lutter contre la discrimination.

Nous avons noté que l'OIT a fait de la promotion du travail décent un moyen important pour réaliser ces objectifs et elle a élaboré des politiques et renforcé la coopération technique, comme moyen d'application, sur la base du tripartisme, de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Le syndicat de la Chine souhaite continuer à jouer un rôle actif dans le tripartisme pour combattre toutes les formes de discrimination.

---

*Original anglais: M. ALAM (travailleur, Bangladesh)*

---

J'ai l'honneur de prendre la parole et de parler au nom de la population laborieuse du Bangladesh. J'ai lu le rapport global présenté en plénière lors de la session d'ouverture de la 96<sup>e</sup> Conférence internationale du Travail, surtout le chapitre concernant la discrimination dans l'emploi et la profession. J'ai constaté qu'il présentait toutes les informations nécessaires, notamment une définition de la discrimination, de ses causes et de ses effets, des facteurs sociaux et des acteurs qui concourent à son élimination, de la position de l'OIT et de sa détermination à l'éradiquer. C'est pratiquement une tâche impossible que de faire une évaluation critique d'un document aussi important.

Je vais donc simplement présenter quelques commentaires sur la discrimination dans l'emploi et la profession, discrimination qui constitue une violation de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Toute discrimination dans une société donnée, que ce soit dans le domaine de l'emploi ou dans celui des droits fondamentaux, s'enracine dans les fondements de cette société, soit au cœur même de son fonctionnement socio-économique. N'oublions pas que la discrimination au sein d'une société donnée n'est que le symptôme de la maladie, et non pas sa cause. Comment éviter la discrimination dans une société touchée par la pauvreté où il existe un véritable fossé entre les nantis et les autres, qui ne tient pas compte des besoins fondamentaux de l'être humain?

Il s'agit donc d'examiner comment on peut s'attaquer à la racine de ce mal, sinon tous les efforts risquent d'être futiles.

Il est clair maintenant que la discrimination dans l'emploi et la profession existe dans pratiquement tous les pays du monde, à des degrés divers, et

qu'elle est particulièrement vivace. L'intensité dans les pays sous-développés. A une époque marquée par des progrès scientifiques fulgurants, comment ne pas voir dans ce phénomène une véritable défaite de l'humanité?

Néanmoins, l'OIT a lancé il y a déjà quelques années une initiative afin d'éliminer ce fléau et le rapport montre que des progrès ont malgré tout été accomplis grâce aux programmes par pays de promotion du travail décent.

L'OIT doit également garder à l'esprit, lors de la mise en œuvre de ces programmes, que la discrimination dans l'emploi et dans la profession ne peut pas être éradiquée sans qu'il soit tenu compte du contexte dans lequel elle s'inscrit. Les progrès, sinon, seront de courte durée. Néanmoins, afin de promouvoir l'élimination de la discrimination pour mon pays, j'estime, en tenant compte de l'expérience de mon propre pays, que trois mesures fondamentales doivent être prises.

Tout d'abord, l'OIT doit convaincre les Etats Membres de conformer leur législation du travail aux conventions de l'OIT. Deuxièmement, le gouvernement du pays doit activement prendre des mesures pour assurer l'application de cette législation par les autorités concernées. Troisièmement, les différends du travail doivent être réglés par des tribunaux du travail et un système judiciaire spécifique. L'ensemble de ces mesures doivent être contrôlées par le Bureau. J'estime que ces trois mesures sont de nature à accélérer l'élimination de toute forme de discrimination. Merci.

---

*(M. Blondel prend place au fauteuil présidentiel.)*

---

*Original espagnol: M<sup>me</sup> LAU VALDÉS (gouvernement, Cuba)*

---

L'examen de la question de l'égalité dans l'emploi montre que les problèmes graves persistent, ainsi que les problèmes de discrimination. Le travail décent continue d'être un rêve pour des millions de personnes dans le monde. En dépit des engagements et des programmes mondiaux d'action, l'égoïsme et la barbarie, qu'impose l'inégalité de l'ordre mondial, abondent, et il devient de plus en plus urgent de lutter contre la discrimination dans l'emploi. Toutes les mesures prises pour lutter contre l'inégalité seront insuffisantes s'il n'y a pas une vraie volonté politique de la part des Etats et s'il n'y a pas de changements substantiels et réels dans les différentes sociétés.

Il faut qu'il y ait des normes juridiques qui garantissent le droit à l'égalité. Mais la législation à elle seule ne résout pas tous les problèmes, si elle ne s'accompagne pas de l'intervention de l'Etat et de la société dans son ensemble pour éliminer toutes les formes de discrimination.

Nous n'avons pas l'intention ici de nous étendre sur les causes de la discrimination dans l'emploi. Toutefois, nous nous sentons dans l'obligation de dire que ce n'est pas un phénomène propre aux pays en développement, et qu'elle se manifeste de multiples façons dans les pays aux ressources suffisantes. On donne de cette situation des exemples concrets dans le rapport.

A Cuba, la question de l'emploi est un élément primordial de la planification du développement économique et social. Les chiffres du plein emploi durable sont intéressants. Pour ne citer qu'un exemple, les femmes représentent 44 pour cent des personnes ayant un emploi, 33,5 pour cent des cadres, 66 pour cent des techniciens, 43,5 pour cent des

diplômés de l'enseignement technique et professionnel, 66 pour cent des diplômés de l'université, 70 pour cent des instituteurs et professeurs et 55 pour cent des médecins.

Afin de vous faire part de l'expérience cubaine, nous devons dire que la politique active de promotion du plein emploi est mise en œuvre grâce à l'adoption de programmes à l'échelle nationale, régionale et locale, ou par secteurs de population. Ce sont des éléments fondamentaux de la politique menée dans le pays. Il convient aussi de mentionner la création de nouveaux emplois stables et productifs, en particulier dans les services sociaux, qui élèvent la qualité de vie.

Des emplois sont créés pour les femmes et les jeunes. Les personnes handicapées qui le demandent ont accès au plein emploi, dans le cadre des programmes territoriaux. Voilà une notion de l'emploi au moyen de la formation qui permet d'aider les jeunes qui étaient en marge de l'instruction et de l'emploi. De plus, des emplois sont prévus pour les diplômés de tous les niveaux d'éducation, les personnes qui ont fait leur service militaire et celles qui ont purgé une peine d'emprisonnement. Il n'y a pas non plus de discrimination à l'égard des personnes âgées. La législation sur la sécurité sociale prévoit un accroissement des pensions de ceux qui arrivent à l'âge de la retraite et qui continuent à travailler. Les personnes touchées par le VIH/SIDA bénéficient de garanties et d'une protection au travail en vertu de la législation en vigueur.

Nous subissons les restrictions et obstacles dus à l'embargo. Pourtant, chacun à sa place dans la société cubaine, qui considère que nul ne peut être tenu à l'écart, et assure la pleine dignité des personnes, grâce à de multiples mesures, programmes et projets visant à accroître l'égalité et la justice sociale.

Des mesures d'urgence doivent être prises pour changer radicalement le monde injuste dans lequel nous vivons, et lutter contre les agressions, les pressions, l'endettement et l'imposition de conditions. Il le faut pour construire l'égalité dans l'emploi. L'OIT peut sûrement y contribuer.

---

*Original anglais: M. GANDHI (employeur, Inde)*

---

Le rapport du Directeur général *L'égalité au travail: relever les défis* montre très clairement le besoin d'égalité au travail. En effet, la discrimination sur les lieux de travail n'a pas sa place, et ne devrait pas avoir de place, dans une économie mondialisée. Nous sommes convaincus que la discrimination au travail peut être éliminée grâce aux efforts collectifs de tous les partenaires sociaux.

Les organisations d'employeurs pourraient faire des efforts pour supprimer cette discrimination grâce à une action positive. Par cette action positive, des efforts pourraient être déployés pour que les groupes défavorisés soient avantagés et intégrés dans les activités économiques. Il faut faire en sorte qu'il y ait employabilité et non pas simplement création d'emplois.

Certaines activités pourraient être lancées et des objectifs précis pourraient être fixés pour que ces groupes de personnes désavantagées aient une égalité de chances par rapport à l'emploi. Je pense plus précisément au développement des compétences et de l'esprit d'entreprise, aux bourses pour des études supérieures, aux accords avec des universités pour

une formation personnalisée, la préparation aux entretiens, etc.

Bien que la tâche paraisse énorme, on peut s'y atteler facilement, grâce à des consultations, et des discussions, et en développant des partenariats qui profitent à tout le monde, entre gouvernements, syndicats et employeurs.

Je le dis en toute confiance parce que mon organisation, la Confédération de l'industrie indienne, a déjà lancé un programme ambitieux pour l'un des groupes défavorisés et il s'agit d'atteindre la plupart des objectifs mentionnés, même si c'est de manière limitée.

---

*Original portugais: M. LIMA da COSTA (travailleur, Guinée-Bissau)*

---

C'est avec beaucoup d'honneur et de responsabilités que j'aborde la question de l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession. C'est un problème commun à beaucoup de pays qui se sont représentés ici.

J'aimerais, au nom des travailleurs et des syndicalistes de la Guinée-Bissau, saluer la façon dont la Conférence est organisée. Je voudrais également féliciter le Président et le Directeur général du BIT. Tout cela montre l'importance du travail de l'OIT à propos de la discrimination dans l'emploi et la profession au niveau international.

En Guinée-Bissau, la liberté syndicale et la protection du droit syndical sont le résultat des transformations politiques qui ont eu lieu au début des années quatre-vingt-dix. Ce droit recouvre tout un ensemble de droits, de libertés, de garanties fondamentales, qui sont reconnus dans la Constitution nationale. Il structure les relations socioprofessionnelles. Différents accords avaient été conclus entre le patronat, le gouvernement et les travailleurs ces dix dernières années. Le partenariat tripartite avait été assumé grâce à la mise en place du Conseil de concertation sociale. Les travailleurs participaient au développement et la gouvernance du travail. Les discriminations qui provenaient de l'ère coloniale avaient été abolies.

Pourtant, en Guinée-Bissau, la pratique du plein exercice de la liberté syndicale, les droits de grève et de négociation collective ont été gravement remis en cause avec le gouvernement précédent. Heureusement, grâce à la lutte intense des travailleurs guinéens pour promouvoir et défendre leurs droits, la Guinée-Bissau a un nouveau gouvernement. Il y a des réformes qui sont timides, mais qui sont positives et qui nous remplissent d'espoir.

Il y a peu, des travailleurs qui avaient des responsabilités ont été poursuivis en raison de leur appartenance politique et non pour des raisons techniques et professionnelles. Des décisions de justice ont été prononcées et ont fait que la totalité des membres d'un comité syndical ont perdu leur emploi. A titre d'exemple, le président du comité syndical d'une entreprise d'Etat n'a pu reprendre ses activités qu'après avoir présenté des excuses publiques et à l'employeur, au gouvernement, et c'est d'ailleurs l'employeur qui a organisé la conférence de presse et choisi l'heure de la conférence de presse. C'est pendant le mandat du dernier gouvernement que, sans études préalables et sans consultation des partenaires sociaux, on a décidé de modifier la durée de travail dans le pays. Faute de mesures compensatoires, la décision a abouti à une baisse de plus de 57 pour cent du salaire moyen dans la fonction publique à une chute brutale de la productivité. De

plus, la restructuration nécessaire des différents services n'a pas été menée à bien, en violation de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

Tous ces exemples, entre autres infractions graves, montrent que nous sommes encore confrontés à une grave violation des droits syndicaux en Guinée-Bissau. De plus, l'instabilité politique et la nature juridique atypique des différentes institutions de la République au regard de la Constitution ne permettent pas d'apprécier convenablement la situation. Il faut absolument restaurer l'ordre juridique et respecter les différentes conventions ratifiées ou non par la Guinée-Bissau.

Il faut absolument appliquer les mécanismes adéquats de l'OIT pour disposer de davantage de garanties pour mener la lutte dans nos pays respectifs en faveur des travailleurs. L'expérience de ces dernières années montre que l'élimination de la discrimination dans l'emploi en ce qui concerne chacun de nos pays est directement et indirectement liée à l'espace politique et économique dans lequel nous vivons.

Se pose le problème de l'égalité entre les sexes. Dans le cas de la Guinée-Bissau, on ne peut pas éliminer la discrimination sans garantir le plein exercice de la liberté d'association. Il faut mettre en œuvre en même temps tous les mécanismes de lutte contre la pauvreté. Il est absolument indispensable que les mécanismes de l'OIT de lutte contre la discrimination dans l'emploi soient améliorés et adaptés au nouveau contexte actuel. Je pense au Comité de la liberté syndicale, qui, étant donné la situation de nos pays, doit être plus dynamique.

A notre avis, il faut absolument veiller à une bonne gouvernance sur les plans politique et économique et le Comité de la liberté syndicale, sans remettre en cause ses principes, doit absolument améliorer ses instruments d'intervention pour promouvoir les valeurs nécessaires à la cohésion et à la justice sociale. Ce sont les facteurs qui interviennent dans notre développement et il ne faut pas que la paix et la démocratie soient menacées. Il y a de fréquentes violations, des abus de pouvoir et d'autres fléaux qui continuent d'exister en Afrique. Ce sont les mécanismes de l'OIT qu'il faut mettre en œuvre pour lutter contre la discrimination politique dans l'emploi et la profession. Il faut divulguer et donner plus de publicité aux conventions de l'OIT, il faut perfectionner les mécanismes de contrôle et d'arbitrage.

J'espère que les excellents résultats obtenus seront enrichis par la contribution de chacun d'entre nous. Il faut que tout cela puisse servir de base pour matérialiser les conquêtes sur le plan législatif. Il faut que les travailleurs et les syndicats puissent participer aux décisions qui favorisent le dialogue et la concertation dans chacun de nos pays. La lutte contre tous les types de discrimination ne sera efficace que lorsque les peuples de notre région pourront agir par le biais de leurs représentants légitimes. Il faut que la démocratie et les droits syndicaux et fondamentaux soient respectés ainsi que les conventions qui ont été ratifiées par la Guinée-Bissau.

Nous sommes aussi convaincus que l'absence de droits individuels, de droits économiques et sociaux, qui sont fondamentaux pour les citoyens, surtout pour les syndicalistes, est le principal facteur de

discrimination au regard de la Déclaration universelle des droits de l'homme.

L'absence de participation des citoyens et des travailleurs à l'exercice du pouvoir, et par conséquent au partage des ressources, l'absence de liberté d'expression et du dialogue social, de droit d'opposition vont à l'encontre de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la Déclaration de Philadelphie. Il faut donc lutter en faveur des travailleurs et des syndicalistes.

*(Le Président (M. Blondel), prie l'orateur d'abrégé son discours.)*

Je disais qu'il est fondamental que les instruments nécessaires existent pour éliminer la discrimination dans l'emploi. Il est absolument indispensable de perfectionner les mécanismes dont dispose l'OIT, il faut que ces mécanismes permettent aux travailleurs de lutter dans leur pays pour éliminer toutes les formes de discrimination. Il faut vraiment une action dynamique dans ce sens.

---

*Original espagnol: M. GARCÍA GRANARA (gouvernement, Pérou)*

---

Le gouvernement du Pérou attire l'attention sur l'importance du rapport global qui, à un moment très important recense les progrès et les difficultés en matière d'égalité au travail.

La discrimination, sous toutes ses formes, est un obstacle au développement socio-économique. Elle engendre l'exclusion sociale et elle fragmente nos sociétés.

Cela étant, le gouvernement du Pérou voudrait faire trois remarques sous la forme de propositions à propos du rapport global.

La première porte sur la nécessité d'adopter une approche qui intègre les aspects culturels et éducatifs de manière à transposer les idées exprimées dans le rapport et les expériences qui y sont exposées dans les politiques éducatives et culturelles de nos pays.

L'entreprise n'est pas une bulle étanche, isolée de la société. Elle est un thermomètre de ce qui se passe dans nos pays et c'est pourquoi, il est important que les pratiques concrètes reflétant les politiques publiques et l'action de l'Etat à l'égard des employeurs et des travailleurs aient une composante éducation et formation.

En deuxième lieu, le gouvernement du Pérou voudrait faire une remarque concernant le paragraphe 265 du rapport, où il est fait mention «des pratiques discriminatoires que l'on peut trouver dans les organismes publics de l'emploi», la source qui donne lieu à cette conclusion figurant dans l'encadré 3.9. Toutefois, dans cet encadré 3.9, on ne se réfère pas du tout aux procédures officielles du service public de l'emploi du Pérou, qui sont conformes aux normes internationales, ni aux résultats qui sont connus de l'employeur, à l'issue du processus de sélection seulement.

Nous souhaitons donc que l'on sache aussi que dans le cadre des propositions et des réformes actuelles, le Pérou crée un service spécial consacré aux droits fondamentaux au travail et un bureau qui certifie les bonnes pratiques des entreprises.

En troisième lieu, et pour conclure, il me semble qu'il est insuffisant de se pencher uniquement sur l'aspect normatif. Les bonnes pratiques s'accompagnent parfois de mauvaises pratiques. Les bonnes pratiques doivent être connues et portées à

la connaissance de tous les acteurs au niveau national ainsi qu'au niveau international. Pour ce qui est des aspects négatifs, les mauvaises pratiques doivent être connues également. Car il est indispensable de renforcer les systèmes judiciaires et les systèmes d'inspection du travail afin que des mesures correctives soient prises.

Nous avons donc l'intention de proposer que les travaux de l'OIT et des Etats portent plus particulièrement sur les secteurs vulnérables. Au Pérou, les micro-entreprises emploient presque 60 pour cent de la population économiquement active du pays.

Enfin, le gouvernement du Pérou réaffirme sa volonté d'œuvrer en faveur de l'égalité entre les sexes, tant sur le plan normatif qu'en prenant des mesures préventives et correctives en matière de discrimination.

---

*Original anglais: M. THOMAS (travailleur, Inde)*

---

Je voudrais féliciter le Directeur général pour avoir inclus une plainte soumise par mon organisation concernant l'Inde qui avait d'ailleurs suscité un débat animé au sein du comité et de cette assemblée plénière. En ce qui concerne les conventions n<sup>os</sup> 100 et 111, les trois questions principales qui y apparaissent sont celles qui se rapportent aux personnes handicapées, aux femmes et aux personnes atteintes du VIH/SIDA. Ce sont là les secteurs faibles de la société. Dans notre pays, il y a une histoire qui remonte à la nuit des temps, celle du système des castes. Et c'est ce système des castes qui doit être éliminé par la mise en œuvre d'une législation et la responsabilisation des personnes concernées. Il faut que les lois qui sont adoptées par le parlement soient rapidement promulguées par le gouvernement et appliquées. Mais, c'est cette étape de la mise en œuvre et de l'application qui échoue malheureusement pour l'instant dans notre pays.

J'espère que l'OIT jouera un rôle marquant pour donner davantage de pouvoir à ces groupes plus faibles de la société, afin qu'ils connaissent leurs droits d'être humains et pour présenter des propositions susceptibles de réaliser cela. Aucun orateur, ici, n'a défendu la discrimination. Je suis le dernier orateur et j'ai écouté tous les intervenants qui ont soutenu les conventions de l'OIT et qui estiment qu'il faut les mettre en œuvre et les appliquer réellement.

Je voudrais également signaler une autre discrimination importante dans ce contexte de la mondialisation, et qui a déjà fait son entrée dans le monde du travail. Le profit est devenu la motivation de la production. Les relations au sein du travail et les méthodes de production ont changé et tous les moyens sont utilisés pour arriver au profit. Mais souvent cette recherche effrénée du profit s'avère contraire aux principes fondamentaux des droits de l'homme, ceux qui doivent donner leur part aux travailleurs.

Dans les pays en développement, en Chine, en Inde, dans les pays de l'Asie, on assiste à un nouveau développement. Celui des zones économiques spéciales qui emploient des personnes payées nettement moins que leurs homologues dans les autres usines et compagnies. Et il y a aussi les personnes qui travaillent en sous-traitance et sous contrat.

Il y a également le système des concessions et un afflux des multinationales qui vont dans les pays en développement pour profiter du travail peu cher. Ils créent ainsi la discrimination avec les travailleurs

qui ont déjà un emploi. C'est une pratique courante dans les pays en développement. §§§

A part les trois points qui ont été signalés dans le rapport, voilà un domaine particulièrement important dont l'OIT doit s'occuper. Les gouvernements, les travailleurs et les employeurs doivent faire des propositions adéquates afin qu'aucun travailleur ne soit discriminé en aucun cas et sous n'importe quelle forme que ce soit. C'est seulement de cette manière que l'égalité sera assurée.

*(Agitation dans la salle.)*

---

Le PRÉSIDENT

---

Je regrette cette interruption.

Je vais maintenant demander aux porte-parole des employeurs et des travailleurs de nous faire une rapide synthèse de ce que vous retenir et du mouvement que vous voulez donner.

Cela permettra au Bureau de mieux travailler et d'essayer de voir comment on va présenter les choses ensuite pour le suivi devant le Conseil d'administration.

---

*Original espagnol: M. FUNES de RIOJA (employeur, Argentine, s'exprimant au nom du groupe des employeurs)*

---

J'aimerais livrer trois types de réflexions mais très brièvement. Première réflexion, je voudrais mettre en exergue certaines questions qui à mon sens doivent être précisées. J'appuie et approuve toutes les interventions de mes collègues employeurs qui ont contribué depuis leurs perspectives à fournir des indications sur des situations régionales et locales. Dans ce même ordre d'idée, je dirai, pour répondre à certains commentaires que j'ai entendus que nous revendiquons l'économie de marché, la libre initiative, la mondialisation comme étant propice pour atteindre l'égalité à laquelle nous aspirons tous.

Toujours dans ce même contexte, je vais insister sur un aspect qui a été exposé par d'autres orateurs, à savoir que nous donnons à l'éducation et à l'information un rôle tout à fait central. S'agissant de la question de l'information, je dois dire que la vitesse de l'information, l'expansion des technologies de l'information ont permis aujourd'hui de connaître de beaucoup plus près le mal que nous devons attaquer de façon conjointe, à savoir la discrimination sous toutes ses formes. Dans ce même contexte je tiens également à préciser que pour nous le contenu de la Convention de l'OIT est très clair et que toutes définitions que l'on donnerait par delà ce qui figure dans les conventions doit se faire dans le cadre national avec la participation des acteurs sociaux. Nous revendiquons le dialogue social en tant qu'élément fondamental, non seulement au sein de votre Organisation, mais au niveau national qui permet de lutter contre les discriminations, les inégalités, et dont je pense que l'on peut tirer des enseignements précieux. Je me rallie donc aux positions qui ont été prises sur le rôle de l'information, et de l'éducation, non seulement au niveau de la société dans son ensemble par le biais des moyens d'information et dans le cadre d'une campagne lancée par l'OIT avec la participation des différents acteurs sociaux. Je prône également la promotion de la formalisation de l'emploi en tant que facteur susceptible de contribuer lui aussi à l'élimination de certaines formes d'abus qui peuvent se produire plus fréquemment dans l'économie informelle, tout bonnement du fait de l'absence d'un contrôle adéquat.

Le renforcement des institutions publiques et la promotion de politiques publiques dans ce domaine sont des thèmes qui ressortent de ce dialogue interactif et des réflexions proposées par le gouvernement et les travailleurs. Il y a quelque chose qui concerne la politique d'émigration qui est très important dans le cadre des politiques de migrations: en premier lieu, des moyens essentiels pour éviter toutes les formes de violations du principe de l'égalité de traitement et en deuxième lieu, il y a l'aspect concret des politiques et des bonnes pratiques des politiques inclusives. Je crois que le Bureau et le département de la coopération technique doivent prendre bonne note des expériences qui ont été relatées ici, il serait possible de mettre au point un catalogue de solutions de rechange, qui n'ont pas à être appliquées nécessairement telles quelles. Les gouvernements ont pris bonne note de cela et on fait état de certaines particularités. Parfois les expériences ne peuvent pas être répétées ailleurs mais en tout état de cause il y a des tendances qui ressortent de ces bonnes pratiques et certains éléments de politiques inclusives qui peuvent être reproduits ailleurs. On pourrait mettre au point un guide de bonnes pratiques qui pourrait être appliquées dans les entreprises nationales ou les multinationales. Nous nions que la sous-traitance soit une violation de l'égalité. Nous pensons que les entreprises internationales qui déploient leurs activités dans des pays en voie de développement contribuent également au développement de ces pays. Il importe que chaque pays fasse le nécessaire pour assurer le respect de la législation nationale. La mise en pratique des bons principes juridiques, le contrôle de leur application relève également de la responsabilité des pays. Là aussi, le Bureau du travail doit collaborer avec les États pour que les ministères du travail puissent agir efficacement.

Nous aurions également souhaité que le Bureau nous propose quelques observations et commentaires sur les actions entreprises et sur l'impact qu'elles sont susceptibles d'exercer. Je pense que tout cela pourrait avoir lieu dans le cadre du Conseil d'administration en une occasion ultérieure, l'objectif étant de savoir dans quelle mesure toutes les suggestions qui ont été formulées, toutes les inquiétudes qui ont été exprimées, toutes les expériences qui ont été relatées pourront être canalisées de façon positive par le BIT afin que l'évaluation ultérieure qui sera faite de la tâche qui est prévue dans le rapport global puisse conduire à une amélioration de la situation.

Nous sommes convaincus que les observations faites ont été utiles, malgré leur caractère général.

Nous avons écouté un certain nombre d'interventions où il y a eu une évolution qui s'est faite jour et qu'il convient de mettre en lumière.

Nous pensons que l'engagement tripartite vis-à-vis de la déclaration et de son suivi doit nous conduire à faire en sorte que, conjointement avec le BIT, nous aboutirons à des résultats et dans le cadre de ces résultats, nous jugerons également hautement important la suggestion qui a été faite afin qu'il y ait une information objective et transparente qui soit fournie par le BIT.

Il nous faut des tableaux statistiques qui démontrent qu'il y a évolution de la situation et en la matière, nous avons le sentiment que l'information objective et transparente fournie par le Bureau contribuera à faire en sorte que les acteurs pourront agir sur le plan régional.

Cela dit, je vous remercie de m'avoir permis, au nom des employeurs, d'intervenir dans ce débat fort riche. L'évolution de la situation montre que le travail que nous effectuons ici est utile. Certes, nous n'avons pas pu résoudre tous les problèmes sous toutes les latitudes, et nous savons bien que les changements ne se produisent pas du jour au lendemain, mais nous pensons que l'évolution de la situation montre que nous sommes sur la bonne voie et montre que le travail accompli dans le cadre de la déclaration et de son suivi y a largement contribué.

---

*Original anglais: M<sup>me</sup> BYERS (travailleuse, Canada, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs)*

---

La journée a été longue. De très bonnes idées ont été présentées. Nous avons entendu des choses très intéressantes qui mériteraient d'être poursuivies.

Nous espérons qu'après la discussion d'aujourd'hui, nous pourrions rassembler quelques unes de ces très bonnes idées qui ont été présentées par rapport aux instruments qui existent, aux meilleures pratiques, aux discussions du Conseil d'administration.

Alors, je le répète, la journée a été longue mais elle a été très fructueuse à de nombreux égards. J'aimerais faire inscrire dans le procès-verbal que les travailleurs souhaitent exprimer leur reconnaissance à tous les gouvernements, lesquels ont fait preuve d'honnêteté dans l'évaluation de la situation de leur pays.

Nous estimons que c'est là l'expression d'une véritable volonté politique, qui est un préalable indispensable à la lutte contre la discrimination. Nous continuons à préconiser une action énergique pour la réalisation des droits énoncés dans les conventions (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

D'autre part, nous avons certaines convictions très profondes et la forte impression que certains pays se sont contentés de présenter une image idéale d'eux-mêmes, au point de se rendre méconnaissables. Certains ont même critiqué le rapport. Nous estimons que cela n'est pas très utile.

Les gouvernements qui affirment n'avoir aucun problème de discrimination sont bien peu plausibles. Si vous prenez par exemple la liste des gouvernements qui ont ratifié les conventions n°s 100 et 111, alors je me demande comment certains d'entre eux peuvent affirmer n'avoir pas de problèmes de discrimination, tout en refusant de ratifier les deux conventions.

Et je reviens à ce qu'a dit ce matin le porte-parole des employeurs. J'espérais en fait qu'il s'agisse d'une boutade lorsqu'on parlait de la comparaison entre infirmières, radiologues et techniciens paramédicaux. C'est vrai qu'il faut comparer les emplois sous l'angle des compétences, des aptitudes, des responsabilités et des conditions de travail. On peut le faire effectivement sans sexisme.

Donc, je répète, nous ressentons cette discrimination.

Si on pense effectivement qu'une chose est trop difficile, on peut très bien faire des évaluations, et on le fait d'ailleurs pour d'autres professions; ce n'est pas toujours très objectif mais on le fait. Certains emplois sont systématiquement considérés comme plus prestigieux que d'autres. Un employeur de la République de Corée a salué la question des systèmes de rémunération fondés sur la performance. Je ne pense pas qu'il s'agisse là de la bonne

direction. Ces systèmes ont pour effet d'introduire davantage de subjectivité et de discrimination fondée sur la culture, les rôles sociaux, les responsabilités familiales, etc.

Ensuite, l'Arabie saoudite et les pays du Golfe ont fait un certain nombre de commentaires concernant les travailleurs migrants. Or, nous savons très bien que ce n'est pas la vie que vivent ces travailleurs migrants, et pas simplement dans ces deux pays, mais un peu partout.

Nous avons également pris connaissance dans cette salle de nombreuses statistiques sur les progrès réalisés. C'est très bien, mais est-ce que les statistiques doivent signifier véritablement quelque chose? Il faut que la loi suive dans l'esprit et dans la pratique de la discrimination. Nous savons que la discrimination ne saurait être éradiquée uniquement par des statistiques. Il faut que nous sachions que les lois sont efficaces, qu'il y a une action, par exemple aussi des procès devant divers tribunaux.

Ceux qui présentent des plaintes par rapport à la discrimination risquent une discrimination ultérieure à cause de cela. Dans mon pays, nous avons des lois qui stipulent que vous ne pouvez pas être sanctionné si vous refusez d'accomplir un travail insalubre. Or nous savons que les personnes qui présentent les plaintes pour des raisons de discrimination peuvent faire l'objet de discriminations ultérieures. Il faut donc qu'il y ait un système de protection pour de telles personnes.

J'aimerais également évoquer le paragraphe 9 qui énonce que la discrimination fait partie de la nature humaine et du fonctionnement même des institutions et qu'elle a toujours existé dans toutes les sociétés. Bien sûr, on peut trouver que la discrimination est un fait historique, mais nous ne pensons pas que la discrimination fasse partie de la nature humaine, nous ne pouvons accepter cela. Nous savons que cela existe, que ce soit pour des raisons de race, d'orientation sexuelle, de genre, d'âge, d'incapacité, etc. Nous l'avons vu d'ailleurs, ce matin, dans cette salle même. Bien sûr, ce n'est pas aussi manifeste maintenant, mais rappelez-vous, ce matin: cette discrimination pour des raisons de genre existe par rapport aux personnes qui ont la possibilité de venir à des réunions comme la CIT, ou quand nous allons au Conseil d'administration.

Ceci ne fait pas partie de la nature humaine, c'est aux hommes et aux femmes de provoquer le changement.

Ce matin, nous avons présenté trois priorités: l'égalité de rémunération, le racisme et le renforcement des capacités. Cela ne veut pas dire que les autres questions ne sont pas importantes, mais nous avons effectivement quelques priorités que nous mettons en évidence.

Nous voulons des actions disciplinées, déterminées, délibérées et continues. On ne peut pas agir de manière discontinuée. Nous voulons une action conforme aux objectifs stratégiques de la promotion

du travail décent, une action qui va éliminer véritablement la discrimination sur les lieux de travail. Le groupe des travailleurs œuvre en faveur de la collaboration pour créer un monde juste qui donne une égalité des chances et la dignité à tous les citoyens, un monde meilleur que nous, travailleurs, croyons possible.

---

Le PRÉSIDENT

Je vous remercie de vos conclusions. Je remercie tous les orateurs de leur contribution.

Bien entendu, ce débat qui n'est qu'un débat jette des propositions pour un plan d'action que le Directeur général présentera au Conseil d'administration lors de la prochaine session en novembre.

Pour ma part, bien que je ne m'autorise pas un commentaire très long, je voudrais faire deux ou trois petites observations. La première, c'est que le débat est d'actualité et il est opportun. Personne ne l'a contesté. Tout le monde a considéré qu'effectivement, la question méritait que nous l'appréhendions. La deuxième observation, c'est qu'il y avait des approches communes. Je n'utiliserai pas le terme de consensus pour ne pas griller les étapes, mais on sent qu'il y a une approche commune sur différents points et cela, les administratifs et les chargés du dossier en quelque sorte nous y ont aidé avec la présentation qu'ils en ont faite.

La troisième considération, c'est que j'ai senti une volonté politique, c'est-à-dire que les gouvernements non seulement ont voulu nous expliquer, justifier ce qui se passait dans leur pays, mais aussi ont exprimé une volonté politique.

Je suis particulièrement satisfait parce que c'est un sujet riche, complexe, qui aborde les problèmes de société. Bien entendu, on ne peut pas vivre uniquement avec l'histoire et il n'y a jamais rien de définitif en la matière. Si nous voulons être gens de progrès et de paix, il ne nous reste plus maintenant qu'à extraire la quintessence de vos interventions pour que nous puissions travailler correctement au Conseil d'administration.

Je déclare donc clos le débat sur le rapport global de cette année intitulé, je le rappelle, *Egalité au travail: relever les défis*.

---

*Original français: Un représentant du gouvernement du Sénégal*

Je parle au nom du Sénégal. J'ai quelque chose à dire à propos de l'intervention de ce matin du ministre sénégalais. Nous voudrions savoir la suite qui y sera donnée.

---

Le PRÉSIDENT

Nous avons enregistré la déclaration du ministre du gouvernement du Sénégal et nous en tirerons les conclusions pour le document suivant. Il est possible d'ailleurs que le Bureau estime souhaitable d'avoir un contact avec vous.

*(La séance est levée à 19 h 25.)*

## TABLE DES MATIÈRES

Page

### *Cinquième séance*

Premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs: présentation du rapport dont la Conférence prend acte .....	1
Premier rapport de la Commission de proposition: présentation du rapport dont la Conférence prend acte .....	1
<i>Orateurs:</i> M. Macedo, M <sup>me</sup> Byers	
Résolution concernant la prorogation de la validité des <i>dispositions provisoires en matière de vérification des pouvoirs</i> : adoption .....	2
Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail: séance interactive .....	2
<i>Orateurs:</i> M. Funes de Rioja, M <sup>me</sup> Byers, M. Al-Dosari, M <sup>me</sup> Abdel Hady, M. Hwan, M <sup>me</sup> Hwang, M. Babou, M <sup>me</sup> Eggen, M. Srivastava, M. Dahlan, M <sup>me</sup> Ponticelli, M. Streiner, M. Louh, M <sup>me</sup> Gagnon, M. Mukhtar, M. Mattar, M <sup>me</sup> Rahmani	

### *Sixième séance*

Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi: séance interactive ( <i>suite</i> ) .....	21
<i>Orateurs:</i> M. Akermann, M. O'Reilly, M. Zhang, M. Constantinoia, M. Addoum, M. Hobby, M. van Vuuren, M <sup>me</sup> Koopman, M <sup>me</sup> Taylor, M <sup>me</sup> Albuquerque, M <sup>me</sup> Bergeot-Nunes, M <sup>me</sup> Awassi Atsimadja, un représentant du gouvernement du Kenya, M. De Witt, M <sup>me</sup> Wintour, M. Saleh, M. Vandamme, M. Patil, M. Arnau-Navarro, M <sup>me</sup> Kouame, M. Mafuratidze, M. Godoy, M <sup>me</sup> Perez, M. Amrani, M <sup>me</sup> Triana Alvis, M. Indrasukhsri, M. Roye, M. Razzouk, M <sup>me</sup> Saborio Marchena, M. Felicio, M. Jiang, M. Alam, M <sup>me</sup> Lau Valdés, M. Gandhi, M. Lima da Costa, M. Garcíá Granara, M. Thomas, M. Funes de Rioja, M <sup>me</sup> Byers, le Président, un représentant du gouvernement du Sénégal	