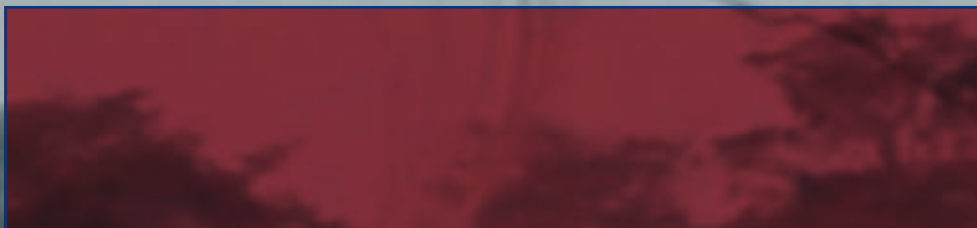




Bureau
international
du Travail



Eliminer la discrimination visant les peuples indigènes et tribaux dans l'emploi et la profession

Guide relatif à la convention n° 111 de l'OIT

Éliminer la discrimination visant les peuples indigènes et tribaux dans l'emploi et la profession

Guide relatif à la convention n° 111 de l'OIT

Préparé par PRO169 et l'Équipe de l'égalité,
DEPARTEMENT DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Copyright © Organisation internationale du Travail 2007

Première édition 2007

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Éliminer la discrimination visant les peuples indigènes et tribaux dans l'emploi et la profession, un guide relatif à la convention no. 111 de l'OIT

PRO169 et l'Equipe de l'égalité / Bureau international du Travail, Genève, 2007

ISBN 978-92-2-220519-6

WEB PDF 978-92-2-220520-2

Bureau international du Travail

Guide / égalité des chances dans l'emploi / discrimination / peuple indigène / peuple tribal / convention de l'OIT / commentaire / application

Egalement disponible en anglais: *Eliminating discrimination against Indigenous and Tribal peoples in employment and occupation – A guide to ILO Convention no. 111*, ISBN 978-92-2-120519-7, Genève 2007 et en espagnol: *Eliminación de la discriminación de los pueblos indígenas y tribales en materia de empleo y ocupación – Guía para el convenio núm.111 de la OIT*, ISBN 978-92-2-320519-5, Genève 2007

Photo de couverture: Steve Collins

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org ou par notre site Web: www.ilo.org/publns

Guide relatif à la convention n° 111 à l'intention des peuples indigènes

Préface

Le présent guide sur la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, qui est destiné aux peuples indigènes, fait partie d'une initiative plus large de l'OIT visant à encourager l'élaboration et la mise en œuvre de lois et de politiques nationales inspirées des normes internationales sur le travail et les droits de l'homme.

La convention n° 111 fournit un cadre important pour promouvoir le droit des hommes et des femmes indigènes à l'égalité et au travail décent dans l'esprit de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, et de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones de 2007. L'égalité d'accès des peuples indigènes à un travail décent qui réponde à leurs besoins et aspirations n'est pas uniquement une question de droits de l'homme ; elle est également indispensable pour réaliser les objectifs nationaux et internationaux en matière de développement.

Le présent guide doit être une source d'information pour les peuples indigènes et leurs représentants, ainsi qu'un outil leur permettant d'aborder leurs questions avec les dirigeants. C'est également un instrument pour les responsables du développement au sens large, notamment pour les spécialistes œuvrant aux niveaux national et international.

La publication du guide est le fruit d'une collaboration entre le Projet pour la promotion de la politique de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux (PRO169) et l'Equipe de l'égalité du Département des normes internationales du travail du BIT. Il rassemble des données d'expérience recueillies dans le cadre de la coopération technique et du contrôle de l'application des normes. Le guide a été écrit par Martin Oelz et Brigitte Feiring, avec le soutien de Lelia Jimenez Bartlett et publié avec le soutien de DANIDA.

Table des matières

Introduction	1
Partie 1 : Discrimination visant les peuples indigènes et tribaux dans l'emploi et la profession	3
Qui sont les peuples indigènes et tribaux?	3
Des situations diverses.	4
Limites à l'exercice des activités traditionnelles (accès aux terres et aux ressources).	5
Discrimination dans l'emploi	5
Discrimination visant les femmes indigènes	6
Discriminations internes	7
Conclusion	8
Partie 2 : Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.	9
A qui s'applique la convention?	9
Qu'est-ce que la discrimination?	10
Que signifie l'expression «emploi et profession»?	12
Que sont les mesures spéciales?	15
Quelles sont les obligations des Etats en vertu de la convention?	16
Conclusion	17
Liste de contrôle 1 : mettre en évidence les lois, politiques et pratiques discriminatoires.	18
Liste de contrôle 2 : renforcer la politique nationale pour éliminer la discrimination visant les peuples indigènes et tribaux	20

Partie 3 : Système de contrôle de l'OIT	23
Contrôle régulier des conventions de l'OIT	23
Procédures spéciales	26
Les peuples indigènes peuvent-ils prendre part au contrôle de l'application des conventions de l'OIT?	26
Conclusion	27
Références	29
Annexe 1 : Convention n° 111 de l'OIT	31
Annexe 2 : Recommandation n° 111 de l'OIT	35

Introduction

«... tous les êtres humains, quelle que soit leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales ...»

Déclaration de Philadelphie, 1944

L'Organisation internationale du Travail (OIT) est l'institution spécialisée des Nations Unies chargée de promouvoir une paix durable par le biais de la justice sociale. La protection des droits des travailleurs et la promotion de possibilités d'emploi décent sont des éléments essentiels du programme de l'OIT. Comme l'indique la Déclaration de Philadelphie, qui fait partie intégrante de la Constitution de l'OIT, le respect du principe d'égalité de traitement et de chances est une préoccupation majeure de l'OIT. La Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail a également reconnu que l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession était un droit de l'homme fondamental que tous les Membres de l'OIT devaient respecter, promouvoir et réaliser.

La plupart des Etats ont accepté certaines obligations internationales afin d'assurer l'exercice du droit au travail décent sans discrimination aucune.¹ L'absence de discrimination pour tous les aspects du travail et de l'emploi est un aspect essentiel de ce droit fondamental, dont la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, vise à permettre la réalisation. La convention n° 111 est l'une des huit conventions fondamentales de l'OIT, et a été ratifiée par 165 pays.² Elle s'accompagne de la Recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

¹ Voir par exemple l'article 6 (droit au travail) du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, ratifié par 156 Etats (au 20 juillet 2007).

² Au 3 septembre 2007.

Les peuples indigènes et tribaux sont détenteurs de cultures, de systèmes de connaissances et de stratégies de subsistance uniques. Toutefois, nombre d'entre eux ont perdu le contrôle de leur processus de développement au fil de l'histoire. En conséquence, ils sont souvent exclus de la vie politique et leurs économies sont affaiblies car ils n'ont pas la maîtrise des terres et des ressources. Que ces peuples soient des bergers, des chasseurs cueilleurs, des habitants des forêts, des paysans, que leurs membres travaillent dans l'économie informelle ou formelle, la plupart subissent une forte discrimination et connaissent des niveaux de pauvreté élevés ; de plus, ils n'ont pas la possibilité de se faire entendre et sont insuffisamment représentés dans le processus décisionnel. Les femmes indigènes subissent en outre une marginalisation et une discrimination fondées sur le sexe.

La convention n° 111 s'applique aux travailleurs indigènes – et présente un grand intérêt pour eux –, mais elle est mal connue des organisations de peuples indigènes et tribaux. De plus, les liens entre la discrimination visant les travailleurs indigènes et l'application de la convention n° 111 ont rarement fait l'objet d'analyses.

En conséquence, le présent guide vise :

- à montrer l'intérêt de la convention n° 111 pour la situation des travailleurs indigènes et tribaux,
- à apporter des informations pratiques sur la convention n° 111 pour faciliter son utilisation comme instrument de lutte contre la discrimination qui vise ces travailleurs et pour promouvoir leur accès à des emplois décents,
- à donner un aperçu de la manière dont l'OIT contrôle l'application de cette convention.

De plus, *la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989*, adoptée par l'OIT en 1989, fournit une série d'éléments très importants pour supprimer la discrimination visant ces peuples et leur assurer l'égalité de chances et de traitement. Par conséquent, ce guide montrera aussi comment certains éléments de la convention n° 169 peuvent donner des orientations en vue d'une application effective de la convention n° 111 et contribuer à cette application, afin que les peuples indigènes et tribaux jouissent pleinement de leur droit à l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession.

Le présent guide comprend trois grandes parties :

1. Principales questions concernant la discrimination qui vise les peuples indigènes et tribaux dans l'emploi et la profession
2. Convention n° 111 de l'OIT et applicabilité à la situation des peuples indigènes et tribaux
3. Introduction au système de contrôle de l'OIT

Discrimination visant les peuples indigènes et tribaux dans l'emploi et la profession

Qui sont les peuples indigènes et tribaux ?

Plus de 370 millions de personnes appartiennent à des peuples indigènes et tribaux;³ il existe environ 5000 peuples distincts présents dans plus de 70 pays.

L'expression «peuples indigènes et tribaux» a un caractère générique et désigne des peuples distincts qui ont conservé leurs propres concepts et modalités de développement humain dans un contexte géographique, socioéconomique, politique et historique donné. Au fil de l'histoire, ces peuples ont lutté pour sauvegarder leur identité de groupe, leurs langues, leurs croyances traditionnelles, leur conception du monde et leurs modes de vie, et pour garder la maîtrise de leurs terres, territoires et ressources naturelles.

La convention n° 169 de l'OIT souligne que ces peuples comprennent ceux qui :

- descendent des populations qui habitaient le pays ou la région à l'époque de la conquête, de la colonisation ou de l'établissement des frontières de l'Etat
- conservent leurs institutions sociales, économiques, culturelles et politiques propres ou certaines d'entre elles

De plus, la plupart des peuples indigènes :

- ont un rapport étroit avec leurs terres et leurs territoires
- ont des langues, des systèmes de connaissances et des croyances distincts
- constituent des groupes non dominants de la société

Enfin, le sentiment d'appartenance est un critère fondamental pour déterminer à qui s'applique la convention.

³ La convention n° 169 parle de «peuples indigènes et tribaux». Pour des raisons pratiques, l'expression «peuples indigènes et tribaux» et l'expression «peuples indigènes» sont utilisées de manière indifférenciée ci-après.

Il est fréquent que les cultures, les institutions administratives et les systèmes de connaissances des peuples indigènes soient étroitement liés à leurs activités traditionnelles. Celles-ci comprennent l'artisanat, les industries rurales et communautaires, et des activités comme la chasse, la pêche, la chasse à la trappe, l'agriculture itinérante ou la cueillette. Dans certains cas, les activités traditionnelles permettent d'identifier ces peuples simplement c'est le cas du pastoralisme, de l'agriculture itinérante, de la chasse et de la cueillette.

Souvent, les peuples indigènes ont de nombreux points communs avec d'autres groupes au ban de la société. Par exemple, leur représentation et participation politiques peuvent être faibles, leur accès aux services sociaux limité, ils peuvent subir une discrimination sur le marché du travail, ou être exploités. Toutefois, en tant que peuples distincts, ils mènent collectivement des stratégies de subsistance, et ont des valeurs et des aspirations qui peuvent différer foncièrement de celles d'autres groupes.

Des situations diverses

La plupart des peuples indigènes ont mis au point des stratégies de subsistance très élaborées, qui sont adaptées aux conditions spécifiques de leurs territoires traditionnels et dépendent beaucoup de l'accès aux terres, aux territoires et aux ressources. La mondialisation de l'économie aggrave les tensions autour des terres et des ressources de ces peuples, et remet souvent en cause la viabilité de stratégies de subsistance traditionnelles comme le pastoralisme ou l'agriculture itinérante.

Même si la plupart des peuples indigènes ont un rapport étroit avec leurs terres et leurs territoires traditionnels et conservent certains éléments de leurs activités traditionnelles, nombre d'entre eux recherchent d'autres revenus. Aujourd'hui, une partie – voire la plupart – des personnes appartenant aux groupes indigènes ont quitté leurs territoires traditionnels et doivent se battre pour trouver un emploi ainsi que des possibilités économiques cela est vrai pour la grande majorité de ces groupes.

Pour résumer, la situation est loin d'être statique : les processus historiques ont eu des incidences profondes sur les activités et l'emploi des peuples indigènes, et les ont contraints à trouver des réponses dynamiques et diversifiées pour s'adapter à des circonstances qui évoluent et sur lesquelles ils n'ont pas de prise. Il faudra examiner cette diversité des situations lorsque l'on s'intéressera à la manière dont la convention n° 111 tient compte de la situation de ces peuples.

Limites à l'exercice des activités traditionnelles (accès aux terres et aux ressources)

Le manque de reconnaissance des droits relatifs aux terres et aux ressources est le principal problème que rencontrent les peuples indigènes pour exercer leurs activités traditionnelles. De nombreuses communautés ont été marginalisées et spoliées : confiscation de leurs terres, projets de développement d'envergure, transferts de populations, création de zones protégées, etc.

Les décideurs sont rarement au courant de l'importance des activités traditionnelles des peuples indigènes pour la réduction de la pauvreté, la sécurité alimentaire et le développement durable, ainsi que pour l'économie nationale en général. A tort, ces activités traditionnelles sont souvent méconnues car considérées comme dépassées ou non productives dans certains cas, elles sont mêmes interdites par la loi.⁴ Cette situation est aggravée par la détérioration des conditions du milieu, le manque d'investissements, d'infrastructures et de services sociaux dans les zones indigènes ainsi que l'accès difficile aux marchés et au crédit. Il en résulte une malnutrition généralisée, de mauvais résultats en matière d'éducation, des problèmes de santé, une augmentation de la pauvreté, du chômage et un sous-emploi, un dépeuplement considérable des terres indigènes et la destruction du tissu social et des institutions culturelles.

Discrimination dans l'emploi

De nombreux indigènes ont eu une expérience négative sur les marchés du travail nationaux ou internationaux, où ils ont souvent été exploités ou insérés de la manière la plus défavorable qui soit, par exemple, en tant que travailleurs forcés sous les régimes coloniaux.⁵

Par conséquent, la plupart des sociétés indigènes et tribales ont mis en place des économies diversifiées qui comprennent une production de subsistance et une production marchande, ainsi que d'autres types d'emploi. Dans les territoires indigènes, les possibilités d'emploi sont souvent limitées et de nombreuses personnes doivent émigrer – à titre provisoire ou définitif – à la recherche d'un travail et de possibilités économiques. Toutefois, rares sont les travailleurs indigènes qui trouvent un emploi bien rémunéré dans l'économie formelle, et beaucoup acceptent des emplois non qualifiés dans l'économie informelle, où les salaires sont bas et les mécanismes de protection sociale inexistantes. Dans les pays en développement, les indigènes effectuent souvent des travaux ménagers ou agricoles, sont employés dans le bâtiment ou travaillent comme vendeurs ambulants. La discrimination visant les travailleurs indigènes est également

⁴ C'est le cas de l'agriculture itinérante dans certains pays d'Asie du Sud.

⁵ Le travail forcé des indigènes est une question majeure qui a conduit à l'adoption de la convention n° 29 de l'OIT sur le travail forcé en 1930.

un phénomène bien connu dans les sociétés riches où de nombreuses personnes sont au chômage ou sous-employées, ou dépendent de l'aide sociale.

Le manque de respect des droits et des cultures des peuples indigènes peut entraîner un rejet de leurs stratégies de subsistance et activités traditionnelles et être à l'origine d'une discrimination visant les personnes qui abandonnent leurs terres traditionnelles pour rechercher un emploi et des possibilités économiques.

De manière générale, on manque de données et de statistiques fiables sur les peuples indigènes, et on en sait encore moins sur leur situation particulière en matière de profession et d'emploi. Toutefois, lorsque des données sont disponibles, elles indiquent que les indigènes subissent des discriminations, que de ce fait, ils appartiennent aux groupes les plus pauvres de la société et que leurs chances d'exercer la profession de leur choix ou de trouver un emploi sont minces. D'après des estimations de la Banque mondiale, les peuples indigènes représentent près de 5 % de la population mondiale, mais 15 % des pauvres.⁶ Ils ont souvent un accès limité aux services sociaux de base (y compris l'éducation et la formation professionnelle) et sont plus nombreux à être victimes du travail des enfants et du travail forcé.

Lorsque les indigènes recherchent un emploi ou une profession sur le marché du travail national ou international, ils rencontrent souvent plusieurs obstacles et sont pénalisés à divers égards :

- De nombreux travailleurs indigènes n'arrivent pas sur le marché du travail avec les mêmes chances que les autres, car leurs connaissances et compétences ne sont pas correctement évaluées et qu'ils ont un accès limité à l'instruction et à la formation professionnelle.
- Les travailleurs indigènes sont souvent insérés sur le marché du travail d'une manière précaire qui les prive de leurs droits fondamentaux au travail.
- En général, les travailleurs indigènes gagnent moins et à niveau d'études égal, leur revenu est moindre que celui des autres travailleurs. Cet écart se creuse lorsque le niveau d'instruction augmente.

Discrimination visant les femmes indigènes

La discrimination que subissent les indigènes en matière d'emploi et de profession n'est pas la même pour les hommes et les femmes, et le sexe peut être une cause supplémentaire de discrimination pour les femmes. Sur le marché du travail, les femmes indigènes subissent une discrimination plus forte que les hommes indigènes et que les femmes non indigènes. De plus, elles peuvent faire l'objet d'une discrimination au sein même des communautés indigènes.

⁶ World Bank: Implementation of Operational Directive 4.20 on Indigenous peoples: An independent desk review, Report No. 25332, 10 janvier 2003, Operations Evaluation Department, Country Evaluation and Regional relations (OEDCR), World Bank (Washington, DC).

De nombreuses femmes indigènes :

- ont moins accès à l'instruction et à la formation à tous les niveaux,
- sont davantage touchées par le chômage et le sous-emploi,
- effectuent plus souvent des travaux non rémunérés,
- reçoivent un salaire moindre pour un travail égal,
- ont moins accès aux biens matériels et à la reconnaissance formelle requis pour développer leur activité ou obtenir un emploi,
- ont moins accès à des postes administratifs et à des fonctions de direction,
- ont des conditions de travail moins bonnes, par exemple en matière de durée du travail et de sécurité et de santé au travail,
- sont particulièrement exposées aux abus et au harcèlement sexuels et à la traite des personnes, car elles doivent souvent chercher un emploi loin de leurs communautés,
- voient leurs possibilités limitées par des pratiques culturelles discriminatoires qui, par exemple, interdisent aux filles de recevoir une instruction, empêchent les femmes d'hériter de terres ou de participer aux processus décisionnels.

Si elles font souvent l'objet de discriminations, les femmes indigènes jouent également un rôle de premier ordre en encourageant l'égalité des sexes au sein de leurs communautés et en intégrant des questions concernant les femmes dans l'action de sensibilisation pour les droits des peuples indigènes.

Discriminations internes

Il existe encore très peu d'études concernant la discrimination qui vise certains groupes au sein de sociétés indigènes et se fonde sur des systèmes internes de stratification sociale. La discrimination dont font l'objet les forgerons au sein de la société massai en est un exemple, mais d'autres cas pourraient être mis au jour au fur et à mesure que les organisations indigènes améliorent leur connaissance des raisons et des incidences de ces discriminations.

Conclusion

Même si l'on manque souvent de statistiques précises sur la situation des peuples indigènes et tribaux, les données disponibles indiquent sans équivoque que les discriminations qu'ils subissent sont généralisées dans la plupart des pays où ils vivent et qu'elles prennent le plus souvent les formes qui suivent :

- leurs stratégies de subsistance ne sont ni reconnues ni soutenues,
- leurs langues, valeurs culturelles et compétences ne sont pas reconnues,
- leurs droits relatifs aux terres et aux ressources ne sont pas reconnus, ce qui remet en cause leur droit d'exercer certaines activités traditionnelles,
- ils ont un accès limité à l'instruction et à la formation professionnelle – ou les services proposés dans ce domaine ne répondent pas suffisamment à leurs besoins,
- ils sont davantage touchés par le chômage et le sous-emploi, ont moins accès aux emplois de l'économie formelle et sont en général moins rémunérés que les autres travailleurs,
- ils sont davantage touchés par la pauvreté extrême, et, partant, plus exposés au travail des enfants, au travail forcé, à la traite et à d'autres violations des droits de l'homme,
- les femmes indigènes subissent en plus une discrimination fondée sur le sexe sur le marché du travail et dans leurs communautés.

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Si l'on utilise la convention n° 111 pour promouvoir le droit des peuples indigènes et tribaux à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, il est important de commencer par examiner les concepts et caractéristiques fondamentaux de cet instrument.

La présente section porte sur les questions suivantes :

- les personnes et groupes auxquels s'applique la convention,
- la définition de la discrimination,
- la signification de l'expression «emploi et profession»,
- les obligations des Etats qui ont ratifié ce texte.

Cet examen contribuera à mettre en évidence les types de discrimination couverts par la convention.

La conclusion donne des recommandations pratiques sur la manière d'utiliser la convention n° 111 pour promouvoir et assurer l'égalité de traitement et de chances pour les peuples indigènes et tribaux.

A qui s'applique la convention ?

La convention n° 111 vise à protéger *toutes* les personnes, y compris les indigènes, de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Elle protège celles qui ont déjà trouvé un emploi ou exercent une profession, mais aussi celles qui s'apprentent à travailler ou qui cherchent du travail.

La convention s'applique à tous les secteurs d'activité et à tous les emplois et professions, dans les secteurs publics et privés comme dans l'économie informelle. La convention concerne les salariés, mais aussi les travailleurs indépendants. Les ressortissants d'un Etat comme les non-ressortissants doivent être protégés de la discrimination fondée sur les motifs visés par la convention.

Qu'est-ce que la discrimination ?

En général, on parle de discrimination lorsque des personnes sont traitées différemment et de manière moins favorable en raison de certaines caractéristiques telles que la race, le sexe, la religion ou l'opinion politique.

La convention n° 111 pose le principe général de non-discrimination en matière de travail et d'emploi en donnant une définition juridique très précise de ce qui constitue une discrimination (article 1).

Encadré 1 : définition de la discrimination

D'après la convention n° 111, il y a discrimination lorsqu'il existe une **distinction**, une **exclusion** ou une **préférence** (une «différence de traitement») **fondée sur certains motifs** comme la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale («motifs interdits») et que ce traitement a des **effets négatifs sur l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession**.

Les sections qui suivent donnent des précisions sur la signification et les incidences des éléments de la définition. Lorsque ces trois éléments sont présents dans le cadre d'une situation ou d'une pratique, il y a peut-être discrimination au sens de la convention.⁷

Distinction, exclusion ou préférence

- Ces termes renvoient au même phénomène : des personnes ou des groupes sont traités différemment.
- Cette différence de traitement peut avoir des origines diverses, y compris les lois, les règlements administratifs, les politiques, les pratiques, le fonctionnement des institutions ou les structures sociales.

Motifs de discrimination

- La convention mentionne sept motifs : la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.
- Si elle ne mentionne pas la discrimination visant les peuples indigènes ou tribaux, les motifs de la race, de la couleur et de l'ascendance nationale comprennent ceux de l'ethnicité, de la langue, de l'origine ou de l'identité indigène.

⁷ La convention autorise néanmoins certaines distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé. Voir l'article 1, paragraphe 2.

- Les indigènes peuvent faire l'objet d'une discrimination qui se fonde sur un ou plusieurs motif(s) interdit(s). Par exemple, ils peuvent subir des discriminations fondées sur la religion ou l'origine sociale. Les femmes indigènes ou tribales font souvent l'objet de discriminations en tant qu'indigènes et en tant que femmes.

Effets négatifs sur l'égalité de chances et de traitement

- La différence de traitement est discriminatoire si elle a des effets négatifs sur l'égalité de chances et de traitement pour les personnes ou les groupes concernés.
- L'égalité de chances et de traitement a deux aspects : (1) la notion d'égalité de traitement, selon laquelle toutes les personnes doivent être traitées sur un pied d'égalité, (2) la notion d'égalité de chances, en vertu de laquelle tous doivent se voir offrir des moyens et des possibilités comparables. La notion d'égalité de chances implique que tout le monde soit placé sur le même plan pour avoir des possibilités d'emploi.
- On met l'accent sur les «effets» de la discrimination, peu importe qu'elle soit intentionnelle ou pas.
- En s'intéressant aux *effets* de la discrimination sur l'égalité de chances et de traitement, la convention vise à éliminer la *discrimination directe* comme la *discrimination indirecte* (voir ci-après).

Discrimination directe ou indirecte

La **discrimination directe** renvoie à des règles, des politiques ou des pratiques qui excluent ou désavantagent certaines personnes du fait de leur appartenance à un groupe donné ou de certaines caractéristiques (l'origine indigène, le sexe, la religion, etc.). Cette forme de discrimination est généralement plus facile à mettre en évidence.

Exemple

- Une entreprise engage des indigènes et des non indigènes pour qu'ils travaillent dans des plantations en tant que travailleurs occasionnels. Toutefois, les travailleurs indigènes ne sont pas engagés en vertu des contrats de travail ordinaires, qui prévoient de meilleurs salaires ainsi que certaines prestations.

La **discrimination indirecte** est souvent cachée, plus subtile et en conséquent, plus difficile à mettre en évidence. Elle existe lorsque des mesures apparemment neutres (des règles, politiques ou pratiques) ont des effets négatifs plus marqués pour un groupe donné. Des mesures peuvent être discriminatoires même si leur objectif est louable.

Exemples

- Un programme national de formation professionnelle qui s'applique à tous les groupes de la population, y compris aux indigènes, ne tient pas compte des différences culturelles entre les groupes indigènes et les autres (langues différentes, autre rapport à la terre, traditions culturelles qui diffèrent, etc.). De ce fait, la participation des indigènes est faible et les possibilités

d'accéder à l'emploi ou d'exercer une profession choisie, y compris une activité traditionnelle, sont moindres pour ces derniers.

- *Les lois, réglementations et politiques sur le développement rural ne reconnaissent pas les activités de subsistance traditionnelles que les groupes indigènes souhaitent mener, voire en dissuadent l'exercice. En conséquence, les programmes et moyens qui visent à promouvoir le développement rural peuvent remettre en cause la possibilité, pour les indigènes, d'exercer leurs activités traditionnelles et de mener leurs stratégies de subsistance.*

Toutes les mesures qui ont des effets négatifs pour les peuples indigènes ne sont pas discriminatoires *en soi*. Ces mesures peuvent être autorisées si elles sont nécessaires et si elles se justifient par rapport à un objectif légitime. Il faut décider au cas par cas, en fonction des circonstances données, si une mesure présente ces caractéristiques. Toutefois, lorsque l'on applique la convention à des situations ou à des pratiques qui concernent les peuples indigènes ou tribaux, il ne serait pas judicieux d'accepter des justifications fondées sur des stéréotypes relatifs aux capacités, aux intérêts et aux aspirations de ces peuples, ou qui ne tiennent pas compte de leurs droits et de leur dignité. Au lieu de cela, pour qu'une mesure ne constitue pas une discrimination indirecte, il faudrait montrer que son objectif prend en considération les droits et la dignité des peuples indigènes, y compris leur droit d'être consultés sur des questions qui les intéressent.

Pour éviter et éliminer la discrimination indirecte, les décideurs doivent tenir compte des différences entre les personnes et les groupes lorsqu'ils élaborent et mettent en œuvre les lois, politiques et autres mesures, afin d'en prévenir les effets discriminatoires. Il faudrait créer les conditions qui permettent aux indigènes de bénéficier de l'égalité de chances dans l'accès à la formation, aux services publics et aux ressources dont ils ont besoin pour obtenir un travail décent, en respectant leurs cultures, leurs modes de vie et leurs aspirations. Il faudrait évaluer les effets que peuvent avoir les mesures prévues sur les communautés et les peuples indigènes et tribaux, en consultant les intéressés.

Ainsi, le concept de discrimination indirecte peut servir à remettre en cause les conceptions et les approches dominantes sur le développement social et économique qui, à ce jour, n'ont pas reconnu les droits et les cultures des peuples indigènes.

Que signifie l'expression «emploi et profession» ?

La convention n° 111 vise à éliminer la discrimination pour tous les aspects de l'emploi et de la profession. Aux termes de l'article 1, paragraphe 3, les mots «emploi» et «profession» recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

L'«emploi» est le travail effectué dans le cadre d'une relation de travail avec un employeur. La «profession» désigne le métier qu'exerce une personne ou le type de

travail qu'elle effectue, quelle que soit sa branche d'activité économique ou son statut professionnel. La convention s'applique aux activités traditionnelles exercées par les peuples indigènes telles que l'agriculture de subsistance, l'artisanat ou la chasse.

Les sections ci-après donnent d'autres précisions sur les situations visées par la convention.

Education, orientation professionnelle et formation

Sans égalité d'accès à la formation, les possibilités d'accéder à un emploi ou à une profession ne seraient pas réelles dans la mesure où la formation est un élément essentiel pour promouvoir l'égalité de chances. La convention ne s'applique pas uniquement à la formation professionnelle au sens strict, mais vise aussi l'éducation ou la formation requise pour accéder à un emploi ou exercer une profession. Cela comprend les programmes de développement des qualifications ou les moyens accordés aux travailleurs de l'économie informelle.

Les peuples indigènes et tribaux doivent avoir accès à une formation qui tient compte de leur environnement économique, de leur situation sociale et culturelle et de leurs besoins concrets, car une formation de ce type est davantage susceptible de promouvoir l'égalité de chances. Lorsque l'on met en place cette formation, il importe de consulter les peuples intéressés.

Exemple

- *En Amérique latine, un institut de formation des enseignants dispense un enseignement inter-culturel bilingue depuis plusieurs années, en tenant compte des différences linguistiques et culturelles des indigènes. Mais de nouvelles règles ont été mises en place pour sélectionner les candidats à la formation d'enseignant. Ces règles définissaient des critères d'admission pratiquement impossibles à remplir pour la grande majorité des étudiants indigènes. En conséquence, ces derniers étaient de facto exclus de la formation leur permettant de devenir des enseignants bilingues. Les nouvelles règles avaient été mises en place sans assurer une consultation et une participation suffisantes des indigènes.*

Accès à l'emploi et aux différentes professions

L'égalité d'accès à l'emploi comprend l'égalité d'accès aux services de placement et l'égalité de traitement par ces services, ainsi que l'égalité d'accès aux mesures des programmes de travaux publics qui encouragent l'emploi ou à d'autres mesures actives du marché du travail elle implique aussi l'absence de discrimination et l'égalité de chances à l'embauche.

Exemple

- *Une entreprise indique à un bureau de placement qu'elle n'accepte pas les demandeurs d'emploi d'origine indigène.*

L'égalité d'accès aux différentes professions implique que nul ne se voit interdire l'exercice de la profession de son choix pour des motifs discriminatoires. Lorsque les indigènes mènent leurs activités traditionnelles, ils doivent bénéficier de l'accès au crédit, à la commercialisation, à la vulgarisation agricole et à la formation professionnelle sur un pied d'égalité avec le reste de la population. Les politiques publiques devront mettre l'accent sur l'égalité de chances en assurant à tous qualifications et ressources.

Exemples

- *Des bergers sont venus en ville et souhaitent commercialiser des plantes traditionnelles. Pour s'établir, ils cherchent à obtenir des micro-prêts, mais les institutions financières rejettent leurs demandes en partant du principe que, les communautés pastorales étant nomades, ces personnes pourraient quitter la ville et qu'il serait difficile de les retrouver. En l'espèce, la justification du refus de prêt se fonde sur un stéréotype.*
- *Une étude récente de l'OIT menée en Asie du Sud-Est fait état de pratiques discriminatoires visant des femmes indigènes qui proposaient leurs produits agricoles sur le marché. Comme unité de mesure, les commerçants non indigènes utilisaient d'anciennes pierres et non le kilogramme, malgré le règlement du marché. En conséquence, le produit des ventes était moins important, et les femmes indigènes n'avaient pas les mêmes chances de développer leur activité en tant qu'entrepreneur.⁸*

En général, pour les peuples indigènes, l'accès aux terres et aux ressources naturelles est la condition à l'exercice des activités traditionnelles. Par conséquent, la reconnaissance de la propriété et de la possession des terres qu'ils occupent traditionnellement, l'accès aux terres qu'ils utilisent pour les activités traditionnelles et les mesures destinées à protéger l'environnement dans les territoires qu'ils habitent sont indispensables à l'exercice de leurs activités. Lorsque la loi reconnaît aux peuples indigènes le droit d'être propriétaires des terres, de les posséder ou d'en avoir la jouissance, il faut protéger ces droits de façon efficace.

Exemple

- *Les politiques et les lois foncières peuvent avoir pour effet de priver les peuples indigènes et tribaux des terres dont ils ont besoin pour l'agriculture itinérante.⁹*

⁸ Sadeka Halim, *Case study on Gender Related Challenges Among the Indigenous Peoples in Bangladesh*, ILO/PRO-169 (à paraître).

⁹ Kamal Aryal et Elisabeth Kerkhoff, *The right to practice shifting cultivation as a traditional occupation in Nepal: A case study to apply ILO Conventions Nos. 111 and 169*, ILO/PRO169 (à paraître).

Conditions d'emploi

D'après le concept des «conditions d'emploi» mentionné dans la convention, chacun doit bénéficier sans discrimination de l'égalité de chances et de traitement en matière :

- de développement de carrière,
- d'ancienneté professionnelle,
- de rémunération pour un travail de valeur égale,
- de conditions de travail, y compris la durée du travail, les périodes de repos, le congé annuel payé, la sécurité au travail et les mesures sanitaires, la sécurité sociale, les services et les avantages sociaux liés à l'emploi.

Exemples

- *Pour le même travail, les travailleurs agricoles indigènes sont moins rémunérés que les autres.*
- *Les travailleurs indigènes ne reçoivent pas d'équipement de protection sanitaire adapté (par exemple, pour manipuler des produits chimiques dangereux) alors que cet équipement est fourni aux chefs non indigènes.*

Que sont les mesures spéciales ?

En vertu de la convention, des mesures spéciales peuvent être prises pour protéger certains groupes afin de répondre à leurs besoins particuliers. Ces mesures, prises pour répondre au besoin de protection des groupes intéressés, ne sont pas considérées comme discriminatoires.

La convention n° 111 mentionne les mesures spéciales prévues dans les conventions et recommandations de l'OIT, comme les conventions n°s 107 et 169 qui portent spécifiquement sur la situation des peuples indigènes et tribaux. Sur cette base, la convention n° 111 autorise les Etats qui la ratifient à prendre des mesures spéciales pour protéger les droits, la culture et le mode de vie de ces peuples.

Exemples

- *Mesures spéciales pour assurer aux travailleurs indigènes et tribaux une protection efficace en ce qui concerne le recrutement et les conditions d'emploi, dans la mesure où ils ne sont pas protégés par la législation applicable aux travailleurs en général (convention n° 169, article 20, paragraphe 1).*
- *Mesures spéciales pour empêcher des personnes non indigènes d'empiéter sur les terres des peuples indigènes ou d'en prendre possession de manière illégale (convention n° 169, article 14, paragraphe 2 et article 14, paragraphe 3).*

La convention autorise aussi les pays à prendre des mesures ou action positives, parfois qualifiées de *mesures spéciales provisoires*. Elles visent à apporter une compensation pour les discriminations passées ou à supprimer les discriminations actuelles afin de parvenir à l'égalité. Ces mesures sont provisoires, et restent en place le temps qu'il faut pour atteindre l'objectif visé, à savoir l'égalité pour les groupes qui en bénéficient. En conséquence, il faudrait évaluer leur mise en œuvre de manière régulière.

Exemple

➤ *Bourses d'études spéciales pour les jeunes indigènes ou emplois réservés dans le secteur public.*

Toute mesure spéciale doit être déterminée en consultant les groupes concernés.

Quelles sont les obligations des Etats en vertu de la convention ?

En vertu de l'article 2 de la convention n° 111, les Etats doivent adopter et appliquer une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer la discrimination. Cette politique doit comprendre des dispositions légales qui interdisent la discrimination, mais aussi des mesures proactives pour parvenir à l'égalité en pratique. Lorsque des groupes comme les peuples indigènes et tribaux, qui sont protégés par la convention, sont victimes d'inégalités en matière d'emploi et de profession, il convient de remédier à la situation.

Si la convention offre une grande souplesse pour la conception de la politique nationale, celle-ci doit contribuer de façon concrète et efficace à l'élimination de la discrimination. La convention elle-même énumère certains éléments que suppose la politique, notamment :

- la promulgation et l'application des lois voulues,
- l'abrogation des dispositions législatives et des pratiques ou dispositions administratives discriminatoires,
- l'absence de discrimination en matière d'emploi public, d'orientation et de formation professionnelles, et de services de l'emploi relevant des pouvoirs publics,
- la promotion de programmes d'éducation (par exemple, pour favoriser la connaissance et le respect des cultures et modes de vie indigènes),
- la coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et les autres organismes appropriés (comme les commissions nationales sur l'égalité ou les droits de l'homme).

La recommandation n° 111 comprend d'autres éléments d'orientation sur ce que supposerait une politique nationale visant à promouvoir l'égalité en matière d'emploi et de profession.

Il faudrait revoir et renforcer les politiques nationales sur l'égalité élaborées dans le cadre de la convention n° 111 si elles n'ont pas d'incidence sur les inégalités entre les peuples indigènes et le reste de la population en matière d'emploi et de profession. A cet égard, la consultation des communautés et des peuples indigènes et tribaux et leur participation permettent de s'assurer que les mesures prises pour promouvoir l'égalité en matière d'emploi et de profession tiennent compte de leurs besoins et de leurs intérêts.

S'il incombe au gouvernement d'adopter et de mettre en œuvre une politique nationale adaptée dans le cadre de la convention n° 111, il existe aussi un contrôle international exercé par l'OIT en la matière (voir Partie 3). En fait, la convention fait explicitement obligation aux gouvernements de présenter des rapports à l'OIT concernant les mesures prises conformément à la politique nationale sur l'égalité et les résultats obtenus (article 3 f)).

Conclusion

La convention n° 111 encourage l'égalité d'accès au travail décent pour les peuples indigènes et tribaux. Elle définit le principe d'égalité de chances et de traitement en matière de travail et prévoit certaines mesures que doivent prendre les Etats parties pour respecter, promouvoir et réaliser ce principe.

Pour déterminer si une situation peut entraîner une discrimination au sens de la convention n° 111, il faut examiner attentivement les faits qui constitueraient une discrimination. Une fois les faits mis en évidence, ils doivent être rapprochés des éléments de la définition de la discrimination (voir l'encadré 1). Si tous les éléments sont réunis, il y a peut-être discrimination en matière d'emploi et de profession. La dernière étape de l'examen consiste à apprécier si un objectif et un motif légitime justifient la distinction, l'exclusion ou la préférence qui a des effets négatifs pour les peuples indigènes.

La liste de contrôle 1 ci-après fournit des éléments d'orientation pour examiner des situations concrètes afin de mettre en évidence les discriminations contraires à la convention.

La liste de contrôle 2 est insérée pour aider les peuples indigènes et tribaux et les décideurs compétents à examiner la politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, qu'elle soit en place ou à l'étude dans leur pays.

Liste de contrôle 1 : mettre en évidence les lois, politiques et pratiques discriminatoires

1. Déterminer ce qui constitue la «distinction, l'exclusion ou la préférence»

- ✓ Identifier les personnes ou les groupes pour lesquels il existe une différence de traitement.
- ✓ Mettre en évidence l'acte, l'omission ou le processus entraînant une différence de traitement pour les personnes ou les groupes concernés, ou menant à des exclusions (loi, règlement administratif, politique ou pratique, etc.).
- ✓ Le cas échéant, trouver l'auteur de l'acte ou de l'omission (ex : services administratifs ou acteur du secteur privé (entreprise)).

2. Etablir que la différence de traitement se fonde sur un motif interdit

- ✓ Les personnes ou groupes qui font l'objet d'une différence de traitement ou d'une exclusion ont-ils des caractéristiques en rapport avec un ou plusieurs motif(s) de discrimination interdit(s) (race, couleur, sexe, religion, opinion politique, ascendance nationale ou origine sociale) ?
- ✓ Le traitement est-il dû à l'origine indigène ou tribale de la personne ?
- ✓ En cas de présomption de discrimination indirecte, les mesures apparemment neutres ont-elles des effets plus marqués pour les peuples indigènes que pour le reste de la population ?

3. Quels sont les effets négatifs sur l'égalité en matière d'emploi et de profession ?

- ✓ Comment se manifestent les effets négatifs de la distinction, de l'exclusion ou de la préférence ?
- ✓ Mettre en évidence l'aspect de l'emploi et de la profession concerné (formation, accès aux différentes professions, accès aux ressources nécessaires, embauche, conditions de travail, licenciement, etc.).
- ✓ Examiner les effets pour les hommes et pour les femmes indigènes.

4. Existe-t-il une justification valable et légitime ?

- ✓ La différence de traitement est-elle justifiée par les qualifications exigées pour un emploi déterminé (par exemple, un postulant non indigène est préféré à un postulant indigène car il a les qualifications vraiment requises pour l'emploi) ?
- ✓ En cas de présomption de discrimination indirecte, il convient d'examiner les questions ci-après pour déterminer si la mesure visée pourrait se justifier par sa nécessité et son adéquation à un objectif légitime :
 - L'objectif de la mesure tient-il compte des droits et de la dignité des peuples indigènes ?
 - La situation particulière des peuples indigènes et tribaux concernés (besoins pratiques, situation économique, langue, etc.) a-t-elle été prise en considération lorsque les mesures ont été élaborées et mises en place ?
 - Les communautés concernées ont-elles été consultées ?
 - A-t-on étudié d'autres mesures qui respectent davantage le droit des peuples indigènes et tribaux d'exister et de conserver leur culture et leurs institutions ?

Liste de contrôle 2: **renforcer la politique nationale pour éliminer la discrimination visant les peuples indigènes et tribaux**

Pour éliminer la discrimination visant les peuples indigènes et tribaux de manière efficace, il faut envisager d'intégrer les éléments qui suivent dans la politique nationale.

- ✓ Une législation qui interdit et vise à prévenir la discrimination à l'encontre des peuples indigènes en matière d'emploi et de profession, mise en œuvre de façon effective. L'accès des peuples indigènes et tribaux aux procédures judiciaires et administratives.
- ✓ Des mesures visant à protéger les peuples indigènes et tribaux des discriminations professionnelles dans l'économie informelle, du travail forcé et d'autres pratiques abusives dans le travail.
- ✓ Des dispositions garantissant aux peuples indigènes et tribaux la possibilité d'exercer leurs activités traditionnelles sans restrictions injustifiées et, à cette fin, la reconnaissance, dans les lois et les politiques nationales, de leur droit d'exister et de conserver leur culture, leurs traditions et leurs institutions.
- ✓ Un dialogue social sur l'égalité de chances en vue d'assurer aux personnes indigènes l'accès à un travail décent.
- ✓ La promotion de la connaissance et du respect des cultures et traditions indigènes dans les autres groupes de la société.
- ✓ En matière d'éducation et de formation, des possibilités au moins égales à celles du reste de la population. S'assurer que les programmes de formation proposés tiennent compte des besoins concrets, de la situation sociale et culturelle et de l'environnement économique des peuples concernés. Envisager de proposer un enseignement bilingue et interculturel.
- ✓ La consultation et la participation des peuples indigènes et tribaux pour élaborer et mettre en œuvre des mesures qui visent à promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, y compris les mesures spéciales.

- ✓ La promotion de l'égalité de chances dans l'emploi et la profession dans le cadre de politiques nationales telles que les politiques foncières, les stratégies pour la réduction de la pauvreté, les programmes de développement rural ou local, les politiques de formation, les politiques sur l'emploi (y compris les mesures actives du marché du travail, les politiques sur l'environnement et les politiques sur l'égalité entre les hommes et les femmes).
- ✓ Un renforcement de la coopération entre les organismes publics qui s'occupent des questions de main d'œuvre et d'emploi, des droits de la personne des questions indigènes et tribales.
- ✓ L'intégration des questions concernant les femmes dans l'ensemble des mesures qui visent à promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les peuples indigènes et tribaux.
- ✓ Le suivi de la situation des peuples indigènes en matière d'emploi et de profession, assuré à partir de données pertinentes (ventilées selon le sexe).

Les Etats sont tenus de **faire rapport régulièrement** à l'OIT sur l'application des conventions ratifiées, en indiquant si les lois nationales sont conformes à la convention en question, mais aussi en informant l'OIT des mesures prises pour s'assurer que la convention a des effets en pratique.

Il importe de rappeler qu'à la différence des autres organisations du système des Nations Unies, l'OIT est une organisation **tripartite**. Cela signifie que ses mandants, et, partant, ses responsables, sont des gouvernements, mais aussi des travailleurs et des employeurs (**mandants de l'OIT**). Tous ont un rôle actif à jouer dans le contrôle des conventions ratifiées.

➤ *On peut trouver des informations plus détaillées sur les procédures de contrôle de l'OIT dans la publication Les règles du jeu : Une brève introduction aux normes internationales du travail et dans le Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail.*¹⁰

Contrôle régulier des conventions de l'OIT

La présentation de rapports sur les conventions de l'OIT est régie par l'article 22 de la **Constitution de l'OIT**. Les Etats sont tenus de présenter des rapports sur les conventions de l'OIT ratifiées à des intervalles allant de **un à cinq ans**, en fonction des conventions, et sur les problèmes rencontrés dans l'application des conventions. Les rapports sur la convention n° 111 doivent être présentés au moins tous les deux ans.

Les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent soumettre des observations sur l'application des conventions ratifiées de leur propre chef (article 23 de la Constitution de l'OIT) en les communiquant à leurs gouvernements ou en les transmettant directement au Bureau international du Travail. Par exemple, elles peuvent attirer l'attention sur le non-respect d'une convention en droit ou en pratique qui, sinon, aurait pu passer inaperçu.

¹⁰ <http://www.ilo.org/public/french/standards/norm/information/publications.htm>

La **Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR)** est l'organe de l'OIT qui examine l'application des conventions ratifiées. Il est composé d'une vingtaine d'experts indépendants qui se réunissent à Genève une fois par an. La commission examine les rapports des Etats, les observations des organisations de travailleurs et d'employeurs et d'autres informations importantes comme les informations émanant du système des Nations Unies. Elles comprennent les informations des comités des Nations Unies chargés de contrôler le respect des traités sur les droits de l'homme et les informations officielles provenant d'organes compétents, notamment l'Instance permanente sur les questions autochtones et le Rapporteur spécial sur la situation des droits de l'homme et des libertés fondamentales des populations autochtones.

La CEACR mène avec les gouvernements un dialogue permanent sur l'application des conventions ratifiées, et ce contrôle régulier peut être très efficace pour mettre en évidence les insuffisances de l'application et combler un manque d'information, et pour proposer des mesures et des dispositifs en vue d'améliorer l'application. Les commentaires de la commission sur le respect, par les Etats, des obligations liées aux normes prennent la forme d'«observations» ou de «demandes directes» :

- Les **observations**. Les observations sont des commentaires sur l'application des conventions de l'OIT accessibles au public. Elles mettent en évidence les domaines où des progrès sont réalisés et ceux qui suscitent des préoccupations et peuvent aussi servir à demander un complément d'information sur certains sujets. Les observations font chaque année l'objet d'une publication¹¹ et figurent également sur ILOLEX, la base de données en ligne (<http://www.ilo.org/ilolex>).
- Les **demandes directes**. Elles sont envoyées directement au gouvernement en question, et visent généralement à demander un complément d'information sur certains sujets. Elles sont également publiées sur le site Web de l'OIT (ILOLEX).

¹¹ Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Rapport III(1A).

Encadré 2: Commentaires sur les peuples indigènes formulés par la commission d'experts dans le cadre de la convention n° 111. Exemples tirés de la 80^e session de la commission (2006).¹²

Le **Belize** a été prié de fournir des informations détaillées sur les mesures prises pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement des hommes et des femmes indigènes dans l'emploi et la profession, et de transmettre des informations sur les résultats obtenus en vue d'encourager une représentation équilibrée des intéressés en matière de formation professionnelle ainsi que dans l'ensemble des activités économiques et des emplois.

Le **Cameroun** a été invité à communiquer des informations sur les mesures prises pour améliorer les conditions de vie et de travail des peuples indigènes et tribaux, notamment sur le plan de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession. La commission a également demandé des statistiques, ventilées par sexe, sur la situation des Baka, Bagyèli et Mbororo sur le marché du travail, notamment sur leur taux de participation à l'éducation et à la formation professionnelle.

Dans les commentaires qu'elle a adressés au gouvernement du **Kenya**, la commission d'experts a souligné qu'une protection en droit ne suffit peut-être pas à elle seule à promouvoir l'égalité de chances de tous les groupes de la population en ce qui concerne l'accès à une formation et à une éducation appropriées, ainsi que l'égalité de chances pour accéder à l'emploi et aux diverses professions, y compris aux moyens traditionnels de subsistance. Elle a donc prié le gouvernement de l'informer sur les mesures prises ou envisagées pour promouvoir et garantir aux groupes minoritaires des possibilités de travail et d'emploi dans des conditions d'égalité avec d'autres groupes de la population.

Quant à la **Nouvelle Zélande**, la commission a noté que les inégalités dont sont victimes les Maoris et les populations du Pacifique sur le marché du travail persistent. Elle a considéré que lorsqu'il existe sur le marché du travail de fortes inégalités fondées sur l'origine ethnique, la politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement, qui est préconisée aux articles 2 et 3 de la convention, devrait comporter des mesures destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement des membres de tous les groupes ethniques pour ce qui est de l'accès à la formation et à l'orientation professionnelles, aux services de placement, à l'emploi et à certaines professions ainsi que des conditions d'emploi. Pour réaliser l'objectif de la convention, il est nécessaire de combler les différences de niveau de formation et de qualification ainsi que d'examiner et d'éliminer les autres difficultés et obstacles qui empêchent les Maoris, les populations du Pacifique et les membres d'autres groupes ethniques d'obtenir et de conserver un emploi dans les différentes branches d'activité et professions.

¹² Le texte intégral des différentes observations et demandes directes est disponible sur ILOLEX.

Procédures spéciales

Outre les procédures spéciales qui permettent de contrôler l'application des conventions de l'OIT, il existe des procédures applicables aux situations plus graves et aux violations présumées des conventions. La procédure de réclamation ci-après est la plus utilisée dans le système de l'OIT.

- **Réclamations.** Elles sont régies par l'article 24 de la Constitution de l'OIT. **Une organisation de travailleurs ou d'employeurs peut soumettre** à l'OIT une réclamation concernant le non-respect, par un gouvernement, de certaines dispositions de conventions qu'il a ratifiées. Les réclamations doivent être transmises par écrit, s'appuyer sur l'article 24 et indiquer quelles dispositions de la convention en question ne seraient pas respectées. Une fois la réclamation reçue, le Conseil d'administration du BIT nomme un **comité tripartite** (composé d'un représentant du gouvernement, d'un représentant des employeurs et d'un représentant des travailleurs) pour qu'il l'examine.

Les peuples indigènes peuvent-ils prendre part au contrôle de l'application des conventions de l'OIT ?

Etant donné la structure tripartite de l'OIT, **quelle est la place des peuples indigènes ?** Les peuples indigènes disposent de plusieurs moyens pour s'assurer que leurs intérêts sont pris en compte dans le cadre du contrôle régulier de l'application des conventions de l'OIT par la CEACR :

- Une politique, loi ou décision de justice nouvelle peut être **portée directement à la connaissance de l'OIT**. Les textes des lois et des décisions de justice peuvent être considérés comme des **informations vérifiables et objectives**.
- Pour que l'OIT prenne officiellement en compte d'autres types d'informations, celles-ci doivent être transmises par l'un des mandants de l'Organisation. En général, les organisations de travailleurs s'intéressent plus directement aux questions indigènes. En conséquence, pour que leurs problèmes soient posés, il importe que les peuples indigènes renforcent les **alliances qui les lient aux organisations de travailleurs** (syndicats).
- La **coopération technique** est un autre moyen, pour l'OIT, d'aider les gouvernements et les peuples indigènes à améliorer l'application des conventions ratifiées. Parfois, la coopération technique a un lien direct avec le contrôle de l'application des conventions, et peut contribuer à résoudre des problèmes d'application.
- Enfin, il existe des **approches novatrices**, comme la mise en place de relations et de procédures formelles entre les peuples indigènes et les gouvernements. Par exemple, la Norvège a prié le parlement sami de soumettre les commentaires

qu'il souhaite formuler à propos des rapports réguliers du gouvernement sur la convention, et a demandé que L'OIT examine ces commentaires en même temps que les rapports.

Conclusion

Comme le montre la Partie 1 du présent guide, la convention n° 111 présente un grand intérêt pour les peuples indigènes et tribaux, auxquels elle s'applique sans réserve. Elle vise à les protéger des discriminations au travail, qu'elles apparaissent dans le cadre de leurs activités traditionnelles ou de subsistance, de la formation professionnelle ou de l'éducation, ou qu'elles soient le fait d'agences pour l'emploi, publiques ou privées. La convention est censée protéger les travailleurs indigènes et tribaux, qu'ils travaillent dans l'économie formelle ou dans le secteur informel, et quelle que soit leur situation professionnelle.

Pour combattre et éliminer la discrimination qui vise les peuples indigènes et tribaux en matière d'emploi et de profession, il faut d'abord la mettre en évidence. Il reste encore à mieux comprendre cette discrimination et à produire des informations plus précises à son sujet, notamment sur la situation des femmes indigènes.

Au niveau national, les peuples indigènes et tribaux ont peut-être la possibilité d'intenter une action en justice pour dénoncer cette discrimination en invoquant la législation du pays parfois, ils peuvent aussi s'appuyer sur le droit international, notamment sur la convention n° 111. Une autre démarche importante consiste à soulever de vraies questions et à avancer des arguments valables dans le cadre de la sensibilisation, de la négociation et du dialogue avec les responsables politiques c'est celle que le présent guide vise à encourager. Une telle démarche devrait avoir pour objet le renforcement des politiques nationales que les Etats parties adoptent et mettent en œuvre pour promouvoir l'égalité dans l'emploi et la profession. C'est seulement en s'assurant que les politiques nationales profitent à tous les groupes de la population dans des conditions d'égalité, y compris aux peuples indigènes et tribaux, que l'on pourra éliminer la discrimination dans l'emploi et la profession.

Références

- L'égalité au travail : relever les défis, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, BIT, 2007.
- Etude d'ensemble sur l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession*, Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, BIT, 1988.
- Guide pour lutter contre le travail des enfants chez les peuples indigènes et tribaux : une initiative conjointe de PRO169 et d'IPEC*, OIT, 2007.
- Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail*, BIT, édition révisée, 2006.
- ILO Convention on Indigenous and Tribal Peoples, 1989 (No. 169): A Manual*, Projet pour la promotion de la politique de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux, 2000.
- Etude spéciale sur l'égalité dans l'emploi et la profession relative à la convention n° 111*, Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, BIT, 1996.
- L'heure de l'égalité au travail : Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, BIT, 2003.
- Tomei, M., *Ação afirmativa para a igualdade racial: características, impactos e desafios*, Document de travail, OIT Brasilia, 2005.
- Tomei, M., *Affirmative Action for Racial Equality: Features, impact and challenges*, DECLARATION WP/44/2005, BIT, 2005.
- Tomei, M., *Indigenous and Tribal Peoples and Poverty Reduction Strategy Papers (PRSPs): an ethnic audit of selected PRSPs*, BIT, 2005.
- Thomas, V.(ed.), *Traditional Occupations of Indigenous Tribal Peoples: Emerging Trends*, Projet pour la promotion de la politique de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux, BIT, 2000.
- Vera Rojas, Patricia, *La Discrimination en los Procesos de Selección de Personal*, BIT, DECLARATION, Document de travail n° 46, novembre 2006.

Sites Web de l'OIT

Département des normes internationales du travail :

www.ilo.org/normes

Base de données ILOLEX :

<http://www.ilo.org/ilolex/>

Projet pour la promotion de la politique de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux :

<http://www.ilo.org/indigenous>

Programme pour la promotion de la Déclaration :

www.ilo.org/declaration

Annexe 1 : convention n° 111 de l'OIT

Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1958, en sa quarante-deuxième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la discrimination en matière d'emploi et de profession, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale;

Considérant que la Déclaration de Philadelphie affirme que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales;

Considérant en outre que la discrimination constitue une violation de droits énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent cinquante-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, le terme discrimination comprend:

- a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;
- b) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.

2. Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.

3. Aux fins de la présente convention, les mots emploi et profession recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

Article 2

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière.

Article 3

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux:

- a) s'efforcer d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés pour favoriser l'acceptation et l'application de cette politique;
- b) promulguer des lois et encourager des programmes d'éducation propres à assurer cette acceptation et cette application;
- c) abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administratives qui sont incompatibles avec ladite politique;
- d) suivre ladite politique en ce qui concerne les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale;
- e) assurer l'application de ladite politique dans les activités des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement soumis au contrôle d'une autorité nationale;
- f) indiquer, dans ses rapports annuels sur l'application de la convention, les mesures prises conformément à cette politique et les résultats obtenus.

Article 4

Ne sont pas considérées comme des discriminations toutes mesures affectant une personne qui fait individuellement l'objet d'une suspicion légitime de se livrer à une activité préjudiciable à la sécurité de l'Etat ou dont il est établi qu'elle se livre en fait à cette activité, pour autant que ladite personne ait le droit de recourir à une instance compétente établie suivant la pratique nationale.

Article 5

1. Les mesures spéciales de protection ou d'assistance prévues dans d'autres conventions ou recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail ne sont pas considérées comme des discriminations.

2. Tout Membre peut, après consultation, là où elles existent, des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, définir comme non discriminatoires toutes autres mesures spéciales destinées à tenir compte des besoins particuliers de personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est, d'une façon générale, reconnue nécessaire pour des raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité, les charges de famille ou le niveau social ou culturel.

Article 6

Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer aux territoires non métropolitains, conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 7

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 8

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 9

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 10

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 11

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 12

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 13

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 14

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Annexe 2: Recommandation n° 111 de l'OIT

Recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1958, en sa quarante-deuxième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la discrimination en matière d'emploi et de profession, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent cinquante-huit, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

La Conférence recommande aux Membres d'appliquer les dispositions suivantes:

I. Définitions

1.

(1) Aux fins de la présente recommandation, le terme discrimination comprend:

- a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;
- b) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.

(2) Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.

(3) Aux fins de la présente recommandation, les mots emploi et profession recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

II. Etablissement et Application de la Politique

2. Tout Membre devrait formuler une politique nationale visant à empêcher la discrimination en matière d'emploi et de profession. Cette politique devrait être appliquée par voie de dispositions législatives, de conventions collectives entre organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs ou de toute autre manière conforme aux circonstances et aux usages nationaux et devrait tenir pleinement compte des principes suivants:

- a) les mesures destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession constituent une question d'intérêt public;
- b) tout individu devrait jouir, sans discrimination, de l'égalité de chances et de traitement en ce qui concerne:
 - i) l'accès aux services d'orientation professionnelle et de placement;
 - ii) l'accès à la formation professionnelle et l'emploi de son choix, selon ses aptitudes personnelles pour cette formation ou cet emploi;
 - iii) la promotion, selon ses qualités personnelles, son expérience, ses aptitudes et son application au travail;
 - iv) la sécurité de l'emploi;
 - v) la rémunération pour un travail de valeur égale;
 - vi) les conditions de travail, y compris la durée du travail, les périodes de repos, les congés annuels payés, les mesures de sécurité et d'hygiène du travail, ainsi que les mesures de sécurité sociale et les services sociaux et prestations sociales en rapport avec l'emploi;
- c) les organismes gouvernementaux devraient appliquer dans toutes leurs activités une politique d'emploi sans aucune discrimination;
- d) les employeurs ne devraient pratiquer ou tolérer aucune discrimination à l'égard de qui que ce soit en ce qui concerne l'engagement, la formation, la promotion, le maintien en emploi ou les conditions d'emploi; dans l'application de ce principe, ils ne devraient faire l'objet d'aucune obstruction ou intervention, directe ou indirecte, de la part d'individus ou d'organisations;
- e) dans les négociations collectives et les relations professionnelles, les parties devraient respecter le principe de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession et veiller à ce que les conventions collectives ne contiennent aucune disposition de nature discriminatoire en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion, le maintien en emploi ou les conditions d'emploi;
- f) les organisations d'employeurs et de travailleurs ne devraient pratiquer ou tolérer aucune discrimination en ce qui concerne l'admission des membres, le maintien de la qualité de membre ou la participation aux affaires syndicales.

3. Tout Membre devrait:

- a) assurer l'application des principes de non-discrimination:
 - i) en ce qui concerne les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale;
 - ii) dans les activités des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement soumis au contrôle d'une autorité nationale;
- b) pour autant que cela est possible et nécessaire, favoriser l'application de ces principes en ce qui concerne les autres emplois et les autres services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement, notamment:
 - i) en encourageant l'application desdits principes par les services et organismes des administrations des Etats constitutants ou des provinces d'un Etat fédératif, ainsi que des administrations locales, et par les industries et entreprises de propriété publique ou soumises au contrôle d'une autorité publique;
 - ii) en subordonnant l'octroi de contrats entraînant des dépenses publiques à l'application desdits principes;
 - iii) en subordonnant à l'application desdits principes l'octroi de subventions aux établissements d'enseignement professionnel et de licences aux bureaux privés de placement et d'orientation professionnelle.

4. Des organismes appropriés, aidés là où cela est possible par des commissions consultatives composées de représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes intéressés, devraient être créés en vue de promouvoir l'application de cette politique dans le domaine de l'emploi public et privé, et en particulier:

- a) de prendre toute mesure tendant à faire comprendre au public et à faire admettre par celui-ci les principes de la non-discrimination;
- b) de recevoir et d'examiner des plaintes fondées sur l'inobservation de la politique établie, d'enquêter sur de telles plaintes et de remédier, si besoin est par une procédure de conciliation, à toute pratique considérée comme incompatible avec cette politique;
- c) d'examiner à nouveau toute plainte à laquelle une procédure de conciliation n'aurait pu apporter une solution et d'émettre des avis ou de statuer sur les mesures à prendre pour corriger les pratiques discriminatoires constatées.

5. Tout Membre devrait abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administrative contraire à la politique de non-discrimination.

6. L'application de cette politique ne devrait pas avoir d'effet préjudiciable sur les mesures spéciales destinées à tenir compte des besoins particuliers de personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est, d'une façon générale, reconnue nécessaire pour des raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité, les charges de famille ou le niveau social ou culturel.

7. Ne devraient pas être considérées comme des discriminations toutes mesures affectant une personne qui fait individuellement l'objet d'une suspicion légitime de se livrer à une activité préjudiciable à la sécurité de l'Etat ou dont il est établi qu'elle se livre en fait à cette activité, pour autant que ladite personne ait le droit de recourir à une instance compétente établie suivant la pratique nationale.

8. En ce qui concerne les travailleurs immigrants de nationalité étrangère, ainsi que les membres de leur famille, il y aurait lieu de tenir compte des dispositions de la convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, qui visent l'égalité de traitement, et de celles de la recommandation sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, qui visent la suppression des restrictions à l'emploi.

9. Une collaboration permanente devrait s'instaurer entre les autorités compétentes, les représentants des employeurs et des travailleurs et les organismes appropriés en vue de l'examen des autres mesures positives qui, selon les circonstances nationales, peuvent être nécessaires pour assurer l'application des principes de non-discrimination.

III. Coordination des Mesures contre la Discrimination dans tous les Domaines

10. Les autorités chargées de lutter contre la discrimination en matière d'emploi et de profession devraient collaborer étroitement et de manière continue avec les autorités qui sont chargées de lutter contre la discrimination dans d'autres domaines, afin d'assurer la coordination de toutes les mesures prises à cet effet.

Contacts

Projet pour la promotion de la politique
de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux

Tél.: +41 22 799 7556

Fax: +41 22 799 6344

E-mail: PRO169@ilo.org

Equipe de l'égalité, des travailleurs migrants
et des peuples indigènes

Tél. +41 22 799 6251

Fax. +41 22 799 6344

E-mail: egalite@ilo.org

www.ilo.org/indigenous

Département des normes internationales du travail
Bureau international du Travail

ISBN 978-92-2-220519-6



9 789222 205196