



SIXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Le rapport général de situation
sur l'action de l'OIT concernant
la discrimination en matière d'emploi
et de profession*****Table des matières***

	<i>Page</i>
Introduction	1
I. Contrôle de l'application des normes concernant la discrimination.....	1
Procédures constitutionnelles.....	1
II. Activités du Bureau visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement	2
III. Egalité entre hommes et femmes	3
IV. Travailleurs migrants.....	8
V. Travailleurs handicapés	10
VI. La discrimination et les peuples indigènes et tribaux.....	11
VII. La discrimination et les travailleurs des territoires arabes occupés	13

Introduction

1. La campagne lancée par le Directeur général en mai 1995 pour promouvoir la ratification universelle de certaines conventions fondamentales de l'OIT a conduit des Etats de plus en plus nombreux à ratifier ou envisager de ratifier les conventions considérées comme fondamentales s'agissant de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Il s'agit en l'espèce de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. Le Bureau et ses équipes multidisciplinaires se sont notamment efforcés de promouvoir les conventions n°s 100 et 111 en mettant sur pied des ateliers, des séminaires et des services consultatifs techniques. Ces activités ont également conduit un certain nombre de pays à ratifier ou envisager de ratifier d'autres conventions de l'OIT qui tendent entre autres à prévenir la discrimination en matière d'emploi et de profession mais partent d'un point de vue différent, comme la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, et la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. L'adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et de son suivi qui a eu lieu à la 86^e session de la Conférence internationale du Travail a également fourni à l'OIT et à ses mandants l'occasion de promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi.

I. Contrôle de l'application des normes concernant la discrimination

2. A sa session de novembre-décembre 1999, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a continué d'examiner l'application des conventions susmentionnées. Comme les années précédentes, elle a exprimé sa préoccupation quant à la mise en application effective des dispositions interdisant la discrimination à l'encontre des femmes du point de vue du salaire, la discrimination en matière d'emploi et de profession fondée sur la race, la couleur, le sexe, les convictions religieuses, les opinions politiques, la nationalité ou l'origine sociale et la discrimination à l'encontre des travailleurs ayant des responsabilités familiales. Les gouvernements continuent de demander au Bureau une assistance pour surmonter les obstacles empêchant la ratification de ces conventions et les difficultés nuisant à l'application des principes qui y sont énoncés.

Procédures constitutionnelles

3. Lors de ses trois dernières sessions (mars, juin et novembre 1999), le Conseil d'administration a adopté les rapports des comités qu'il avait institués pour examiner des réclamations présentées en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT et relatives aux conventions susmentionnées. A sa 274^e session (mars 1999), le Conseil d'administration a adopté le rapport du Comité tripartite chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par la Bolivie de la convention n° 169. A sa 275^e session (juin 1999), il a adopté le rapport du Comité tripartite chargé d'examiner une réclamation alléguant l'inexécution par la Hongrie de la convention n° 111 et d'autres conventions. Enfin, à sa 276^e session (novembre 1999), il a déclaré recevable une réclamation alléguant que la Colombie n'avait pas pris les mesures nécessaires en vue de l'exécution de la convention n° 169. A cette même session, le Conseil d'administration a adopté les rapports des comités tripartites chargés d'examiner une réclamation alléguant l'inexécution de la

convention n°111 par la Bosnie-Herzégovine et une autre alléguant l'inexécution de la convention n° 169 par le Mexique.

II. Activités du Bureau visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement

4. En 1999, un certain nombre d'activités tripartites régionales et sous-régionales ont été organisées pour promouvoir les normes de l'OIT relatives à l'égalité de chances et de traitement, notamment un séminaire sous-régional sur l'égalité en matière d'emploi à l'intention des juges des tribunaux du travail (Zimbabwe, Harare, février 1999), un séminaire tripartite sous-régional pour les Caraïbes sur la législation nationale et les normes internationales du travail (Nassau, Bahamas, août 1999), un séminaire sur les normes internationales du travail à l'intention des avocats et des juristes (Turin, août 1999) et un séminaire sous-régional à l'intention des tribunaux du travail des Caraïbes sur l'évolution récente des questions d'égalité dans l'emploi (Port of Spain, Trinité-et-Tobago, octobre 1999). En outre, d'autres séminaires et plusieurs ateliers ont eu lieu dans différents pays, notamment en Côte-d'Ivoire, aux Philippines et en Inde. Le Bureau a fourni des conseils techniques sur la mise en application de la convention n° 100 au gouvernement de l'Inde, qui lui en avait fait la demande, et il a prêté le même type d'assistance à la Chine, au sujet de la ratification de la convention n° 111 cette fois. En réponse au gouvernement de la République islamique d'Iran, qui avait demandé à bénéficier d'une assistance technique au sujet de l'application de la convention n° 111, des spécialistes confirmés des normes du travail se sont rendus en mission dans ce pays en octobre et novembre 1999. Cette mission devrait déboucher sur des réunions et des séminaires en 2000. Un certain nombre d'activités destinées à promouvoir les conventions de l'OIT relatives à l'égalité de chances et de traitement sont prévues pour 2000. Ces activités comprennent notamment une réunion tripartite sous-régionale pour l'Afrique de l'Est, un séminaire tripartite national sur la ratification de la convention n° 111 en Estonie et deux autres séminaires régionaux en Chine, qui porteront tous deux sur la ratification de la convention n° 111. En outre, le Bureau a prévu d'organiser un séminaire au Venezuela en 2000 pour fournir à ce pays l'assistance technique dont il a besoin afin de ratifier la convention n° 169 au plus tôt.
5. Le rapport annuel préparé par le Bureau sur les activités des équipes multidisciplinaires pour ce qui touche aux normes et notamment aux instruments portant sur l'égalité de chances et de traitement a été soumis à la Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail à la 276^e session du Conseil d'administration (novembre 1999). Ce rapport expose dans les grandes lignes l'activité déployée par les équipes multidisciplinaires au cours des dernières années¹.
6. Récemment, le Bureau a commencé à fournir une assistance technique au gouvernement de Fidji pour l'élaboration d'une nouvelle législation en faveur des groupes désavantagés.
7. Le Bureau a continué à communiquer régulièrement des rapports écrits et oraux sur ses activités à la Commission des droits de l'homme de l'ONU et à ses organes subsidiaires, de même qu'aux organismes créés par traité qui sont chargés de contrôler l'application des instruments des Nations Unies dans les domaines qui relèvent du mandat de l'OIT. En 1999, le Bureau a présenté des rapports portant sur la discrimination en matière d'emploi et de profession aux comités chargés de surveiller l'application des traités suivants: Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Pacte international relatif aux droits civils et politiques, Convention sur l'élimination de toutes les formes de

¹ Document GB.276/LILS/7.

discrimination à l'égard des femmes, Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant. Le Bureau a également participé à la 10^e Réunion des présidents des organes créés en vertu d'instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme (mai 1999), où il a été question de la possibilité d'une coopération plus étroite entre les organismes créés par traité de l'ONU et l'OIT, ainsi qu'au Séminaire des présidents des organes créés en vertu d'instruments internationaux de l'ONU sur l'intégration des questions de discrimination entre hommes et femmes dans l'ensemble du Système des droits de l'homme (mai 1999). Dans le domaine des normes, le Bureau continue de collaborer avec l'Organisation des Nations Unies, les institutions spécialisées et les organisations intergouvernementales avec lesquelles le BIT a conclu des accords spéciaux en la matière.

8. Parmi les ouvrages publiés par le Bureau en 1999 sur le sujet de la discrimination en matière d'emploi et de profession figure une étude d'ensemble sur les travailleurs migrants, qui a été réalisée par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et soumise à la Conférence internationale du Travail à sa 87^e session (juin 1999). Des documents de travail ont été élaborés et présentés en Finlande et en Inde sur la question de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Lors d'une conférence universitaire qui a eu lieu en Espagne, un document de travail sur la convention n° 156 a été présenté. Il portait sur l'expérience de l'OIT pour ce qui touche à l'équilibre entre le travail et les responsabilités familiales en Europe. A la fin de l'année 1999, un ouvrage du professeur J. Faundez intitulé *Affirmative Action: International Perspectives* a été publié en espagnol. En outre, le Bureau a complété son recueil de jurisprudence intitulé *Supplementary Case Materials for the Training of Judges and Lawyers on Equality Issues*.
9. Dans le contexte du suivi de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Beijing, 1995), l'OIT a participé à la préparation de la session spéciale de l'Assemblée générale des Nations Unies intitulée «Les femmes en l'an 2000: égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXI^e siècle» (New York, juin 2000). En mai 2000, le Bureau participera également à la première session du comité préparatoire de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance, qui devrait avoir lieu en 2001 au plus tard.

III. Egalité entre hommes et femmes

10. En 1999, le BIT a modifié radicalement l'approche qu'il avait adoptée jusqu'alors pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. Dans un discours prononcé le 8 mars 1999 à l'occasion de la Journée internationale de la femme, le Directeur général a exprimé sa ferme volonté politique de parvenir à une politique intégrée en matière d'égalité. Le système des Nations Unies a fait de l'approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes une stratégie essentielle, qui permettra de traiter la question de l'égalité de façon intersectorielle et de l'intégrer dans tous les programmes, projets et autres activités de l'OIT.
11. En raison de la stratégie adoptée en vue de l'application de la politique intégrée pour l'égalité entre hommes et femmes, le bureau de la conseillère spéciale pour les questions des travailleuses a été remplacé par un bureau de l'égalité entre hommes et femmes, qui dépend directement du Directeur général. Le Bureau a mis au point un plan d'action pour une politique intégrée de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT, qui concerne l'ensemble du Bureau et devra permettre d'intégrer des objectifs et des procédures visant l'égalité entre hommes et femmes dans tous les domaines d'activité du BIT. Dans le cadre de ce plan, un ambitieux programme de renforcement des capacités destiné aux fonctionnaires du BIT employés au siège a été mis en œuvre pendant la

seconde moitié de l'année 1999. Ce programme doit encourager le personnel à s'engager en faveur de l'égalité entre hommes et femmes et à chercher comment intégrer ce souci dans les domaines techniques particuliers couverts par chaque secteur. Près de 300 personnes issues de tous les secteurs du Bureau ont participé à plusieurs séances de discussion et ateliers. S'agissant de la formation du personnel sur le terrain, un atelier régional portant sur la qualité de l'emploi en Amérique latine et sur les nouveaux défis en matière de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail a eu lieu à Santiago, au Chili. L'atelier a porté sur les points focaux relatifs à l'égalité entre hommes et femmes et a réuni des spécialistes de différents secteurs. Le Bureau de l'égalité a également mis à jour la page Internet du site de l'OIT qui est consacrée à cette question et il a créé son site Intranet. Il a également élaboré deux importantes publications qui paraîtront au début de l'année 2000 sous le titre *ABC of Women Workers' Rights* pour la première et «*Briefing Kit on Gender Issues*» pour la seconde.

12. S'agissant de la préparation de la session spéciale des Nations Unies sur les femmes en l'an 2000, le BIT a participé à une conférence préparatoire régionale organisée en Afrique sous l'égide de la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique (CEA) et il a organisé une importante conférence régionale tripartite à Manille, aux Philippines. Par ailleurs, un colloque du Conseil d'administration sur un travail décent pour les femmes aura lieu pendant la 277^e session du Conseil d'administration, en mars 2000.
13. S'agissant du secteur de l'emploi, le Programme de promotion des questions de genre, dont dépend le Programme international pour des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes, a apporté un soutien aux spécialistes de la question de l'égalité entre hommes et femmes de ce secteur (qui appartiennent à des unités différentes) en les informant et en leur proposant des programmes de formation et une instance de consultation permanente. Le but visé est que toutes les activités du secteur tiennent compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes et s'efforcent d'y répondre.
14. Le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) a mis en place des cours de formation, des services consultatifs et des projets visant à renforcer la participation des femmes à l'activité syndicale. En 1998, un atelier de formation fructueux, qui était axé sur la question de l'égalité entre hommes et femmes, a été organisé à Entebbe, en Ouganda, à l'intention du personnel régional des secrétariats professionnels internationaux en Afrique. Par la suite, un atelier similaire a été organisé pour l'Asie à Penang, en Malaisie, dans le but principal de fournir aux participants les compétences nécessaires pour intégrer le souci de l'égalité et des mesures tendant à protéger l'égalité des chances dans les programmes d'éducation, les stratégies et les campagnes de leurs organisations. Des séminaires sous-régionaux ont été organisés à Abidjan et à Harare pour promouvoir la participation des femmes à la vie syndicale.
15. Au Népal (janvier 1999) et en Inde (novembre 1999), le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) a organisé, à l'intention des employeurs, des séminaires portant sur les normes internationales du travail, et notamment sur celles qui traitent de l'égalité en matière d'emploi et de profession. Il a également organisé un séminaire au Kenya sur l'accès des femmes aux postes de direction (août 1999) et mené à bien, en Afrique et en Asie, un projet visant à promouvoir la participation des femmes à l'activité du secteur privé.
16. Dans le secteur de l'éducation, le Service des employés et travailleurs intellectuels (TRAVINT) a élaboré un rapport destiné à la Réunion paritaire sur la formation permanente au XXI^e siècle: L'évolution des rôles du personnel enseignant (Genève, 10-14 avril 2000). Ce rapport porte essentiellement sur la proportion de femmes occupant des

postes de direction dans le domaine de l'éducation et sur la féminisation de l'enseignement.

17. En 1999, le Service des conditions de travail et des activités de bien-être (CONDI/T) a commencé à préparer la première discussion que la Conférence internationale du Travail a tenue, en juin 1999, sur la proposition de convention révisant la convention (révisée) (n°103) sur la protection de la maternité, 1952, et la recommandation n° 95 qui l'accompagne ainsi que la seconde discussion sur le sujet qui se tiendra en 2000. Par ailleurs, le Service des conditions de travail et des activités de bien-être est sur le point de conclure un rapport consacré en bonne partie aux orientations politiques relatives au travail et à la famille, et notamment à la manière de concilier intérêts professionnels et familiaux, à l'influence de ces intérêts sur la satisfaction du travailleur et sur sa productivité et aux coûts et aux avantages des mesures qui mettent en relation le travail et les obligations familiales. En outre, le service effectue actuellement des études de terrain sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
18. Le Centre international de formation de l'OIT (Turin) continue d'organiser, à Turin et sur le terrain, des cours de formation et des activités qui portent spécifiquement sur des questions présentant un intérêt pour les travailleuses. En 1999, le programme régional du centre pour l'Afrique comprenait un séminaire sur l'égalité entre hommes et femmes, la pauvreté et l'emploi en Afrique australe (Harare) et un séminaire sur les mesures et stratégies pour le renforcement des capacités des femmes qui souhaitent créer des micro-entreprises (Turin). Le programme destiné aux Etats arabes a compris un séminaire sur la formulation d'une stratégie visant à favoriser l'égalité entre hommes et femmes, lutter contre la pauvreté et stimuler l'emploi (Beyrouth) et un cours pour la formation des formateurs appelés à développer l'esprit d'entreprise chez les femmes (Autorité palestinienne et Gaza). Le Centre de Turin a mené des projets sur la création d'entreprises par des femmes en Albanie, au Laos, en Roumanie et au Viet Nam. Un séminaire sur les normes internationales du travail et les droits des travailleuses a eu lieu au Guatemala. Au Chili, un séminaire sur la planification stratégique du programme relatif à l'égalité entre hommes et femmes et à la lutte contre la pauvreté a été mis sur pied, de même qu'un programme tripartite pour la promotion de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession.
19. Les bureaux de zone et les équipes multidisciplinaires se sont intéressés aux questions d'égalité entre hommes et femmes dans le cadre de leur programme général sur les normes internationales du travail. L'équipe multidisciplinaire de Harare a fourni des conseils techniques à la Tanzanie et au Zimbabwe pour aider ces pays à évaluer leur législation dans l'optique de l'égalité entre hommes et femmes, et elle a dispensé une formation sur les normes internationales du travail et les techniques d'analyse sexospécifique aux quinze membres de l'équipe spéciale participant à ces projets. En novembre 1999, avec l'appui technique du bureau de zone à Pretoria, l'équipe multidisciplinaire de Harare a organisé un atelier sur la question de l'égalité à l'intention de la Commission namibienne pour l'équité en matière d'emploi. Cette équipe multidisciplinaire a également organisé un atelier sur la création d'entreprises à l'intention des coordinatrices régionales du Syndicat des mineurs associés du Zimbabwe.
20. Le bureau de zone à Colombo a participé à trois études dans le cadre d'un projet sur l'ajustement structurel mis sur pied conjointement avec l'Organisme danois pour le développement international (DANIDA) sous le titre: *Employment protection for women in the context of economic reform and structural adjustment* (Protection de l'emploi en faveur des femmes dans le contexte de la réforme économique et de l'ajustement structurel). Le Bureau secondera le Comité national sur les femmes, qui a coordonné le projet, pour ce qui touche à la planification de l'action de suivi. Le bureau de Colombo a également adapté

aux particularités locales un ouvrage publié conjointement avec l'Organisme suédois pour le développement international (SIDA) sous le titre *Manual on Entrepreneurship Development for Women: a Manuel for Trainers*, et il l'a fait traduire en tamoul et en cinghalais. Il a également adapté un film vidéo sur l'expérience de femmes entrepreneurs à la carrière réussie, qui est disponible en anglais, en tamoul et en cinghalais. Le bureau a mis en place un programme de sensibilisation au problème de l'égalité entre hommes et femmes dans l'un des principaux syndicats de travailleurs des plantations, et il a organisé dans ce cadre une formation sur l'accès des femmes aux postes de direction au sein des syndicats ainsi que des cours de sensibilisation destinés aux travailleurs hommes et femmes. Le programme a compris des séances de formation destinées à augmenter le nombre de femmes occupant des postes de direction au sein des syndicats et à améliorer les conditions de travail des femmes dans les plantations. Il a permis de financer des ateliers de sensibilisation portant sur la question de l'égalité entre hommes et femmes et sur les droits des femmes sur le lieu de travail qui étaient organisés par des organisations de travailleurs et des organisations d'employeurs.

21. L'équipe multidisciplinaire pour l'Afrique du Nord a élaboré un projet sur l'égalité entre hommes et femmes en matière d'emploi, qui se place dans le contexte de la réforme économique en cours en Egypte et vise à améliorer la situation de la femme sur le marché du travail national. Le projet devrait mettre à contribution des responsables de l'élaboration des politiques, des agences gouvernementales, des ONG, des organisations internationales, des universitaires et des représentants des médias. A l'occasion d'un atelier qui aura lieu en mai ou en juin 2000, ce groupe élaborera un plan d'action visant à aider les femmes à tirer parti des occasions créées par le nouvel environnement économique en Egypte en pâtissant aussi peu que possible de ses inconvénients.
22. Le bureau de l'OIT à Ankara a prêté son soutien à l'Institut national des statistiques de Turquie pour la publication de statistiques portant sur des groupes touchés par la discrimination, dont les travailleuses et les enfants qui travaillent. Dans le cadre de ce projet, le bureau a également fourni une assistance technique à cet institut pour l'organisation d'enquêtes sur la structure de l'emploi et des salaires et pour la collecte et la publication des résultats obtenus sur la question de la discrimination en matière d'emploi et de profession qui est fondée sur le sexe.
23. Le bureau de zone à Dar es-Salaam s'est intéressé à la situation des travailleuses dans le cadre de trois projets menés en collaboration avec les mandants de l'OIT. Ces projets avaient pour objectif de renforcer la capacité des femmes à s'organiser, de corriger les inégalités entre hommes et femmes qui résultent des mesures d'ajustement structurel et de trouver une solution aux problèmes sectoriels particuliers qui touchent les travailleuses. Le premier projet visait à encourager les femmes démunies qui vivent dans des zones rurales, dans le district de Mufindi, région d'Iringa, en Tanzanie, à créer de petites entreprises. Il a été lancé en 1990, avec un financement des Pays-Bas. Le second projet s'inscrit dans le plan d'action national élaboré pour promouvoir l'emploi des femmes dans le contexte des projets d'ajustement structurel. Les activités techniques correspondantes ont compris un examen de la législation tanzanienne relative au travail ainsi que des ateliers tripartites au cours desquels les résultats de cet examen ont été discutés. Le troisième projet est destiné aux femmes employées dans l'industrie sucrière en Tanzanie.
24. Le bureau de zone de l'OIT à Manille a lancé à l'intention des syndicats un projet pilote toujours en cours pour lutter contre la violence à l'égard des femmes. Ce projet regroupe des activités sur le harcèlement sexuel, la discrimination sur le lieu de travail et la violence familiale. Il permettra de réunir des informations sur la nature et l'ampleur de la violence dont les femmes sont victimes au sein des usines cibles, de mettre au point des outils de sensibilisation d'usage aisé à l'intention des travailleuses, de favoriser l'évolution des

mentalités sur le sujet par le biais d'activités de sensibilisation visant les travailleurs, d'intégrer la question considérée dans les activités syndicales et de fournir des services directs tels que des services de consultation et d'intervention d'urgence. Les leçons tirées de ce projet devraient être appliquées au plan national.

25. L'équipe multidisciplinaire de Yaoundé a continué de fournir des services de consultation à des associations de femmes entrepreneurs et de travailleuses. Un atelier tripartite sous-régional a réuni huit pays de la région désireux de promouvoir l'abolition des pires formes du travail des enfants, en luttant notamment contre les problèmes qui touchent spécifiquement les fillettes et, plus particulièrement encore, contre la traite de fillettes employées comme domestiques. L'équipe multidisciplinaire de Yaoundé a entrepris d'examiner la situation de dix pays d'Afrique centrale pour ce qui touche à la formation, à l'emploi, aux conditions de travail et à d'autres aspects relatifs à la discrimination. Grâce à cette activité, une base de données sous-régionale est en cours de constitution. Elle sera mise à la disposition des pays de la région.
26. Le séminaire tripartite sous-régional à l'intention des tribunaux du travail des Caraïbes sur l'évolution récente des questions d'égalité dans l'emploi, qui a eu lieu à Port of Spain en octobre 1999, a porté sur certaines questions et nouvelles tendances relatives au harcèlement sexuel, à la discrimination à l'égard des personnes atteintes du VIH/SIDA et au principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, et il a visé à promouvoir l'application des principes et des normes pertinentes de l'OIT. Le séminaire tripartite sous-régional pour les Caraïbes sur la législation nationale et les normes internationales du travail, qui a eu lieu aux Bahamas en août 1999, a été l'occasion d'exposés et de séances de discussion sur la discrimination, l'équité de la rémunération, les travailleurs migrants, les travailleurs handicapés et les peuples autochtones et tribaux. Des séminaires nationaux ont également été organisés au Surinam et à Saint-Vincent-et-les Grenadines pour promouvoir la question de l'égalité entre hommes et femmes au sein des syndicats.
27. L'équipe multidisciplinaire de Dakar a entrepris plusieurs activités à l'intention des responsables syndicaux de sexe féminin au Sénégal, dont un séminaire qui a réuni 30 d'entre elles venues se familiariser avec la législation nationale et les normes internationales du travail relatives aux questions intéressant les femmes. Un atelier réunissant des responsables syndicales et leurs homologues masculins a par ailleurs porté sur les stratégies permettant d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe. Un programme de sensibilisation et de formation sur la question de l'égalité a également été mis sur pied en Guinée à l'intention des travailleuses affiliées à l'Union syndicale des travailleurs de Guinée (USTG). A cette occasion, 252 syndicalistes venues de tout le pays ont reçu une formation sur les normes nationales et internationales relatives à la protection des droits des travailleuses. L'équipe multidisciplinaire de Dakar a également organisé, à l'intention de chefs de départements des ressources humaines et de responsables syndicaux, des ateliers destinés à mieux faire connaître les droits des travailleuses.
28. L'équipe multidisciplinaire pour l'Europe centrale et orientale (CEET) a organisé, en Hongrie et en Ukraine, des séminaires de formation sur les droits des travailleuses. Par ailleurs, des séances de formation sur la même question et sur les conventions de l'OIT, qui étaient destinées à favoriser la participation des femmes à l'activité syndicale, ont été mises en place en collaboration avec les secrétariats professionnels internationaux. En mars 1999, en coopération avec la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et l'Académie syndicale européenne, la CEET a organisé un atelier régional sur l'égalité à l'intention des animateurs et des responsables syndicaux. En République de Moldova, en Roumanie et en Slovaquie, elle a organisé, en collaboration avec les ministères du Travail respectifs de ces pays, plusieurs séminaires tripartites nationaux de deux jours portant sur

la situation des femmes sur le marché du travail. En coopération avec le Bureau de l'égalité, la CEET a également réalisé des études sur la situation des femmes sur le marché du travail en Estonie, en Hongrie, en Lettonie et en Lituanie.

29. L'équipe multidisciplinaire pour l'Asie du Sud (SAAT) a collaboré avec l'équipe spéciale sur l'égalité pour recueillir des informations sur le suivi au plan national de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Beijing). Elle a participé à un atelier tripartite national sur l'application de la convention n° 100 (Delhi, juin 1999). Pour donner suite à l'une des recommandations issues de cet atelier, elle a mené une étude sur les différences de rémunération (et sur d'autres aspects de l'inégalité entre hommes et femmes) dans le secteur de la banque et des finances. L'équipe multidisciplinaire pour l'Asie du Sud a également fourni des conseils techniques lors de la préparation d'une campagne syndicale indienne organisée au plan national en faveur des travailleuses employées dans le secteur de la transformation du poisson. Elle a organisé des ateliers pour favoriser l'accès des travailleuses à des postes de direction au sein des syndicats (Chittagong, août 1999, et New Delhi, septembre 1999).
30. A sa session de novembre-décembre 1999, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a mené à son terme une étude d'ensemble sur les travailleurs migrants qui a été examinée par la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail en juin 1999. La Commission de la Conférence a reconnu l'importance des activités menées par l'OIT dans ce domaine et elle a convenu avec la commission d'experts que le Conseil d'administration et la Conférence devaient envisager une révision des normes de l'OIT en vigueur sur cette question. Une proposition allant dans ce sens sera soumise au Conseil d'administration à la présente session.

IV. Travailleurs migrants

31. Les activités que l'OIT mène dans le domaine des migrations internationales pour l'emploi visent à aider les pays d'origine et les pays d'accueil à élaborer les stratégies gouvernementales qui s'imposent, à coopérer entre eux pour ce qui touche au recrutement et au retour des travailleurs migrants et à améliorer la protection de ces travailleurs et de leurs familles, notamment en les protégeant de la discrimination en matière d'emploi et de protection. En octobre 1999, estimant que les questions relatives aux migrations revêtaient toujours plus d'importance dans presque toutes les régions du monde, le Directeur général a remis en fonctionnement la Section des migrations pour l'emploi (MIGRANT). Il l'a chargée de continuer à traiter les problèmes créés par le nombre toujours plus important de travailleurs qui traversent les frontières nationales. Cette section a continué de préparer la Réunion de haut niveau de l'OIT sur l'égalité d'emploi pour les travailleurs migrants (Genève, 8-11 mars 2000), qui entre dans le cadre du programme de séminaires de l'OIT. Cette réunion devra permettre d'évaluer le projet de l'OIT intitulé «Combattre la discrimination à l'égard des travailleurs immigrés et des minorités ethniques». Etalé sur sept années, ce projet a été mis en œuvre dans les pays suivants: Allemagne, Belgique, Canada, Danemark, Espagne, Etats-Unis, Finlande, France, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède. A l'issue du projet, le Bureau préparera un rapport récapitulatif sur les mesures prises par les gouvernements et les organisations d'employeurs ou de travailleurs pour lutter contre la discrimination et favoriser l'égalité. Ce rapport sera soumis à la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance prévue pour 2001.
32. Le Bureau a répondu à plusieurs demandes d'assistance technique et de services consultatifs spécialisés émanant d'Etats désireux d'élaborer des principes généraux et des programmes sur la question de la migration et de promouvoir de nouvelles structures

nationales pour la prévention de la discrimination à l'égard des travailleurs migrants. Le Kirghizistan a ainsi demandé à bénéficier d'une assistance technique pour renforcer sa stratégie gouvernementale en matière de migration et les services administratifs correspondants et pour améliorer la base de données statistiques du centre des migrations de Bichkek. L'Afrique du Sud et le Kazakhstan ont émis des demandes similaires, et des missions devraient se rendre dans ces pays pendant l'année en cours. En Israël, un soutien technique a été fourni à la Fédération générale du travail (Histadrout) en vue de la création d'un centre d'assistance pour les travailleurs immigrés. En outre, une réunion régionale convoquée par le bureau de Beyrouth dans le cadre du suivi du Sommet mondial pour le développement social a porté sur le problème du traitement des travailleurs migrants et réuni des représentants venus des pays d'origine et des pays d'accueil du monde arabe. En novembre 1999, le Bureau a également envoyé au Costa Rica une mission chargée de dispenser des conseils techniques à ce pays pour l'aider à améliorer le statut des milliers de travailleurs migrants arrivés l'année précédente à la suite de l'ouragan Mitch.

- 33.** Le Bureau a participé à la Sous-commission de la promotion et de la protection des droits de l'homme des Nations Unies et il a commencé à contribuer aux travaux du Rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits de l'homme des migrants qui vient d'être désigné. En juin 1999, en collaboration avec l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR), le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), le Bureau a parrainé un programme sur les stratégies gouvernementales en matière de migrations internationales. Ce programme interinstitutions comprend des activités de formation, de renforcement des capacités et de mise en réseau destinées aux fonctionnaires qui sont responsables au plus haut niveau des questions relatives à l'immigration dans différentes régions. Le Réseau informel sur la main-d'œuvre étrangère en Europe centrale et orientale est entré en vigueur en 1996. Il bénéficie du soutien du gouvernement luxembourgeois et a mené à bien une étude régionale sur les moyens d'améliorer la protection des droits des migrants qui travaillent dans des pays de l'Union européenne et sont originaires de l'Europe centrale et orientale ou de la Communauté d'Etats indépendants. Le projet a également porté sur l'égalité de traitement des travailleurs migrants et sur la situation des ressortissants de l'ex-URSS et des Etats qui lui ont succédé. En outre, une étude a été menée en Hongrie pour définir les réformes législatives et réglementaires que ce pays devait mener dans le domaine de l'immigration pour répondre aux conditions fixées par l'Union européenne en matière de libre circulation des personnes.
- 34.** Le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) a organisé en Malaisie un Colloque régional Asie et Pacifique sur les travailleurs migrants à l'intention des organisations syndicales. Ce colloque a permis de mettre en lumière certains problèmes relatifs à l'emploi et aux conditions de travail des travailleurs migrants, il a attiré l'attention sur les lois et les pratiques existantes et sur les conventions et les recommandations pertinentes de l'OIT et il a aidé les syndicats à élaborer les principes, les stratégies et les activités de sensibilisation nécessaires pour protéger les travailleurs migrants.
- 35.** En février 1999, le bureau de zone de l'OIT à Manille est parvenu au terme d'un programme de coopération technique intitulé *Entrepreneurial Development: Support for the Reintegration of Migrant Workers and their Families* (Développement de l'esprit d'entreprise: soutien à la réintégration des travailleurs migrants et de leurs familles). Ce projet élaboré à l'intention des travailleurs philippins émigrés visait entre autres à leur permettre de subvenir à leurs besoins, à les réinsérer dans l'économie nationale et à faire diminuer progressivement l'immigration des femmes et des membres d'autres groupes vulnérables à la recherche d'un emploi.

36. Le bureau de zone de l'OIT à Colombo a financé un programme dépendant du Bureau de l'emploi des travailleurs étrangers de Sri Lanka (SLFBE) et destiné à former les formateurs qui seront chargés de dispenser des conseils en la matière. Avec son propre centre de formation et d'autres centres privés, le SLFBE cherche à garantir que toutes les travailleuses migrantes qui quittent Sri Lanka reçoivent une formation de base dans les domaines pertinents.
37. L'équipe multidisciplinaire de Harare a fourni une assistance technique lors de l'organisation et du déroulement d'un séminaire sous-régional pour l'Afrique australe, qui était destiné à dix pays africains et portait sur les normes relatives aux travailleurs migrants (Zimbabwe, mars 1999). Elle a également préparé des exposés techniques pour les besoins d'un cours sur les lois et les mesures relatives aux migrations internationales organisé par des fonctionnaires du gouvernement du Zimbabwe.
38. Comme le gouvernement indonésien en avait fait la demande, deux ateliers placés sous la responsabilité conjointe du ministère du Travail et de l'OIT ont été organisés à Djakarta pendant la seconde moitié de l'année 1998. Ces ateliers portaient sur les stratégies possibles pour assurer la protection des travailleurs migrants, sur la manière de garantir le sérieux des personnes chargées de leur recrutement, et sur les procédures de réclamation adaptées au cas des migrants. Tout au long de l'année 1999, l'équipe multidisciplinaire de Manille a aidé les fonctionnaires du ministère à rédiger un projet de loi sur les travailleurs migrants et elle a participé à deux séminaires provinciaux organisés par le ministère dans les grandes régions d'émigration pour connaître le point de vue de la population locale sur les questions relatives à la protection des migrants.
39. L'équipe multidisciplinaire pour l'Asie du Sud (SAAT) a fourni à Sri Lanka des conseils techniques sur les implications de la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949. En Indonésie, elle a organisé plusieurs séminaires consacrés à la discussion des propositions d'amélioration de la législation existante sur la question des travailleurs migrants.
40. Le bureau de l'OIT à Varsovie a organisé un séminaire régional sur les statistiques relatives à la migration et au Réseau informel sur la main-d'œuvre étrangère en collaboration avec le ministère du Travail et de la Politique sociale de Pologne (Varsovie, 1999). L'équipe multidisciplinaire pour l'Europe centrale et orientale (CEET) a organisé un séminaire tripartite sur l'emploi et la libre circulation des travailleurs dans le contexte de l'accession de la Pologne à l'Union européenne (Nicosie, octobre 1999).

V. Travailleurs handicapés

41. L'un des objectifs de l'OIT est de promouvoir l'emploi en faveur des personnes handicapées, ce qui se justifie encore davantage dans un environnement caractérisé par la concurrence mondiale et la déréglementation des marchés du travail. Le Service de la réadaptation professionnelle (REHAB) a mené à bien, dans sept pays des Caraïbes, des projets de coopération technique visant à garantir l'égalité d'accès des personnes handicapées aux établissements de formation professionnelle ordinaires. En Namibie et au Maroc, l'OIT, l'UNESCO et l'OMS ont mis sur pied des projets de réadaptation fondés sur la communauté pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement des personnes handicapées résidant en zone rurale ou dans de petites villes. L'OIT a publié les résultats et les recommandations de son Projet de recherche internationale sur les stratégies de maintien dans l'emploi et de réinsertion professionnelle des travailleurs handicapés dans une publication intitulée *Proceedings of the International Symposium on Job Retention and Return to Work Strategies for Disabled Workers* (février 1999). Les résultats du projet ont

été pris en compte pour l'élaboration du projet de *Recueil de directives pratiques sur la gestion des questions liées aux handicaps sur le lieu de travail*, qui a commencé en février 1999. Des études de cas décrivant dans le détail les pratiques exemplaires actuellement mises en place par certaines entreprises en matière de traitement de la personne handicapée ont été menées à bien au cours de l'année 1999 et figureront dans le recueil de directives pratiques, qui sera soumis à l'examen des partenaires sociaux de l'OIT en 2000.

42. En 1999, le Service de la réadaptation professionnelle (REHAB) a mené des études sur des questions relatives à la santé mentale sur le lieu de travail, sur la réadaptation professionnelle des personnes atteintes de troubles mentaux et sur les méthodes utilisées par les employeurs pour limiter les coûts liés à ce problème et promouvoir la santé mentale. Le service a étudié la question de la santé mentale sur le lieu de travail dans cinq pays, en axant son travail sur la dépression, diagnostic clinique qui est à l'origine de la majorité des troubles mentaux dans le monde selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS). Ces études seront publiées au cours de la première moitié de l'année 2000.
43. L'équipe multidisciplinaire de Yaoundé a étudié la question de la discrimination à l'égard des travailleurs handicapés de deux points de vue. Tout d'abord, au niveau sous-régional, elle a soutenu les efforts entrepris par les personnes handicapées elles-mêmes pour s'organiser, en contribuant notamment à la création de la Fédération d'Afrique centrale des associations pour la promotion et la protection des droits des personnes handicapées. Ensuite, elle a collaboré à la mise au point des stratégies de la Décennie africaine des personnes handicapées (qui a commencé officiellement le 3 décembre 1999). L'équipe multidisciplinaire de Yaoundé a créé des programmes visant spécifiquement les invalides de guerre en République démocratique du Congo et en Angola. En collaboration avec l'UNICEF, le Bureau prépare actuellement des programmes visant la réinsertion dans la vie sociale et économique d'adolescents congolais et burundais considérés comme handicapés parce qu'ils ont subi des traumatismes psychologiques et physiques liés à la guerre, à la toxicomanie ou à la violence sexuelle. En janvier 2000, l'OIT a lancé en Bosnie-Herzégovine un projet pilote visant à réinsérer les invalides de guerre sur le marché du travail. Un programme similaire est à l'étude en Sierra Leone.
44. Le Bureau à Colombo a organisé, en collaboration avec la Fédération des employeurs de Ceylan (EFC), un atelier chargé d'examiner la possibilité d'établir à Sri Lanka un réseau patronal sur la question du handicap. Ce réseau servirait à mettre en relation les différentes parties intéressées, dont le ministère des Services sociaux – qui est chargé entre autres de la réadaptation professionnelle, des organisations non gouvernementales –, le ministère de la Formation professionnelle, les médias et les milieux d'affaires. Il devrait permettre aux personnes handicapées d'accéder à des formations répondant aux besoins du marché et de trouver un emploi.

VI. La discrimination et les peuples indigènes et tribaux

45. Le Bureau continue de promouvoir la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, et l'application effective de cet instrument et de l'ancienne convention (n° 107) relative aux populations autochtones et tribales, 1957, qui est encore en vigueur pour un certain nombre de pays. Le projet de coopération technique financé par l'Organisme danois pour le développement international (DANIDA), qui vise à promouvoir l'approche de l'OIT sur la question des peuples indigènes et tribaux dans le cadre général des normes ci-dessus, a également poursuivi ses activités aux niveaux national, sous-régional et international. Pour donner suite à la décision de l'Assemblée

générale des Nations Unies, qui a déclaré que la période 1994-2004 serait la Décennie internationale des populations autochtones, le Bureau a continué de viser les buts fixés dans le cadre de cette décennie en organisant des activités destinées à promouvoir les droits des peuples indigènes et tribaux.

46. En Asie, la coopération avec le Comité interministériel pour le développement des populations montagnardes (IMC) est entrée dans sa deuxième étape, plusieurs ateliers sur la gestion du développement ayant déjà eu lieu au Cambodge en 1998. En Inde, des activités ont été organisées entre mars et septembre 1999 pour faire suite aux ateliers organisés en 1997 et 1998 sur la question de l'autonomisation des femmes des zones tribales de l'Andhra Pradesh. Cette deuxième série d'ateliers a porté sur les droits garantis par la loi, l'accès aux ressources naturelles et les systèmes de connaissance tribaux. En République populaire lao, le projet a débouché sur une étude d'orientation sur le rôle des minorités ethniques pour le développement rural. Cette étude fait partie intégrante d'un projet de recherche en quatre parties sur le développement rural qui dépend du Programme national lao sur le développement rural. En Thaïlande, à la suite d'un atelier visant l'échange d'informations sur les expériences de développement des populations montagnardes, qui a eu lieu à Chiang Mai, des discussions sont en cours quant à l'organisation d'un atelier sur l'orientation que le gouvernement doit adopter dans ce domaine. Ces ateliers dépendent d'un projet de coopération en cours avec le gouvernement qui vise la création d'un cadre institutionnel propre à assurer le dialogue et la coopération entre les peuples indigènes et tribaux et le gouvernement thaïlandais. Au Viet Nam, le partenaire du projet est le Comité gouvernemental pour les minorités ethniques des zones de montagne (CEMMA). Ce comité élabore une approche coordonnée visant à favoriser le développement socio-économique des peuples autochtones et tribaux.
47. Une mission d'enquête a été menée au Cameroun en juillet 1999 pour évaluer la situation des travailleurs forestiers pygmées. Elle a été suivie en septembre d'une mission d'évaluation des besoins comprenant des activités de renforcement des capacités et de sensibilisation organisées en collaboration avec la Confédération syndicale de travailleurs du Cameroun et le gouvernement camerounais. Au Kenya, une Conférence sur les femmes autochtones d'Afrique de l'Est a eu lieu en août 1999 dans le cadre d'un accord de collaboration entre le projet et l'Organisation des femmes autochtones d'Afrique de l'Est (AIWO). En Namibie, le projet était axé sur le développement fondé sur la collectivité et visait à renforcer et promouvoir les économies traditionnelles et l'autonomie. En Afrique du Sud, une seconde conférence sur la reconnaissance constitutionnelle des communautés indigènes vulnérables a été tenue en mars 1999 avec le soutien du projet, qui a également organisé des études d'évaluation des besoins en collaboration avec l'Institut sud-africain du peuple San (SASI) et la Commission de coordination des peuples autochtones d'Afrique (IPAC). Dans la lignée de la conférence sur les populations autochtones d'Afrique orientale, centrale et australe, qui a eu lieu à Arusha, en Tanzanie, en janvier 1999, le projet prépare plusieurs ateliers qui se tiendront dans des villages et auront pour objectif de familiariser les peuples autochtones et tribaux des zones rurales à la convention n° 169 de l'OIT. En septembre, un cours de formation sur les droits de l'homme internationaux et le processus d'élaboration des instruments internationaux a été organisé à Arusha par le Conseil Same, en collaboration avec l'Union européenne et le Forum des ONG défendant les intérêts des éleveurs autochtones (PINGOS). Ce cours avait pour objectif de fournir aux participants, qui appartenaient à des populations autochtones ou tribales, des connaissances suffisantes en matière de droits de l'homme internationaux pour qu'ils puissent défendre et protéger leurs droits.
48. Dans le cadre de ce projet, la publication intitulée *Basic Guide to Convention n°169* est en cours d'élaboration; elle est destinée aux collectivités. La traduction de la convention n° 169 en swahili, amazigh, lao et thaï est également en cours. L'annuaire publié sous le

titre *Directory of Indigenous and Tribal Peoples' Organizations* devrait permettre de renforcer les relations et la coopération entre les organisations considérées. Une publication sur les métiers traditionnels est presque terminée. D'autres publications en projet portent sur les activités menées récemment en Afrique du Sud, au Cambodge, en Inde et au Laos.

49. En août 1999, sur la recommandation du Groupe de travail des Nations Unies sur les populations autochtones, un programme d'échange visant à mettre en contact les populations autochtones entre elles a été organisé. Il a pris la forme d'un voyage d'étude, qui a permis aux représentants autochtones concernés de gagner en autonomie et d'échanger des informations. L'approche «d'indigènes à indigènes» a pour but de stimuler et de renforcer la coopération entre les peuples autochtones de régions différentes.
50. Le Programme interrégional d'appui aux populations indigènes et tribales par le développement d'organisations de type coopératif et associatif (INDISCO) a poursuivi ses activités en Asie, en Afrique et en Amérique centrale. En 1999, des cours d'alphabétisation ont été organisés en Inde, aux Philippines, au Viet Nam, en Thaïlande, en Namibie et au Belize. Dispensés dans les langues locales, ils ont touché 1 500 membres de peuples autochtones ou tribaux. Au Belize et en Thaïlande, des programmes scolaires adaptés aux particularités culturelles locales ont été élaborés à l'intention des enfants indigènes grâce à deux projets de l'INDISCO. Ces programmes seront testés dans les écoles en 2000. Une formation technique spéciale qui portait sur la question de l'égalité entre hommes et femmes, les petites entreprises et la gestion des coopératives, l'évaluation de l'impact sur l'environnement et le problème de l'égalité hommes/femmes du point de vue de la culture autochtone a été dispensée dans le cadre de 20 projets de l'INDISCO qui ont touché 650 personnes. Deux nouveaux projets ont commencé en 1999, le premier en Namibie, à l'intention des Bushmen et des San, et le second en Tanzanie, à l'intention des Massaïs. Des séances préalables à la formulation de projets ont été menées à bien avec la participation des intéressés au Cameroun et au Laos. Les projets correspondants commenceront en 2000. C'est en 2000 également que le programme INDISCO entre dans sa seconde phase, qui durera quatre années et sera axée avant tout sur le renforcement de la participation des organisations représentant les peuples autochtones et tribaux à la gestion des projets et sur la diffusion des pratiques exemplaires en vue d'améliorer l'approche stratégique adoptée.
51. L'INDISCO a mis au point un projet destiné aux Pygmées du Cameroun qui a débuté par un atelier tenu à Yaoundé en février 1999 et qui devrait se poursuivre en 2000. Le bureau de zone à Manille a participé au projet de l'INDISCO intitulé *Support to Management of Ancestral Domains of Indigenous Communities of the Philippines* (Soutien pour la gestion des domaines ancestraux appartenant aux communautés autochtones des Philippines) qui a pris fin en décembre 1999. Ce projet multi-bilatéral novateur avait pour objectif de renforcer la capacité des communautés autochtones de Benguet, Bukidnon et Sarangani à gérer efficacement leurs programmes de développement communautaire et à défendre leurs institutions et leur culture.

VII. La discrimination et les travailleurs des territoires arabes occupés

52. Comme les années précédentes, le Bureau a continué d'examiner la situation des travailleurs dans le contexte sociopolitique complexe et délicat des territoires arabes occupés. A la 87^e session de la Conférence internationale du Travail (juin 1999), le Directeur général a présenté le 22^e rapport sur la situation de ces travailleurs. Ce rapport se fondait sur les résultats de deux missions. La première de ces missions envoyées par le

Directeur général s'est rendue en Israël et dans les territoires arabes occupés où elle a recueilli des informations sur les conditions d'emploi des travailleurs qui s'y trouvent. Conformément à l'usage établi au cours des années précédentes, la seconde mission s'est rendue en République arabe syrienne où elle a rencontré les autorités gouvernementales et les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées.

- 53.** Le rapport met en lumière la situation des Palestiniens qui travaillent en Israël et celle des travailleurs du Golan. Dans le cas des travailleurs palestiniens, il analyse les obstacles qui s'opposent à l'égalité de chances et de traitement et entravent l'accès des intéressés à l'emploi dans les territoires occupés, en Israël et dans les colonies. Le rapport cite comme motif de préoccupation les mesures de sécurité, dont la fermeture des territoires occupés, qui découragent les Palestiniens de traverser la frontière pour aller chercher du travail en Israël. Par ailleurs, les travailleurs palestiniens souffrent du manque de clarté de la loi en vigueur sur le salaire minimum, leur salaire est souvent retenu, et ils doivent passer par des intermédiaires pour obtenir un permis de travail. Les mesures de sécurité évoquées précédemment ont empêché les activités commerciales et industrielles des employeurs palestiniens de se développer et découragé les importations et les exportations. En outre, selon les responsables du Coordonnateur spécial des Nations Unies dans les territoires occupés (UNSCO) et d'autres organisations des Nations Unies présentes sur le terrain, ces mesures ont nui à l'application de projets de coopération technique mis en place pour aider l'économie palestinienne à parvenir à l'autosuffisance.
- 54.** Le rapport portait également sur les conditions de travail et de vie des citoyens arabes syriens résidant sur les territoires syriens du Golan, qui font l'objet d'une discrimination du point de vue des rémunérations et des assurances ainsi que de licenciements abusifs.
- 55.** Le rapport indique que, selon les autorités israéliennes, des relations étroites se sont nouées depuis quelques années entre les autorités israéliennes et palestiniennes sur la question de la main-d'œuvre et de l'emploi, et qu'Israël a pour ligne de conduite aujourd'hui de donner la priorité aux Palestiniens sur les autres étrangers pour l'accès au marché du travail israélien. En outre, selon les autorités israéliennes, le nombre de permis délivrés aux détaillants et commerçants des territoires occupés qui souhaitent exercer leur activité en Israël a plus que doublé en 1998 et continue d'augmenter. Le rapport établit également que l'économie palestinienne semble être sortie de la crise, et l'évolution en cours tend à montrer que, pour la première fois depuis cinq ans, le revenu par habitant va augmenter. L'évolution du nombre de colons installés sur les territoires occupés entre le recensement de 1994-95 et celui de 1997 laisse penser que l'activité économique et l'emploi ont connu une croissance considérable sur cette période. Le nombre total de personnes employées dans les colonies a augmenté de 25 pour cent, mais l'augmentation la plus importante reste celle du nombre de travailleuses, qui a atteint près de 58 pour cent.
- 56.** L'OIT a entrepris plusieurs activités pour améliorer les conditions de travail et de vie des personnes installées sur les territoires occupés. Au cours de la période biennale 1998-99, le programme régional du Bureau pour les Etats arabes s'était fixé pour objectif principal d'aider les pays et les territoires concernés à mener à bien le processus de paix en cours dans la sous-région, notamment en Cisjordanie et à Gaza. Aujourd'hui, il s'agit avant tout de renforcer l'autonomie des fonctionnaires responsables de la question de la main-d'œuvre et de l'emploi dans la sous-région ainsi que celle des personnes représentant les partenaires sociaux. En 1999, l'OIT a poursuivi la mise en application d'un programme d'assistance technique ambitieux en Cisjordanie, à Gaza et sur les territoires palestiniens, avec un budget de plus de 10 millions de dollars E.-U. Les projets d'assistance technique à venir seront toujours axés sur les droits des travailleurs, le renforcement des capacités, la création d'emplois, la promotion du dialogue social, la protection sociale et le tripartisme.

57. Le Directeur général examine les préparatifs en vue du rapport relatif à cette question qui sera soumis à la Conférence internationale du Travail en juin 2000.

Genève, le 18 février 2000.