



# Conseil d'administration

355<sup>e</sup> session, Genève, 17-27 novembre 2025

## Section de l'élaboration des politiques

POL

### Segment de l'emploi et de la protection sociale

**Date:** 24 octobre 2025

**Original:** anglais

Deuxième question à l'ordre du jour

## Identifier les défis que pose l'application du principe de non-discrimination dans le monde du travail et les politiques pouvant être adoptées pour y faire face

### Objet du document

Le présent document a été élaboré en vue de faciliter l'examen de la question par le Conseil d'administration. Le Conseil d'administration est invité à prendre note des informations qu'il contient et à formuler des orientations pour guider le Bureau dans ses travaux concernant le principe de non-discrimination dans le monde du travail (voir le projet de décision au paragraphe 44).

**Objectif stratégique pertinent:** Principes et droits fondamentaux au travail.

**Principal résultat:** Résultat 5: Égalité des genres, égalité de traitement et égalité des chances pour tous.

**Incidences sur le plan des politiques:** Aucune.

**Incidences juridiques:** Aucune.

**Incidences financières:** Aucune.

**Suivi nécessaire:** Aucun.

**Unité auteur:** Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY).

**Documents connexes:** [GB.353/PV](#).

## ► Introduction

---

1. Lors de la discussion qu'il a tenue à sa 353<sup>e</sup> session (mars 2025) au sujet des Propositions de programme et de budget pour 2026-27, le Conseil d'administration a pris acte «des divergences de vues exprimées [...] quant à l'emploi des termes «orientation sexuelle» et «identité de genre» comme motifs de discrimination. Des questions avaient été posées en particulier sur les fondements habilitant le Bureau à mener des activités concernant la discrimination basée sur ces motifs <sup>1</sup>. Le Conseil d'administration a également rappelé que «l'OIT a[vait] l'obligation de combattre toute forme de discrimination et d'exclusion quel qu'en soit le motif et qu'elle en a[vait] pris l'engagement», a affirmé que «le Bureau fourni[ssait] une assistance technique aux pays, sur demande et compte dûment tenu de la situation nationale», et a décidé d'inscrire à l'ordre du jour de sa 355<sup>e</sup> session (novembre 2025), «pour discussion dans le cadre de la Section de l'élaboration des politiques, une question sur les défis que pos[ait] l'application du principe de non-discrimination dans le monde du travail, y compris les divergences de vues susmentionnées, et sur les moyens d'y faire face» <sup>2</sup>.
2. En juin 2025, la Conférence internationale du Travail («la Conférence») a pris acte de l'inscription de cette question à l'ordre du jour de la 355<sup>e</sup> session du Conseil d'administration et, se faisant l'écho de la position du Conseil, a elle aussi rappelé que l'Organisation avait l'obligation de combattre toute forme de discrimination et d'exclusion, quel qu'en soit le motif, et qu'elle en avait pris l'engagement <sup>3</sup>.
3. Le présent document, qui a été élaboré en vue de faciliter l'examen de la question, comprend quatre parties. La partie I rappelle que la discrimination est l'une des causes profondes des inégalités dans le monde du travail et que son coût social et économique est considérable. La partie II rappelle la place centrale qu'occupe le principe de non-discrimination, en tant que principe et droit fondamental au travail, dans le cadre du mandat de l'OIT. La partie III précise la manière dont la question des motifs de discrimination interdits est traitée dans les normes internationales du travail. La partie IV présente une analyse des défis liés à l'application du principe de non-discrimination et des moyens d'y faire face, suivie d'observations finales.

## ► I. Le coût social et économique de la discrimination dans le monde du travail

---

4. Il y a discrimination lorsque des personnes sont traitées différemment en raison de certaines caractéristiques comme la race, la couleur ou le sexe, ce qui nuit à l'égalité de chances et de traitement. Du fait qu'elle porte atteinte à la dignité des personnes et restreint la liberté des êtres humains de choisir leur propre voie et de réaliser leurs aspirations professionnelles et personnelles, la discrimination a un coût considérable pour les individus, les sociétés et les

---

<sup>1</sup> Cette divergence de vues était déjà apparue dans le cadre de la discussion et de l'adoption du programme et budget pour 2024-25.

<sup>2</sup> Voir GB.353/PV, paragr. 836-1091 pour la discussion, et paragr. 1092 pour la décision.

<sup>3</sup> OIT, [Résolution concernant l'adoption du programme et budget pour 2026-27 et la répartition du budget des recettes entre les États Membres](#), ILC.113/Résolution VI.

économies. Elle réduit les possibilités d'acquérir des aptitudes et des compétences et de se développer sur le plan professionnel et prive les travailleurs des fruits de leurs efforts, au mépris de leur mérite, les empêchant de réaliser leur véritable potentiel dans le monde du travail et d'améliorer leur situation économique. En ce qui concerne les employeurs, la discrimination entraîne une perte de productivité, de compétitivité et d'innovation, et limite leur capacité de mobiliser pleinement les compétences et capacités de leur personnel et d'en tirer parti.

5. La discrimination peut décourager certaines personnes d'intégrer le marché du travail ou d'y rester, et donc contribuer à l'inactivité. En tout état de cause, elle empêche le bon fonctionnement des marchés du travail, conduisant à un gâchis de capital humain. Les groupes de population qui y sont particulièrement exposés enregistrent souvent des taux de chômage plus élevés et touchent des salaires plus bas <sup>4</sup>, ce qui aggrave les inégalités sur le marché du travail. Ils sont en outre beaucoup plus représentés dans l'économie informelle, où leur situation défavorable est encore aggravée par le manque de protection et l'accès limité à des droits et à la sécurité sociale. La combinaison de différentes formes de discrimination et la superposition des vulnérabilités démultiplient ces effets, créant des désavantages cumulés qui sont d'autant plus difficiles à surmonter. Ces disparités viennent à leur tour saper la cohésion sociale et peuvent être un facteur d'instabilité dans une société. La discrimination, s'il lui est laissé libre cours, peut mettre un frein à la lutte contre la pauvreté en perpétuant la transmission intergénérationnelle des désavantages. La réduction des inégalités, qui passe notamment par l'élimination de la discrimination, est donc un élément indispensable pour qu'une stratégie viable puisse être conçue en faveur d'une croissance économique durable, de la réduction de la pauvreté et du développement durable <sup>5</sup>.
6. Une étude réalisée en 2025 par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) auprès des pays de l'Union européenne indique que des baisses notables du produit intérieur brut (PIB) sont imputables à la discrimination et met en évidence le fait que les pays dont la population accepte davantage les groupes minoritaires enregistrent un PIB plus élevé par habitant <sup>6</sup>. Le Fonds monétaire international (FMI) a quant à lui constaté, dans un document de travail analysant des données relatives à l'Afrique subsaharienne, que les inégalités de revenu et de genre avaient une incidence négative sur la croissance du PIB par habitant <sup>7</sup>. Les résultats d'une étude universitaire portant sur huit pays d'Amérique latine indiquent que le fait d'éliminer les obstacles à la participation des femmes sur le marché du travail et de leur offrir un accès égal à différentes professions permettrait de réduire la

<sup>4</sup> OIT, *Les femmes et l'économie: 30 ans après la Déclaration de Beijing*, Note d'information de l'OIT, 2025; OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2024-25: Vers une baisse des inégalités salariales au niveau mondial?*, 2025; Sevane Ananian et Giulia DellaFerrera, «A Study On The Employment And Wage Outcomes Of People With Disabilities», ILO Working Paper 124, 2024; Lena Hassani-Nezhad, Sevane Ananian et Nick Drydakis, «A Study On The Employment And Wage Outcomes Of Persons Living With A Same-Sex Partner», ILO Working Paper 131, 2024; OIT, *Panorama laboral de los pueblos indígenas en América Latina: La protección social como ruta hacia una recuperación inclusiva frente a la pandemia de COVID-19*, 2022; Silas Amo-Agyei, *The Migrant Pay Gap: Understanding Wage Differences Between Migrants And Nationals* (OIT, 2020).

<sup>5</sup> OIT, *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*, 2003, paragr. 2-3; *Déclaration de Copenhague sur le développement social et Programme d'action du Sommet mondial pour le développement social*, 1995, paragr. 54 b).

<sup>6</sup> OCDE, *Combating Discrimination in the European Union*, 2025, 75. D'après un rapport de 2016 du Haut-Commissariat à la Stratégie et au Plan (France Stratégie), l'élimination de la discrimination entraînerait une hausse du PIB comprise entre 3,6 et 14,1 pour cent selon les scénarios considérés aux fins des estimations. Voir France Stratégie, «Le coût économique des discriminations», 2016.

<sup>7</sup> Dalia S. Hakura et al., «Inequality, Gender Gaps and Economic Growth: Comparative Evidence for Sub-Saharan Africa», IMF Working Paper WP/16/111, 2016.

pauvreté et de favoriser une hausse des revenus dans les huit pays concernés <sup>8</sup>. Une autre étude, réalisée conjointement par l'OIT et la Banque asiatique de développement (BAsD), a mis en évidence une perte annuelle de 42 à 47 milliards de dollars des États-Unis résultant de l'accès limité des femmes aux possibilités d'emploi en Asie <sup>9</sup>. Une étude de l'OIT utilisant des données provenant de dix pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire d'Asie et d'Afrique a abouti à la conclusion que les pertes économiques liées au handicap étaient importantes et mesurables, et représentaient entre 3 et 7 pour cent du PIB <sup>10</sup>.

## ► II. La non-discrimination et le mandat de l'OIT

7. Assurer à chacun des conditions de travail humaines fut l'un des objectifs fondamentaux de l'OIT dès sa création <sup>11</sup>. Il a ensuite été proclamé dans la Déclaration de Philadelphie de 1944, qui a été intégrée à la Constitution en 1946, que «tous les êtres humains, quels 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» <sup>12</sup>. La Déclaration de Philadelphie indique également que «la réalisation des conditions permettant d'aboutir à ce résultat doit constituer le but central de toute politique nationale et internationale» <sup>13</sup>.
8. Le principe de non-discrimination inscrit dans la Constitution a été formulé plus avant dans diverses conventions et recommandations dont deux, et non des moindres, sont des conventions fondamentales, à savoir la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 <sup>14</sup>. Autre preuve de la place centrale qu'occupe ce principe à l'OIT: entre 1962 et le début des années 1990, un Comité sur la discrimination spécialement formé par le Conseil d'administration a examiné les moyens de promouvoir l'égalité et la non-discrimination. Il a également joué un rôle important dans l'action menée par l'Organisation contre l'apartheid <sup>15</sup>.

<sup>8</sup> Joana Costa, Elydia Silva et Fábio Vaz, «*The Role of Gender Inequalities in Explaining Income Growth, Poverty and Inequality: Evidences from Latin American Countries*», Working Paper No. 52, Centre international de politiques pour une croissance inclusive/Programme des Nations Unies pour le développement, 2009.

<sup>9</sup> OIT et BAsD, *Women and Labour Markets in Asia: Rebalancing for Gender Equality*, 2011.

<sup>10</sup> Sebastian Buckup, «*The Price Of Exclusion: The Economic Consequences of Excluding People with Disabilities from the World of Work*», ILO Employment Working Paper No. 43, 2009.

<sup>11</sup> Constitution de l'OIT, avant l'entrée en vigueur de l'amendement de 1946, préambule et section II, art. 41 (art. 427 du traité de Versailles), points 7 et 8 (le texte de la Constitution de 1919 est reproduit dans le *Bulletin officiel*, vol. XXIX, n° 4, 15 nov. 1946).

<sup>12</sup> *Déclaration de Philadelphie*, partie II (a).

<sup>13</sup> *Déclaration de Philadelphie*, partie II (b).

<sup>14</sup> Les instruments de l'OIT qui contiennent des clauses de non-discrimination inspirées de la convention n° 111 sont, entre autres, les conventions sur la politique de l'emploi, le licenciement, les agences d'emploi privées et la protection de la maternité. Plusieurs instruments visent à lutter contre la discrimination ciblant des groupes particuliers, comme les peuples autochtones et tribaux, les travailleurs migrants ou les travailleurs domestiques. En 2019, les instruments relatifs à la violence et au harcèlement dans le monde du travail ont encore renforcé le corpus des normes internationales du travail visant l'élimination de la discrimination.

<sup>15</sup> Par la suite, une question sur l'action de l'OIT concernant la discrimination a été inscrite à l'ordre du jour de la Section des questions juridiques et des normes internationales du travail (LILS) et y a figuré jusqu'en 2010.

9. Les participants au sommet social tenu à Copenhague en 1995 ont reconnu de manière très claire le lien qui existe entre la non-discrimination, particulièrement dans le monde du travail, et le développement <sup>16</sup>. Quelques années plus tard, en 1998, l'OIT a consigné l'élimination de la discrimination dans sa Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Dans le cadre du suivi de cette déclaration, la Conférence a examiné trois rapports mondiaux sur l'égalité et la non-discrimination qui offraient une vision globale et dynamique de ce principe et droit fondamental, conformément à la déclaration <sup>17</sup>.
10. Le principe de non-discrimination a encore été mis en avant dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, en 2008, et les discussions récurrentes connexes qui ont eu lieu par la suite <sup>18</sup>, ainsi que dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail en 2019. La Conférence a multiplié les appels à agir contre la discrimination dans de nombreuses résolutions récentes, notamment en 2021 dans l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19 et dans la Résolution concernant les inégalités et le monde du travail.
11. Les travaux du Bureau portant sur la discrimination s'appuient actuellement sur plusieurs plans d'action ou stratégies approuvés par le Conseil d'administration au titre du suivi des résolutions pertinentes adoptées par la Conférence, notamment ceux concernant les principes et droits fondamentaux au travail (2024-2030) <sup>19</sup>, le travail décent et l'économie du soin (2024-2030) <sup>20</sup>, la protection des travailleurs (2023-2029) <sup>21</sup>, les inégalités dans le monde du travail (2022-2027) <sup>22</sup> et la violence et le harcèlement dans le monde du travail (à durée non limitée) <sup>23</sup>. L'Organisation s'est également dotée d'un plan d'action institutionnel sur l'égalité entre femmes et hommes et d'une stratégie pour l'inclusion du handicap <sup>24</sup>.
12. En œuvrant à l'élimination de la discrimination, conformément à sa Constitution et à son mandat, l'OIT contribue à la réalisation des objectifs de développement durable et à l'action menée plus largement par le système des Nations Unies pour promouvoir et protéger les droits humains. Lors du Sommet de l'avenir de 2024, les dirigeants mondiaux ont formulé ce constat: «les mesures que nous prenons pour réparer les injustices et réduire les inégalités au sein des pays et entre eux afin d'édifier des sociétés pacifiques, justes et inclusives ne peuvent aboutir que si nous redoublons d'efforts pour promouvoir la tolérance, embrasser la diversité

<sup>16</sup> Déclaration de Copenhague, paragr. 54 b).

<sup>17</sup> OIT, *L'heure de l'égalité au travail*; OIT, *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*, 2007; OIT, *L'égalité au travail: un objectif qui reste à atteindre - Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, 2011. La question a été retirée de la Section LILS après 2010 puisque, à compter de cette époque, l'action de l'OIT concernant la discrimination a été traitée dans le cadre du suivi de la Déclaration de 1998.

<sup>18</sup> En 2012, 2017 et 2024.

<sup>19</sup> GB.352/INS/3/1.

<sup>20</sup> GB.352/INS/3/2.

<sup>21</sup> GB.349/INS/3/2.

<sup>22</sup> GB.344/INS/8.

<sup>23</sup> GB.337/INS/3/1.

<sup>24</sup> OIT, *Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2022-2025*, 2022; OIT, *ILO Disability Inclusion Strategy (2024-2027)*, 2024.

et combattre toutes les formes de discrimination»<sup>25</sup>. Le document devant être adopté à l'issue des travaux du deuxième Sommet mondial pour le développement social prend acte du fait que la promotion de l'égalité et la lutte contre la discrimination contribuent à une croissance inclusive et durable, et engage à prendre des mesures particulières à cet égard<sup>26</sup>.

### ► III. Motifs de discrimination dans les normes internationales du travail

13. La définition de la discrimination qui figure dans la convention n° 111 indique que sept motifs de discrimination sont interdits, à savoir la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale (article 1 (1) a)). La convention laisse également aux Membres qui la ratifient le soin, s'ils le souhaitent, d'établir d'autres motifs aux fins de son application, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés (article 1 (1) b)). Plusieurs autres instruments de l'OIT traitent de la discrimination fondée sur des motifs distincts de ceux énoncés à l'article 1 (1) a) de la convention n° 111, notamment l'âge<sup>27</sup>, le handicap<sup>28</sup>, les responsabilités familiales<sup>29</sup>, le statut VIH<sup>30</sup>, l'appartenance à un syndicat<sup>31</sup>, la nationalité<sup>32</sup> et l'orientation sexuelle<sup>33</sup>.
14. Les organes de contrôle de l'OIT surveillent l'application de la convention n° 111 concernant la discrimination tant au regard des motifs qui y sont énoncés que des motifs supplémentaires définis conformément à l'article 1 (1) b)<sup>34</sup>. Les études d'ensemble relatives à la convention n° 111 établies au fil des ans par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACRC) montrent une tendance à l'intégration, dans les législations

<sup>25</sup> Nations Unies, *Pacte pour l'avenir*, préambule.

<sup>26</sup> *Déclaration politique de Doha*, texte original convenu au 5 septembre 2025. Voir les paragraphes 11 et 27 de la déclaration et les paragraphes 3, 4, 11 et 12 de l'appel à l'action.

<sup>27</sup> Par exemple, la convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, art. 6; la recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980, paragr. 3; la recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982, paragr. 5 a); la recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997, paragr. 9; la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, paragr. 7 f).

<sup>28</sup> Par exemple, la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, art. 6; la convention n° 168, art. 6; la recommandation n° 188, paragr. 9; la recommandation n° 205, paragr. 7 f).

<sup>29</sup> Par exemple, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.

<sup>30</sup> Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, paragr. 10.

<sup>31</sup> Par exemple, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

<sup>32</sup> Par exemple, la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, art. 6; et la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, art. 10.

<sup>33</sup> Recommandation n° 188, paragr. 9; recommandation n° 200, paragr. 14 e); recommandation n° 205, paragr. 7 f).

<sup>34</sup> Le *formulaire de rapport* relatif à la convention n° 111, adopté par le Conseil d'administration, invite les Membres à fournir les mêmes informations concernant l'application de la convention au regard des motifs visés à l'article 1 (1) a) et de tous motifs supplémentaires spécifiés conformément à l'article 1 (1) b). Bien que la convention ne prévoit pas de mécanisme particulier pour que les États élargissent le champ d'application de la convention à des motifs supplémentaires, la commission a considéré que si, d'après les informations reçues d'un gouvernement et d'organisations de travailleurs et d'employeurs, une législation ou des politiques relatives à des discriminations fondées sur des motifs supplémentaires étaient adoptées après consultation des partenaires sociaux, il était possible d'en conclure que le gouvernement s'était prévalu de la possibilité offerte par l'article 1, paragraphe 1 b). Voir OIT, *Donner un visage humain à la mondialisation: Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, 2008, ILC.101/III/1B («Étude d'ensemble de 2012»), paragr. 808.

nationales, de motifs de discrimination supplémentaires comprenant, sans s'y limiter, le handicap, les responsabilités familiales, l'âge et la santé, y compris le statut VIH <sup>35</sup>. La CEACR constate depuis 1988 que des lois nationales sont adoptées contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans le domaine de l'emploi et de la profession et relève depuis 2012 des cas d'interdiction de la discrimination fondée sur l'identité de genre <sup>36</sup>.

15. La CEACR a noté que la possibilité de spécifier des motifs de discrimination supplémentaires en vertu de l'article 1 (1) *b*) de la convention n° 111 faisait «écho à la volonté générale clairement exprimée durant les discussions normatives de remédier au plus grand nombre de formes de discrimination possible dans l'emploi et la profession, compte tenu des spécificités de chaque pays, et de pouvoir s'attaquer aux motifs de discrimination qui pourraient venir à se présenter, ce qui fait de la convention et de la recommandation des instruments tournés vers l'avenir qui n'ont rien perdu de leur pertinence depuis leur adoption» <sup>37</sup>.
16. Entre 1997 et 2004, la possibilité d'étendre la liste des motifs prévus par la convention n° 111 au moyen d'un protocole a été étudiée par le Conseil d'administration mais la proposition formulée en ce sens n'a finalement pas été retenue, la préférence ayant alors été donnée à d'autres questions normatives <sup>38</sup>.

## ► IV. Défis liés à l'application du principe de non-discrimination et moyens d'y faire face

---

17. S'il est impossible de proposer ici une analyse exhaustive des défis liés à l'application du principe de non-discrimination, certains domaines dans lesquels des difficultés fondamentales subsistent sont examinés ci-après, ainsi que des moyens envisageables pour y remédier. Ces défis illustrent invariablement la nécessité de prendre des mesures efficaces pour faire progresser l'égalité de chances et de traitement, en droit comme en pratique, notamment en protégeant les individus contre la discrimination et en agissant sur les dimensions structurelles de celle-ci.

<sup>35</sup> La CEACR a réalisé des études sur la convention n° 111 en 1963, 1971, 1988 et 1996, conformément à l'article 19 de la Constitution. Par la suite, la convention n° 111 a été couverte par l'Étude d'ensemble de 2012 et l'Étude d'ensemble sur l'égalité des genres (OIT, *Atteindre l'égalité des genres au travail: Étude d'ensemble sur la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000*, ILC.111/III(B), 2023 («Étude d'ensemble de 2023»).

<sup>36</sup> OIT, *Égalité dans l'emploi et la profession: Étude d'ensemble des rapports concernant la convention (n° 111) et la recommandation (n° 111) sur la discrimination (emploi et profession), 1958*, Conférence internationale du Travail, 75<sup>e</sup> session, 1988, paragr. 65; Étude d'ensemble de 2012, paragr. 825; Étude d'ensemble de 2023, paragr. 103-107.

<sup>37</sup> Étude d'ensemble de 2023, paragr. 48.

<sup>38</sup> Cette proposition normative, qui a été initialement introduite par la CEACR dans son étude spéciale de 1996, a été examinée pour la dernière fois par le Conseil d'administration à sa 289<sup>e</sup> session, en mars 2004 (GB.289/2). Deux possibilités y étaient envisagées. La première consistait à permettre aux États ratifiant le protocole de choisir les autres motifs vis-à-vis desquels ils souhaitent s'engager au titre de la convention. La seconde consistait à adopter une liste de motifs «de base» vis-à-vis desquels les États s'engageaient lors de la ratification du protocole, tout en leur laissant la possibilité de prendre des engagements à l'égard d'autres motifs. Cette proposition prévoyait en outre l'ajout de dispositions sur l'inversion de la charge de la preuve dans les procédures pour discrimination.

## A. La discrimination: Un phénomène complexe et évolutif

18. Un premier défi lié à l'application du principe de non-discrimination tient au fait que la discrimination est un phénomène complexe et évolutif profondément influencé par les normes culturelles, sociales et politiques. Les facteurs et les causes profondes de la discrimination, en grande partie similaires quel que soit le motif considéré, sont souvent liés à des rapports de force déséquilibrés, des stéréotypes profondément ancrés et des biais qui peuvent être aussi bien individuels qu'institutionnels ou structurels. Ces facteurs et ces causes tendent aussi à produire des résultats analogues: ils limitent les possibilités d'intégrer le marché du travail, d'y rester et d'y progresser, renforçant ainsi les inégalités et perpétuant pour les catégories défavorisées le cycle de la pauvreté, de l'exclusion et de la marginalisation.
19. Si, historiquement, les lois et politiques en matière d'égalité et de non-discrimination se sont concentrées sur la lutte contre la discrimination fondée sur un seul motif, les travaux de recherche et les débats d'orientation s'attachent de plus en plus à examiner et à mieux comprendre la discrimination en tant que phénomène multidimensionnel qui implique souvent un traitement moins favorable fondé sur plusieurs motifs. Les femmes autochtones, par exemple, subissent une discrimination intersectionnelle en raison de leur origine ethnique et de leur sexe. En outre, si la discrimination directe est facile à repérer et à combattre – comme des grilles de salaires différentes pour les femmes et les hommes –, les cas de discrimination indirecte sont plus difficiles à détecter mais tout aussi importants <sup>39</sup>. Ainsi, la CEACR a noté qu'exclure des groupes de travailleurs de la législation générale du travail pouvait constituer une forme de discrimination indirecte, en référence aux travailleurs domestiques, qui sont la plupart du temps des femmes <sup>40</sup>.
20. À mesure que les sociétés et les connaissances scientifiques évoluent, certaines règles ou normes considérées auparavant comme appropriées sont progressivement réexaminées à la lumière du principe de non-discrimination. Par exemple, les premières normes de l'OIT concernant le travail de nuit et les travaux souterrains prévoyaient une interdiction générale d'employer des femmes pour ces types de travaux, laquelle interdiction illustre des stéréotypes largement répandus concernant les fonctions sociales et reproductives dévolues aux femmes. Reflétant un changement d'approche, les normes de l'OIT les plus récentes dans ces domaines mettent l'accent sur une protection appropriée de tous les travailleurs, tout en prévoyant pour les travailleuses des protections spécifiques en matière de grossesse et de maternité. La convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes), 1935, qui interdisait l'emploi des femmes à des travaux souterrains, a été classée dans la catégorie des instruments dépassés par le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes, qui a estimé que cette convention était contraire aux principes fondamentaux d'égalité et de non-discrimination, et elle a par la suite été abrogée <sup>41</sup>.

<sup>39</sup> La CEACR a estimé que «[l]es discriminations indirectes concernent des situations, des réglementations ou des pratiques apparemment neutres mais qui, en réalité, aboutissent à des inégalités à l'encontre de personnes présentant des caractéristiques déterminées. Elles apparaissent dans une situation où sont appliqués à toute personne les mêmes conditions, traitement ou critères, ce qui aboutit, de manière disproportionnée, à des conséquences défavorables pour certaines personnes, du fait de caractéristiques telles que la race, la couleur, le sexe ou la religion, sans lien étroit avec les exigences inhérentes à l'emploi concerné» (voir Étude d'ensemble de 2012, paragr. 745).

<sup>40</sup> OIT, Étude d'ensemble de 2023, paragr. 62.

<sup>41</sup> GB.334/LILS/3, annexe, paragr. 12; GB.334/décisions, 15-16; OIT, *Abrogation de quatre conventions internationales du travail*, ILC.112/Instruments, 2024.

21. Si la réadaptation professionnelle est perçue comme un moyen important de favoriser l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail, il est désormais établi que, pour atteindre cet objectif, il est nécessaire de s'attaquer aux stéréotypes et aux biais profondément ancrés qui entourent le handicap <sup>42</sup>. De nouvelles formes et manifestations de discrimination sont susceptibles d'apparaître avec les évolutions technologiques, comme la discrimination fondée sur l'information génétique <sup>43</sup>.
22. Les positions relatives à la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre évoluent elles aussi. Dans plusieurs pays, cette discrimination est considérée comme un facteur d'exclusion du marché du travail auquel il faut remédier par des politiques et des mesures législatives <sup>44</sup>. Une étude universitaire récente a montré que, en 2023, 71 pays interdisaient, au moins dans une certaine mesure, la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle sur le lieu de travail et que 41 pays interdisaient dans une certaine mesure la discrimination fondée sur l'identité de genre <sup>45</sup>. Ces lois sont parfois venues renforcer dans les faits la protection juridique contre la discrimination fondée sur ces motifs que des tribunaux avaient déjà accordée <sup>46</sup>.
23. La discrimination étant complexe et en constante évolution, parvenir à la pleine application du principe de non-discrimination nécessite des efforts constants de la part des décideurs politiques et des institutions, notamment celles chargées de mettre en œuvre les politiques publiques pertinentes, ainsi que des partenaires sociaux sur le lieu de travail. La recherche joue un rôle important en ce qu'elle permet de mieux comprendre comment les formes anciennes et nouvelles de discrimination se manifestent, comment elles fonctionnent et quelles conséquences elles ont pour les travailleurs, les employeurs, les lieux de travail, les marchés du travail et les économies. Des données objectives et des connaissances appropriées sont nécessaires pour que les lois et politiques existantes puissent être régulièrement et utilement révisées et évaluées, afin qu'elles demeurent pertinentes et efficaces pour prévenir et combattre la discrimination ainsi que pour promouvoir l'égalité des chances.

<sup>42</sup> Selon une étude universitaire récente, en 2023, la législation de 164 pays prévoyait au moins un certain niveau de protection contre la discrimination au travail fondée sur le handicap. Voir Ross L. Weistroffer *et al.*, «[Mapping Progress in Workplace Protections: A Study of Global LGBTQI+Workplace Antidiscrimination Legislation in 2016 and 2023](#)», *Sex Res Soc Policy* (2025).

<sup>43</sup> La discrimination génétique désigne le traitement inégalitaire réservé à des personnes en raison d'un aspect de leur code génétique ou de leur génome, tel que le risque de maladie génétique. Voir Carolyn Riley Chapman *et al.*, «[Genetic Discrimination: Emerging Ethical Challenges in the Context of Advancing Technology](#)», *Journal of Law and the Biosciences* 7, No. 1 (2019).

<sup>44</sup> Diverses institutions ont mené des recherches sur la taille du groupe de population concerné et son expérience, les coûts économiques de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, ainsi que la prévalence et le type de protection juridique existant contre ce type de discrimination. Voir, par exemple, Anne-Marie Urban *et al.*, [Towards a Better Understanding of Discrimination Based on Sexual Orientation and Gender Identity](#) (Banque interaméricaine de développement, 2020); Banque mondiale, [Equality of Opportunity for Sexual and Gender Minorities](#), 2024.

<sup>45</sup> Voir Weistroffer *et al.* Depuis 2023, d'autres pays ont adopté des lois interdisant la discrimination fondée sur ces motifs. Au Lesotho, par exemple, la définition de la discrimination qui figure à l'article 6(1) de la loi sur le travail de 2024 mentionne l'orientation sexuelle parmi les motifs de discrimination interdits.

<sup>46</sup> Par exemple, au Chili, la loi n° 20.940 de 2016 a inscrit l'orientation sexuelle et l'identité de genre au nombre des motifs de discrimination interdits par les dispositions du Code du travail, ouvrant ainsi expressément un droit de recours contre ce type de discrimination; en Inde, un arrêt de la Cour suprême de 2014 a étendu le bénéfice de la protection contre la discrimination, y compris en matière d'emploi, aux personnes transgenres (*National Legal Services Authority v. Union of India and others*), protection qui a ensuite été consacrée par la loi de 2019 portant protection des droits des personnes transgenres.

## B. Renforcer la protection juridique contre la discrimination

24. Le fait que des pays du monde entier accordent dans leur système juridique un droit à l'égalité et à la non-discrimination montre que la législation est perçue comme un outil important pour mettre fin à la discrimination. Dans 139 États Membres de l'OIT au moins, le droit du travail interdit la discrimination dans l'emploi et la profession, tandis que d'autres États Membres accordent cette protection au titre de lois spécifiques en matière d'égalité et de non-discrimination ou de droits de l'homme.
25. Toutefois, une autre entrave à l'application du principe de non-discrimination est le caractère souvent lacunaire de la législation régissant la protection contre la discrimination dans l'emploi et la profession. Si 80 États Membres interdisent la discrimination directe et indirecte dans l'emploi et la profession au moyen de leur droit du travail ou d'autres textes législatifs, seuls 47 définissent ces deux formes de discrimination dans leur législation. Il arrive également que la loi ne couvre pas les sept motifs de discrimination énoncés dans la convention n° 111 ni tous les aspects de l'emploi ou de la profession, du recrutement à la cessation de service. Seules quelques législations nationales traitent de la prévention de la discrimination et prévoient des mesures proactives visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement <sup>47</sup>.
26. L'application de la législation constitue un défi notamment parce que la charge d'engager une procédure incombe souvent au plaignant et que l'accès à la justice peut poser problème, dans les faits, pour les particuliers. Les personnes victimes de discrimination hésitent parfois à porter plainte ou à demander réparation en raison d'obstacles juridiques et pratiques majeurs de différents ordres. Par exemple, seuls 50 États Membres prévoient dans leur législation une inversion de la charge de la preuve pour les affaires de discrimination dans l'emploi. D'autres facteurs peuvent décourager les victimes de porter plainte et limiter ainsi leur capacité d'obtenir réparation: le fait qu'une procédure pénale soit la seule voie de recours possible; la crainte d'un traitement injuste et d'une stigmatisation accrue; l'absence de soutien; l'incertitude d'un succès en cas d'action en justice.
27. Bien que les organes de contrôle fournissent des orientations claires sur le renforcement de la législation en matière d'égalité et de non-discrimination, les progrès à cet égard sont lents. Afin de résoudre ce problème, une mesure importante pourrait consister à intensifier les efforts visant à améliorer l'état des connaissances et des données sur l'impact et l'efficacité des législations contre la discrimination dans l'emploi et la profession et à faciliter la diffusion des résultats de ces recherches au sein des pays et entre eux <sup>48</sup>. L'accent devrait notamment être mis sur l'application effective de la législation et l'accès à la justice pour les victimes de discrimination dans le monde du travail, par exemple en recensant les enseignements tirés des mesures mises en œuvre par les inspections du travail et des travaux des organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité chargés d'examiner les plaintes pour discrimination.

## C. S'attaquer aux aspects structurels de la discrimination

28. Les obstacles à l'égalité de chances et de traitement dans le monde du travail comprennent des stéréotypes et des préjugés profondément ancrés sur le rôle, les capacités et les aspirations des personnes, qui reposent sur des caractéristiques personnelles telles que le sexe, l'âge, la nationalité, le handicap ou d'autres considérations. Ces obstacles sont dits

---

<sup>47</sup> Voir paragr. 33 à 35 ci-dessous.

<sup>48</sup> OIT, [Conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail](#), ILC.112/Résolution IV, 2024, paragr. 17 m).

structurels car ils dépassent le cadre des situations individuelles. Ils entraînent des inégalités comme un accès inégal à l'éducation, à la formation, aux compétences, à la terre et au financement, ainsi qu'une répartition inégale des activités de soin non rémunérées entre les femmes et les hommes. Même lorsque les personnes concernées accèdent au marché du travail, elles sont souvent cantonnées dans des emplois et des secteurs moins rémunérateurs, voient leur travail sous-évalué, font l'objet de violences et de harcèlement, sont surreprésentées dans l'économie informelle et sont souvent exclues des mécanismes d'organisation et de dialogue social, et se retrouvent donc dans une situation moins favorable.

29. La Conférence, de même que la CEACR, a reconnu et souligné la nécessité de s'attaquer aux défis liés aux aspects structurels et systémiques de la discrimination <sup>49</sup>. Cette nécessité est d'autant plus pressante que les marchés du travail connaissent de profondes mutations, notamment les transformations numériques et démographiques, qui risquent d'exacerber les situations de désavantage et d'exclusion, ainsi que les répercussions sociales et économiques qui en découlent.
30. Pour relever ces défis, il faut que l'égalité de chances et de traitement soit considérée comme un objectif spécifique et un résultat mesurable des politiques élaborées et mises en œuvre dans divers domaines, notamment l'emploi, les conditions de travail, la protection sociale, le soin, la migration de main-d'œuvre et le dialogue social, y compris la négociation collective. Dans l'État plurinational de Bolivie, par exemple, l'OIT a contribué à améliorer la situation des femmes autochtones travaillant dans le secteur de la construction grâce à des formations sur la sécurité et la santé au travail, à un soutien à l'entrepreneuriat, à la formalisation et à l'organisation collective <sup>50</sup>. En Iraq, l'OIT, s'appuyant sur une approche globale et intégrée, contribue depuis 2023 à la réforme des stratégies nationales pour l'emploi et des lois sur la discrimination, ce qui a permis d'améliorer la protection sur le lieu de travail, de mettre en place des initiatives en faveur de l'égalité salariale et d'améliorer les services de garde d'enfants. Ces initiatives ont également permis d'accroître la représentation des femmes au sein des instances dirigeantes syndicales et des mécanismes de négociation collective, et d'attirer ainsi davantage l'attention sur les mesures visant à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement fondés sur le genre au travail. En République de Moldova, la réforme de 2022 relative à la garde d'enfants a élargi les services destinés aux enfants de moins de 3 ans, amélioré les politiques en matière de congés, favorisé la formalisation des prestataires informels et encouragé la mise en place de structures d'accueil gérées par les employeurs, aidant ainsi les parents, en particulier les mères, à rester sur le marché du travail <sup>51</sup>.
31. La collecte, l'analyse et la diffusion de données ventilées sur le marché du travail sont essentielles pour mener des campagnes de sensibilisation fondées sur des données factuelles, afin de lutter contre les stéréotypes et les comportements discriminatoires, d'éclairer les débats politiques, de contrôler l'efficacité des politiques publiques et de déterminer si les inégalités se creusent ou se réduisent. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et la Conférence internationale du Travail ont appelé à la mise à disposition de statistiques ventilées par sexe, âge, handicap, race, origine ethnique, statut migratoire et situation géographique, ainsi que selon d'autres caractéristiques pertinentes dans les

<sup>49</sup> OIT, Étude d'ensemble de 2012, paragr. 745; OIT, [Résolution et conclusions concernant les inégalités et le monde du travail](#), ILC.109/Résolution XVI, 2021, paragr. 13 et 20 des conclusions. La discrimination est considérée comme systémique lorsqu'elle est répandue et profondément ancrée dans les comportements et l'organisation sociale.

<sup>50</sup> OIT, «[En Bolivie, les femmes construisent leur propre avenir](#)», 24 avril 2017.

<sup>51</sup> Loi sur les services complémentaires de garde d'enfants (n° 367/2022). Voir OIT, [Programme to Support the Transition to the Labour Market of Women on Childcare Leave](#), 2025.

contextes nationaux <sup>52</sup>. La ventilation des données par sexe et par âge est désormais une pratique plus courante, et des progrès ont été réalisés en ce qui concerne d'autres caractéristiques. Le répertoire de microdonnées de l'OIT comprend des données sur le marché du travail ventilées par handicap pour 121 pays, par nationalité et lieu de naissance pour 102 pays, et par origine ethnique pour seulement 47 pays. L'intégration de données relatives à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans les enquêtes réalisées à l'échelle nationale, notamment celles portant sur le travail et l'emploi, est une évolution relativement récente et plusieurs pays ont commencé à collecter ce type de données <sup>53</sup>.

32. Plusieurs études et rapports récents de l'OIT illustrent la valeur ajoutée des données ventilées pour comprendre, surveiller et éliminer les inégalités sur le marché du travail dans une perspective multidimensionnelle, corroborant l'idée que ce qui n'est pas mesuré reste invisible et ne peut donc pas être traité <sup>54</sup>. Les méthodes permettant d'apprécier dans quelle mesure des inégalités résultent de la discrimination ont un rôle à jouer, au-delà du simple recensement des écarts bruts. Par exemple, le Rapport mondial sur les salaires 2018-19 a notamment cherché à déterminer et à analyser la proportion de l'écart salarial entre les femmes et les hommes qui pouvait être considérée comme résultant d'une discrimination en matière de rémunération.

## D. Mieux tirer parti des mesures applicables sur le lieu de travail

33. Faire progresser l'égalité de chances et de traitement au travail nécessite d'adopter une approche globale axée sur la législation, l'accès à la justice, l'évolution des mentalités et des mesures proactives visant à prévenir la discrimination, notamment sur le lieu de travail. Les lieux de travail exempts de discrimination sont propices à l'innovation, au bien-être des employés et à la productivité. Ils sont mieux préparés pour relever les défis à venir, notamment grâce à une mise en adéquation de l'offre et de la demande de compétences et à l'actualisation des compétences des travailleurs. Une récente étude de l'OIT, qui s'appuie sur les résultats d'une enquête mondiale menée dans 75 pays de toutes les régions, fait apparaître que, bien que les lieux de travail disposent très souvent de politiques visant à promouvoir la non-discrimination, celles-ci doivent être encore renforcées <sup>55</sup>.
34. Dans certains pays, la législation exige que des mesures spécifiques soient appliquées sur les lieux de travail pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité des chances, notamment des mesures garantissant l'égalité de salaire entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale <sup>56</sup>. Ces mesures peuvent comprendre l'adoption et la mise en œuvre d'une politique ou d'un plan en matière d'égalité et la soumission de rapports connexes à un organisme public, y compris de données sur les salaires et la composition du personnel dans les différents emplois et professions. Dans certains cas, la loi établit un devoir de promotion de l'égalité dans le secteur public <sup>57</sup>.

<sup>52</sup> OIT, Résolution et conclusions concernant les inégalités et le monde du travail, paragr. 23 e) des conclusions; objectif de développement durable 17, cible 18.

<sup>53</sup> OCDE, *Panorama de la société 2019: Les indicateurs sociaux de l'OCDE – Un éclairage sur les personnes LGBT*, 2019, annexe 1.A; OIT, «Pratiques actuelles de mesure de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre dans les recensements de population», Base de données d'ILOSTAT, consulté le 17 mai 2024.

<sup>54</sup> Voir les rapports indiqués à la note de bas de page n° 4.

<sup>55</sup> OIT, *Transformer les entreprises par la diversité et l'inclusion*, 2022.

<sup>56</sup> C'est le cas, par exemple, au Brésil, au Canada, en Afrique du Sud et en Norvège. Au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord et en Finlande, ces lois ne s'appliquent qu'au secteur public.

<sup>57</sup> Voir, par exemple, la loi sur l'égalité (Equality Act) de 2010 adoptée par le Royaume-Uni.

35. Exiger des entreprises qu'elles emploient un certain nombre de personnes en situation de handicap est un autre exemple de mesure réglementaire qui permet de renforcer l'égalité de chances et de traitement sur le lieu de travail. Si ces exigences ne sont pas suffisantes à elles seules, il a été démontré que, combinées à des aides aux entreprises, à une application efficace de la loi, à des efforts pour lutter contre les stéréotypes et les préjugés, ainsi qu'à la mise en place d'aménagements raisonnables, elles donnent des résultats positifs <sup>58</sup>.
36. Recueillir et analyser plus avant les enseignements tirés de l'application de mesures et de politiques proactives sur le lieu de travail, y compris leur contribution à la réalisation de l'égalité de chances et de traitement, pourrait aider à promouvoir le dialogue social et l'élaboration de politiques à partir de données factuelles dans ce domaine.

## E. Renforcer le dialogue social et le rôle des partenaires sociaux

37. Les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent un rôle actif dans la promotion de l'égalité de chances et de traitement au travail. Par le dialogue social, y compris la négociation collective, elles contribuent à l'élaboration des cadres politiques et juridiques nationaux ainsi que des politiques et pratiques appliquées sur le lieu de travail, et influencent l'évolution des normes sociales et des mentalités qui sous-tendent les comportements discriminatoires <sup>59</sup>. Nombre de ces organisations ont mis en place des politiques, structures et programmes internes visant à promouvoir l'égalité et la non-discrimination, tant en leur sein que par l'intermédiaire des services qu'elles fournissent à leurs membres <sup>60</sup>. Ces dernières années, certains partenaires sociaux ont pris des mesures et lancé des initiatives en faveur de l'égalité des genres, de l'inclusion des personnes en situation de handicap et de la lutte contre la discrimination raciale. Ils ont également reconnu la nécessité de lutter contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre <sup>61</sup>.
38. L'OIT soutient les efforts des organisations d'employeurs et de travailleurs en faveur de l'égalité et de la non-discrimination en leur fournissant une assistance technique et des formations <sup>62</sup>, en mettant à leur disposition des plateformes, et en leur offrant des conseils et des possibilités de coopération transfrontalière qui renforcent le rôle des partenaires sociaux dans la lutte contre la discrimination et la promotion du dialogue social. À cet égard, on peut notamment citer le Réseau mondial entreprises et handicap de l'OIT, qui offre aux entreprises un cadre leur permettant de partager et de mettre en œuvre des pratiques inclusives, la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC), codirigée par l'OIT, l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) et l'OCDE, qui mobilise les gouvernements et les partenaires sociaux pour lutter contre la discrimination salariale, et l'Initiative mondiale OIT-ONU en faveur de la création d'emplois

<sup>58</sup> OIT, *Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quota Schemes*, Vol. 1 et Vol. 2, 2019; Samuel Berlinski et Jessica Gagete-Miranda, *Enforcement Spillovers under Different Networks: The Case of Quotas for Persons with Disabilities in Brazil*, Working Paper N° IDB-WP-1613 (Banque interaméricaine de développement, 2024).

<sup>59</sup> Voir, par exemple, Birte Homann, *Bargaining for Equality* (IndustriALL Global Union, 2025).

<sup>60</sup> Voir, par exemple, Confédération syndicale internationale (CSI), «*Les femmes aux postes de direction*», 5 mars 2025; Organisation internationale des employeurs (OIE), «*L'OIE lance la deuxième phase du programme de mentorat pour les femmes entrepreneurs*», 23 février 2024.

<sup>61</sup> OIE, *Quelle est la position du Groupe des employeurs de l'OIT sur la discrimination LGBTI?*, 17 mai 2019. Le Conseil des Global Unions a mis en place un comité de coordination LGBTI en 2018 et a adopté une *charte de solidarité avec les travailleurs LGBTI*.

<sup>62</sup> Les possibilités de formation comprennent une série de programmes connexes proposés par le Centre international de formation de l'OIT à Turin.

décents pour les jeunes, qui vise à permettre aux jeunes d'accéder à des emplois décents dans un marché du travail inclusif et équitable. On citera enfin l'Initiative de l'OIT pour un recrutement équitable, qui promeut des pratiques de recrutement fondées sur les normes du travail, le dialogue social et l'égalité des genres, et, au niveau régional, le Forum de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) sur la migration de main-d'œuvre.

## ► Observations finales

---

39. Le principe de non-discrimination est au cœur même du mandat de l'OIT, inscrit dans sa Constitution et consacré par les normes internationales du travail, la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et d'autres déclarations et résolutions historiques adoptées par la Conférence internationale du Travail. Les mandants tripartites sont résolument d'accord sur le fait que l'OIT a l'obligation de lutter contre toute forme de discrimination dans l'emploi et la profession et qu'elle en a pris l'engagement.
40. Le présent document met en lumière l'importance d'assurer une protection juridique efficace contre la discrimination dans l'emploi et la profession, en droit comme en pratique, ainsi que la nécessité de traiter les dimensions structurelles de la discrimination dans le monde du travail. Cela est essentiel pour mettre en place des marchés du travail inclusifs et résilients qui profitent à tous les travailleurs, renforcent la cohésion sociale et favorisent une croissance durable, tout en aidant les employeurs à tirer pleinement parti des compétences et des savoir-faire de la main-d'œuvre, en favorisant une culture positive sur le lieu de travail et en stimulant la productivité et l'innovation.
41. S'il est laissé libre cours à la discrimination, ses effets peuvent s'accumuler tout au long de la vie (de l'école à l'emploi jusqu'à la retraite). En outre, la discrimination peut souvent être subie simultanément pour plusieurs motifs qui se recoupent, par exemple le sexe et l'origine sociale. Des approches intégrées, multidisciplinaires et fondées sur des données factuelles sont donc indispensables pour lutter contre les causes structurelles et les effets cumulés de la discrimination. Il sera primordial de dépasser les cloisonnements entre les politiques et de favoriser un dialogue social fondé sur des données factuelles pour concevoir des mesures adaptables et tournées vers l'avenir qui permettront de disposer dans la pratique de cadres de plus en plus efficaces.
42. Le Bureau apporte une expertise de longue date dans ce domaine et est singulièrement bien placé pour appuyer l'action menée en réponse aux défis et aux besoins liés à la prévention et à l'élimination de la discrimination. Comme mentionné au paragraphe 11 ci-dessus, plusieurs plans d'action et stratégies actuellement mis en œuvre par l'OIT contribuent à l'élimination de la discrimination. Le rôle du Bureau consiste notamment à recueillir et à diffuser des informations, y compris des statistiques, ainsi qu'à procéder à des analyses comparatives permettant d'offrir une assistance technique éclairée au niveau national, à la demande et compte dûment tenu de la situation du pays concerné <sup>63</sup>.
43. Il est urgent de renforcer encore l'action de l'OIT contre la discrimination, en mettant plus résolument l'accent sur des approches intégrées et en traitant les causes structurelles de ce phénomène. Il faut également s'attacher davantage à discerner et à prendre en considération

---

<sup>63</sup> Résolution concernant l'adoption du programme et budget pour 2026-27 et la répartition du budget des recettes entre les États Membres.

les perspectives et les défis qui se font jour concernant l'élimination de la discrimination, au gré des multiples transitions à l'œuvre dans le monde du travail d'aujourd'hui. Il est essentiel de veiller à ce que les mesures visant à éliminer la discrimination dans l'emploi et la profession restent efficaces et au cœur des efforts de l'Organisation afin de promouvoir le plein emploi productif, de favoriser l'égalité d'accès à un travail décent pour tous et, en fin de compte, de parvenir à un développement inclusif et durable.

## ► **Projet de décision**

---

- 44. Le Conseil d'administration prend note des informations fournies dans le document GB.355/POL/2 et prie le Directeur général de veiller à ce que les orientations formulées au cours de la discussion soient prises en considération par le Bureau dans ses travaux concernant le principe de non-discrimination dans le monde du travail.**