



Organisation
internationale
du Travail



Dans des conditions de liberté et de dignité

Voies vers l'égalité raciale
dans le monde du travail

RÉSUMÉ ANALYTIQUE



► Résumé analytique

La Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail (Déclaration de Philadelphie), adoptée en 1944, affirme que «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales».

Quatre-vingts ans plus tard, en 2024, au Sommet de l'avenir à l'ONU, les dirigeants mondiaux ont déclaré ce qui suit: «Nous sommes conscients que 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 et combattre toutes les formes de discrimination, y compris le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée¹». Dans le droit fil de cet engagement renouvelé en faveur de la lutte contre la discrimination raciale, le rapport met en lumière les inégalités de genre sur les marchés du travail et les politiques visant à les faire reculer. En définissant un ensemble de voies à suivre pour renforcer l'action à mener en faveur de l'égalité raciale dans le monde du travail, il vise à encourager le dialogue social et la réforme des politiques afin de garantir et de promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour toutes les personnes.

Qu'entend-on par discrimination raciale?

Comme définie par la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale de 1966, l'expression «discrimination raciale» qualifie le traitement différencié fondé sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique. Dans le contexte de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, de l'OIT, la discrimination raciale est principalement abordée en lien avec les motifs interdits que sont la race, la couleur et l'ascendance nationale, qui y sont tous mentionnés. La convention n° 111 définit la discrimination comme «toute distinction, exclusion ou préférence» fondée sur un motif interdit «qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession».

La convention n° 111 reconnaît que les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées ne sont pas considérées comme des discriminations. Les décisions en matière d'emploi fondées sur des facteurs liés au travail, tels que l'expérience, les compétences ou les efforts (ce qu'on appelle communément le mérite), sont non seulement légitimes, mais aussi essentielles au succès de l'entreprise. Toutefois, ces décisions ne doivent pas être liées à des caractéristiques personnelles protégées telles que la race, la couleur ou l'origine nationale, à moins qu'il ne s'agisse d'une exigence professionnelle.

Combattre la discrimination: une nécessité dans des sociétés marquées par la diversité

Les inégalités raciales sur les marchés du travail subsistent et restent omniprésentes. Si la plupart des pays affichent une diversité ethnique, les populations gagnent en diversité du fait de la mobilité humaine. La migration pour le travail et les déplacements forcés s'inscrivent dans cette réalité. Les personnes se retrouvent dans des contextes sociaux différents et peuvent subir une discrimination fondée sur leur identité raciale ou ethnique.

1 Assemblée générale des Nations Unies, résolution 79/1, Le pacte pour l'avenir, [A/RES/79/1](#) (2024).

L'égalité et la non-discrimination dans l'emploi et la profession constituent un droit humain fondamental. Il est indispensable de mettre en œuvre des politiques et des mesures à même de s'attaquer à la discrimination raciale dans le monde du travail pour parvenir à la justice sociale, faute de quoi les conséquences seront fâcheuses pour les personnes, les entreprises, les marchés du travail et les sociétés. La discrimination empêche les personnes de développer leur potentiel, leurs compétences et leur talent et d'être saluées pour leur contribution, sur la base de l'égalité avec les autres, quel que soit le type d'emploi ou de profession qu'elles souhaitent occuper ou exercer. La discrimination nuit à la productivité et empêche d'attirer et de conserver les talents.

En revanche, les lieux de travail marqués par la diversité réussissent mieux. Les sociétés dans lesquelles les possibilités d'emploi sont accessibles, indépendamment de l'appartenance raciale ou ethnique, et où la diversité est respectée et valorisée, sont mieux à même de réduire les inégalités et de renforcer la cohésion sociale et, en fin de compte, la paix et la stabilité.

Se servir des normes internationales du travail au bénéfice de l'égalité raciale

Depuis l'adoption de la Déclaration de Philadelphie, l'OIT a élaboré tout un ensemble de normes internationales du travail qui guident les mesures prises pour éliminer la discrimination dans le monde du travail. La convention n° 111, adoptée en 1958, est le premier instrument international juridiquement contraignant entièrement consacré à l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession. Elle porte sur la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, tout en permettant également aux États de préciser tout autre motif interdit, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs.

En outre, certains instruments de l'OIT portent sur les droits de groupes particulièrement exposés à la discrimination raciale, à savoir les travailleurs migrants et les peuples autochtones et tribaux. De plus, l'action normative de l'OIT vise à combler les lacunes dans la protection sociale et la protection de la main-d'œuvre en incluant ces groupes: on peut citer, à titre d'exemple, la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. Le chapitre 2 du rapport présente les principales caractéristiques de la convention n° 111 et d'autres normes internationales du travail qui guident la lutte contre la discrimination raciale et la promotion de l'égalité.

Comprendre les inégalités raciales sur le marché du travail

La collecte et l'analyse approfondies de données sont indispensables pour comprendre les inégalités et la discrimination sur le marché du travail. Des données fiables assoient la définition des tendances, la prévision des faits nouveaux et la prise de décisions stratégiques fondée sur des éléments probants. Ces données doivent être transparentes et accessibles pour garantir que les interventions sur le marché du travail seront ancrées dans des preuves empiriques et non des conjectures ou des suppositions, ainsi que pour asseoir la légitimité de ces actions et susciter la confiance de la population.

Le chapitre 3 est consacré à la façon dont différents pays collectent des données ventilées par race ou appartenance ethnique dans les enquêtes sur la main-d'œuvre, en mettant en avant les difficultés méthodologiques rencontrées et les implications de chaque méthode. À partir de l'analyse de données ventilées par race ou appartenance ethnique de 47 pays, disponibles dans la collection de microdonnées harmonisée du BIT, il présente des preuves empiriques sur les différences de résultats sur le marché du travail entre les divers groupes raciaux ou ethniques afin d'illustrer ces inégalités; examine plusieurs méthodes permettant de comprendre la mesure dans laquelle la discrimination est l'élément moteur des inégalités sur le marché du travail en suivant des éléments raciaux ou ethniques; et expose les résultats de l'application de la méthode dite de décomposition dans les pays choisis afin de montrer dans quelle mesure les inégalités constatées peuvent être le fait de la discrimination raciale.



Dans les pays analysés, les peuples autochtones et tribaux, ainsi que les personnes d'ascendance africaine figurent systématiquement parmi les groupes qui subissent des inégalités persistantes et prononcées. Les membres de ces groupes raciaux ou ethniques et d'autres groupes défavorisés sont plus susceptibles de faire partie de ceux que l'on trouve dans l'emploi formel, dans les professions élémentaires et dans les emplois les moins rémunérés, et ont un accès inégal à la protection sociale. La décomposition analytique montre clairement que la discrimination raciale est un facteur qui sous-tend les inégalités en matière d'accès à l'emploi et aux gains.

Interdire la discrimination raciale dans l'emploi et la profession

Il est essentiel de créer un cadre juridique adéquat interdisant la discrimination raciale et les autres formes de discrimination pour avancer sur la voie de l'élimination de la discrimination et promouvoir l'égalité de chances pour toutes les personnes. Le chapitre 4 présente les résultats d'un inventaire juridique mondial réalisé par le BIT. La plupart des pays ont inclus des dispositions relatives à l'égalité et à la non-discrimination dans leur Constitution: plus de 140 constitutions interdisent expressément la discrimination raciale. De manière générale, la législation du travail représente le principal moyen pour interdire la discrimination sur le lieu de travail. Dans 139 États Membres sur les 187 que compte l'OIT, la législation du travail interdit la discrimination raciale. Dans 21 de ces pays, la protection contre la discrimination est incomplète, parce que la législation n'interdit pas la discrimination raciale dans tous les domaines de l'emploi et de la profession. À titre d'exemple, il arrive qu'aucune protection pendant le recrutement ne soit prévue. Dans plusieurs pays, la protection contre la discrimination raciale au travail figure dans des textes relatifs à l'égalité ou des lois sur les droits de l'homme et non dans la législation du travail.

Il arrive également que la protection juridique contre la discrimination raciale présente des lacunes, parce que la législation du travail ou les textes portant sur d'autres questions n'interdisent ni ne définissent expressément la discrimination directe et indirecte. À ce jour, seuls 47 États Membres de l'OIT, la plupart en Europe, l'interdisent et la définissent expressément, influencés par les directives de l'Union européenne relatives à l'égalité de traitement. Même si la législation de 33 autres pays interdit la discrimination directe et indirecte, ces concepts ne sont nullement définis en droit.

En outre, la protection juridique est souvent incomplète, parce que la législation correspondante ne comprend pas de dispositions renversant la charge de la preuve dans les procédures judiciaires afin qu'elle incombe à l'auteur présumé, lorsque les charges à son endroit sont suffisantes. De plus, il peut s'avérer encore nécessaire de modifier la législation pour qu'elle prenne expressément en compte la violence et le harcèlement à caractère discriminatoire. Les connaissances sur la façon dont on s'appuie sur les dispositions législatives actuelles relatives à l'égalité et à la non-discrimination pour combattre, dans la pratique, la discrimination par des algorithmes dans l'emploi et la profession demeurent limitées. Elles seront nécessaires pour garantir que la législation est adaptée à son objectif (voir chapitre 7).

Prendre des mesures volontaristes pour faire face à la discrimination structurelle et systémique

La persistance des inégalités raciales sur les marchés du travail montre qu'il est nécessaire de réfléchir à la façon de prévenir et de combattre plus énergiquement la discrimination raciale et les autres formes de discrimination intersectionnelle. Outre le fait qu'elles garantissent une protection juridique efficace aux personnes victimes de discrimination, des mesures volontaristes sont nécessaires pour faire face à la discrimination structurelle et systémique en tant que moyen de parvenir à des résultats équitables sur le marché du travail pour toutes les personnes. Si le type de mesures et leur combinaison devront être adaptés aux circonstances, le rapport montre que les politiques nationales de l'emploi et les politiques relatives aux marchés publics sont sous-utilisées pour faire progresser ces objectifs (chapitre 6).



Il convient de noter un fait nouveau positif: on accorde davantage d'attention à la promotion de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion au niveau du lieu de travail, notamment en adoptant et en mettant en œuvre des politiques ou des plans en matière d'égalité. Dans ce domaine également, davantage doit être fait pour évaluer les expériences déjà vécues, partager les enseignements tirés et établir ce qui fonctionne pour faire avancer l'égalité de chances et de traitement pour les groupes exposés à la discrimination raciale (chapitre 5).

Suivre les voies vers l'égalité raciale: agir dans le monde du travail

La discrimination raciale constitue un déni des droits, de la liberté et de la dignité des êtres humains. Avec la Déclaration de Philadelphie en tant que fondement indéfectible, la lutte contre la discrimination raciale, toutes les autres formes de discrimination et les inégalités dans le monde du travail est au cœur du mandat de l'OIT en matière de justice sociale et de sa vision pour le progrès social. Les mandants de l'OIT – gouvernements, employeurs et travailleurs – ont tous un rôle important à jouer et des responsabilités à cet égard (voir chapitre 8). En se fondant sur ses conclusions et à partir des normes internationales pertinentes, le rapport propose huit voies à suivre vers l'égalité raciale que les mandants de l'OIT et les décideurs pourraient envisager lorsqu'ils prennent des mesures visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour toutes les personnes (voir encadré RA1).

► Encadré RA1. Les voies vers l'égalité raciale: agir dans le monde du travail

1. Améliorer la disponibilité des données

Afin de rendre les inégalités plus visibles sur le marché du travail par la collecte et l'analyse approfondies des données relatives au marché du travail ventilées par sexe, appartenance ethnique et autres caractéristiques, il est non seulement nécessaire d'élargir les enquêtes sur la main-d'œuvre et les ménages afin que celles-ci incluent des marqueurs raciaux ou ethniques, mais aussi de concevoir de manière rigoureuse les échantillonnages probabilistes pour garantir que des conclusions significatives en seront tirées. Avec des données solides, les décideurs auront les moyens d'analyser l'étendue des inégalités sur le marché du travail et les conséquences des obstacles rencontrés par les personnes exposées au racisme, à la discrimination raciale, à la xénophobie et à l'intolérance qui y est associée. Il s'agit d'une première étape primordiale pour formuler des politiques efficaces en matière de réduction des inégalités structurelles.

2. Renforcer la protection juridique contre la discrimination raciale et d'autre nature

Il est temps pour les pays de réexaminer et de renforcer leur cadre juridique en vue d'interdire complètement la discrimination raciale et les autres formes de discrimination dans l'emploi et la profession, y compris la violence et le harcèlement à caractère discriminatoire. La protection législative devrait être connue de tous les travailleurs; elle devrait couvrir la discrimination indirecte et contenir des règles renversant la charge de la preuve dans les cas de discrimination. Les réformes engagées devraient être éclairées par des analyses rigoureuses du fonctionnement et de l'efficacité de la législation en vigueur, y compris en ce qui concerne la discrimination par des algorithmes, et progresser dans le cadre de consultations menées avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

3. Faire activement face à la discrimination structurelle

Il est nécessaire de prendre des mesures volontaristes en faveur de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession dans toute une série de politiques socio-économiques, notamment en ce qui concerne l'emploi, la protection sociale et la migration de main-d'œuvre, afin de surmonter la transmission intergénérationnelle des désavantages et les inégalités structurelles sur le marché du travail que connaissent les groupes exposés à la discrimination raciale. Pour faire face à la discrimination structurelle, il convient d'évaluer si et comment les politiques et les institutions existantes, y compris les institutions du travail, réussissent à réduire les inégalités raciales et la discrimination. Il faut élaborer des cadres et des outils théoriques et pratiques pour procéder à de telles évaluations.



4. Rendre les politiques de l'emploi sensibles aux inégalités raciales

Les politiques nationales de l'emploi ne doivent pas se limiter à des engagements généraux en faveur du principe de la non-discrimination et doivent formuler des mesures précises propices à l'inclusion sur le marché du travail des groupes exposés à la discrimination, notamment raciale ou ethnique. Une analyse solide du marché du travail qui prend en compte le vécu de ces groupes peut renforcer l'assise de ces politiques. Des statistiques du marché du travail ventilées par appartenance ethnique, sexe, handicap et autres éléments sont indispensables, car elles mettent en avant les difficultés propres aux différents groupes exposés à la discrimination. Il est indispensable de garantir un véritable accès des groupes touchés aux mesures, aux services, aux programmes et aux interventions; cela peut faciliter l'accès à un emploi de qualité, sur la base de l'égalité avec les autres. De plus, des cadres de résultats appropriés devraient contrôler dans quelle mesure ces groupes bénéficient d'un tel accès.

5. Faciliter les possibilités économiques

Parmi les voies qui permettent de surmonter l'exclusion du marché du travail figurent le fait d'aider les entrepreneurs appartenant à des groupes raciaux ou ethniques défavorisés, la facilitation de l'accès à des ressources telles que le crédit ou la terre, et les marchés publics sociaux. Il peut s'avérer essentiel de réunir des informations sur ces programmes et de les évaluer, tout comme de partager les expériences vécues et les enseignements tirés, pour renforcer les initiatives et faciliter la reproduction des interventions couronnées de succès ou leur mise en œuvre à plus grande échelle.

6. Renforcer les politiques relatives au lieu de travail

Les employeurs publics et privés du monde entier s'emploient à promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion dans leurs organisations et leurs entreprises. Dans plusieurs pays, la législation impose l'adoption de certaines mesures relatives au lieu de travail. Tout récemment, de nouvelles lois et politiques sur la transparence de la rémunération, dont certaines portent expressément sur la discrimination intersectionnelle en matière de rémunération, se sont servies des interventions effectuées au niveau du lieu de travail comme éléments indispensables au changement. La convention n° 190 de l'OIT dispose que les politiques du lieu de travail constituent un moyen de prévenir la violence et le harcèlement. Le développement des connaissances et des données probantes sur le fonctionnement et l'efficacité des différents types de politiques du lieu de travail et le partage des expériences vécues et des enseignements tirés seront indispensables pour promouvoir ces politiques et édifier les cadres réglementaires ou d'autre nature adéquats pour en orienter et en accompagner la conception et la mise en œuvre.

7. Passer de la parole aux actes

La progression de l'égalité raciale dans le monde du travail passe par la promotion de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion au sein des mandants de l'OIT, à savoir les gouvernements ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs. À mesure que les institutions et les organisations des mandants deviennent plus diverses et inclusives et qu'elles renforcent leurs capacités en matière de traitement des questions d'égalité et de non-discrimination dans le monde du travail, elles peuvent montrer l'exemple et encourager le dialogue social et la coopération en vue de combattre la discrimination et de faire avancer l'égalité, la diversité et l'inclusion.

8. Permettre la tenue du dialogue social, l'expression et la participation

La voix et la participation des personnes touchées par la discrimination raciale sont indispensables pour garantir que les politiques adoptées et les décisions prises répondent à des besoins réels. Leur expérience donne des informations précieuses qui permettent de proposer des solutions plus équitables. La liberté syndicale et le droit de négociation collective, ainsi que les conventions fondamentales en la matière – la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 – facilitent cette expression et cette participation. La convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, reconnaît expressément le droit des peuples autochtones et tribaux à la consultation et à la participation. Les gouvernements devraient établir des mécanismes spéciaux permettant un dialogue institutionnalisé, de véritables consultations et une participation active en ce qui concerne les décisions touchant leur vie et leur communauté.





Faire avancer la justice sociale, promouvoir le travail décent

L'Organisation internationale du Travail est l'institution des Nations Unies spécialisée dans les questions liées au monde du travail. Elle rassemble gouvernements, employeurs et travailleurs autour d'une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, en soutenant la création d'emplois, les droits au travail, la protection sociale et le dialogue social.

ilo.org

Organisation internationale du Travail
Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse