RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

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

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL
100e session, 2011

Rapport I (B)

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL GENÈVE

Ce rapport peut aussi être consulté sur le site Internet de l'OIT (www.ilo.org/declaration).

ISBN 978-92-2-223091-4 (imprimé)
ISBN 978-92-2-223092-1 (PDF Web)
ISSN 0251-3218

Première édition 2011

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

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

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Des catalogues et listes des nouvelles publications peuvent être obtenus gratuitement à la même adresse, ou par e-mail: pubvente@ilo.org ou par notre site Web: www.ilo.org/publns.

Mis en pages en Suisse WEI
Imprimé en Suisse SRO

Table des matières

Résumé ix

Liste des abréviations xvii

Introduction 1

Partie I. Evolution de la situation: les tendances 5
Impact de la crise économique mondiale sur la discrimination dans l'emploi et la profession 5
Les travailleurs migrants et la crise 5
Les travailleuses et la crise 6
Pauvreté et discrimination 7
La riposte à la crise 9
Plans de relance 10
Prévenir les effets indésirables de l'assainissement budgétaire 10
La capacité institutionnelle de lutter contre la discrimination 11
Surveiller l'impact des politiques et des mesures 12
Mesurer la discrimination 13
Faits nouveaux sur le plan juridique 15
Ratification des conventions fondamentales 15
Evolution de la législation 15
Problèmes restants 16
La discrimination fondée sur des motifs multiples 17
Lutter contre la discrimination multiple 18

Partie II. Des principes à la pratique 21
Discrimination fondée sur le sexe 21
Promotion de l'égalité des sexes par l'intégration d'une démarche d'équité 22
Action positive 23
Persistance des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes 24
Moyens de réduire l'écart salarial hommes-femmes 24
Maternité et paternité 27
Concilier les obligations professionnelles et familiales 28
Accès des filles à l'éducation 29
Législation sur la situation matrimoniale 29

Plaintes pour harcèlement sexuel . . . 30
Discrimination fondée sur la race et l'appartenance ethnique . . . 30
Des tendances mondiales inquiétantes . . . 30
Des progrès limités pour les personnes d'ascendance africaine . . . 31
Populations autochtones: le cas de l'Amérique latine . . . 34
Politiques et mesures visant les populations autochtones . . . 35
L'Europe et les Roms . . . 36
Discrimination fondée sur la nationalité: le cas des travailleurs migrants . . . 37
Formes de discrimination relative à l'emploi . . . 39
Conditions de travail . . . 40
Mesures destinées à limiter la migration et à expulser les travailleurs migrants . . . 40
Intégration ou assimilation . . . 40
Xénophobie et violence . . . 41
Méconnaissance des droits . . . 41
Faits nouveaux sur le plan juridique et mesures volontaristes . . . 42
Politiques de diversité . . . 43
Discrimination fondée sur la religion . . . 44
Montée de la discrimination religieuse . . . 44
Manifestation des convictions religieuses sur le lieu de travail . . . 44
Liberté de ne pas révéler sa religion . . . 45
Gestion de la diversité religieuse sur le lieu de travail . . . 45
Discrimination fondée sur les opinions politiques . . . 46
Mesures législatives . . . 46
Discrimination fondée sur l'origine sociale . . . 48
Discrimination fondée sur la caste . . . 48
Progrès sur les plans législatif et politique . . . 48
Discrimination fondée sur le statut VIH . . . 49
Marginalisation des personnes vivant avec le VIH ou le sida . . . 49
Tests de dépistage du VIH . . . 49
Faits nouveaux et lacunes sur le plan juridique . . . 50
Le rôle des partenaires sociaux . . . 50
Discrimination fondée sur le handicap . . . 51
Des inégalités généralisées dans l'emploi . . . 51
Accès à l'éducation et à la formation professionnelle . . . 51
Aménagement raisonnable . . . 52
Récentes mesures en faveur d'une protection juridique suffisante . . . 53
Amélioration de l'employabilité des personnes handicapées . . . 53
Discrimination fondée sur l'âge . . . 53
Augmentation du nombre de plaintes . . . 53
Mesures en faveur de l'égalité pour les travailleurs âgés . . . 54
La situation des jeunes travailleurs . . . 55
Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle . . . 55
Progrès concernant les mesures antidiscrimination . . . 56
Action des syndicats . . . 56
Discrimination génétique . . . 57
Evolution de la législation . . . 57
Discrimination fondée sur le mode de vie . . . 58
Discrimination fondée sur le poids . . . 58
Discrimination envers les fumeurs . . . 58

Partie III. L'action de l'OIT 61
Le travail décent pour tous 61
Promouvoir l'action en faveur de la non-discrimination 62
Mieux concevoir et faire appliquer la législation 63
Egalité entre hommes et femmes 64
Egalité de rémunération entre hommes et femmes 68
Concilier les responsabilités professionnelles et familiales 68
Egalité raciale et ethnique 68
Protéger les travailleurs migrants 69
Protéger les travailleurs séropositifs ou affectés par le VIH 70
Egalité des chances pour les personnes handicapées 71
Discrimination fondée sur l'âge 71

Partie IV. Vers un plan d'action 73
Promouvoir les instruments de l'OIT 73
Approfondir et partager les connaissances sur l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession 74
Renforcer la capacité institutionnelle des mandants de l'OIT de concrétiser le principe de la non-discrimination au travail 75
Renforcer les partenariats internationaux conclus avec les grands acteurs internationaux 75

Résumé

La crise économique et financière mondiale et la crise majeure de l'emploi qu'elle a inévitablement provoquée constituent la toile de fond de ce troisième rapport global sur la discrimination. Le but est ici de dresser un tableau dynamique des tendances observées pendant ces quatre dernières années et de présenter des conclusions et des recommandations pour l'action à venir de l'OIT et de ses mandants.

L'évolution récente à l'échelle mondiale de la discrimination dans l'emploi et la profession comporte à la fois des aspects positifs et des aspects négatifs. D'un côté, en effet, la législation se développe, les initiatives institutionnelles se multiplient et la nécessité de lutter contre les discriminations au travail est de mieux en mieux comprise. Mais, d'un autre côté, les moyens ne sont pas à la mesure de l'ambition politique, et le ralentissement économique prolongé met en lumière des faiblesses structurelles, voire aggrave la discrimination structurelle. En outre, les discriminations au travail se diversifient en permanence, et de nouvelles difficultés surgissent alors que les anciens problèmes ne sont, au mieux, que partiellement résolus.

Amortir les effets de la crise mondiale

Le présent rapport montre que la discrimination reste un phénomène constant et multiforme, et qu'elle est particulièrement préoccupante en ce qui concerne l'accès à l'emploi. La proportion de travailleurs menacés de pauvreté, qui tendait à diminuer ces dernières années, est de nouveau en augmentation. La discrimination revêt désormais des formes plus diverses. Ainsi, la discrimination fondée sur des motifs multiples devient aujourd'hui la règle. Cette évolution est confirmée par les organismes de promotion de l'égalité qui enregistrent un nombre croissant de plaintes pour discrimination sur le lieu de travail.

En temps de crise, la discrimination directe ou indirecte accroît l'insécurité, les inégalités et le danger d'exclusion. Dans un tel contexte, il est plus difficile de renforcer les politiques et la législation antidiscrimination. La discrimination est déterminée par le comportement des employeurs, la législation et la pratique nationales, des facteurs socioculturels et des perceptions différentes des causes des difficultés économiques et sociales. Pourtant, le rapport de causalité entre non-discrimination et stabilité sociale revêt une importance toute particulière en période de récession.

Les pays et les secteurs de l'économie n'ont pas tous été touchés de la même façon. Bien entendu, les travailleurs qui ont un emploi stable sont moins malmenés que les travailleurs temporaires ou précaires. Ceux qui le sont le plus sont les travailleurs migrants, les travailleurs âgés ou peu qualifiés et ceux qui sont à la recherche d'un premier emploi, y compris les diplômés de l'université.

L'emploi des femmes a souffert, surtout en raison de l'impact de la crise sur les secteurs d'exportation. Les crises précédentes avaient eu des effets analogues, à tel point que beaucoup de femmes avaient été poussées dans l'emploi informel. A noter toutefois que, cette fois-ci, l'emploi des femmes des pays développés à économie de marché n'a généralement pas subi un impact démesuré qui puisse être imputé à une montée de la discrimination. Il est trop tôt pour tirer des conclusions des données disponibles sur l'écart de rémunération, et les tendances qui se dessinent pour le moment semblent contradictoires. En revanche, il est clair que les solutions institutionnelles, comme les mécanismes garantissant l'égalité salariale, sont utiles au moins pour les travailleurs dont les emplois ne sont pas menacés dans l'immédiat.

Les mesures adoptées pour atténuer les effets de la crise, notamment les plans d'austérité, ont eu

parfois pour effet indirect et non intentionnel de renforcer la discrimination envers certaines catégories de travailleurs. La croissance et les problèmes d'emploi étant naturellement considérés comme prioritaires, les préoccupations relatives aux discriminations risquent de céder le pas à des politiques économiques et de l'emploi à court terme ou à des décisions budgétaires qui ont des répercussions sur les institutions publiques et privées chargées des questions de discrimination.

Dans beaucoup de pays en développement, les programmes de transferts sociaux apportent un complément de revenu aux familles démunies à condition qu'elles scolarisent leurs enfants et se soumettent à un suivi dans des centres de santé. De telles mesures n'auront toutefois qu'un impact limité sur la pauvreté si elles ne s'attaquent pas également à des facteurs de vulnérabilité économique tels que la discrimination ethnique, raciale ou fondée sur le sexe.

C'est en plaçant le droit fondamental des hommes et des femmes à la non-discrimination dans l'emploi et la profession au cœur des politiques de reprise et de lutte contre la pauvreté que l'on obtiendra une croissance plus durable et des sociétés plus justes. Pour cela, il faut privilégier des axes d'action comme la législation, le renforcement des institutions, la sensibilisation, l'action volontaire des partenaires sociaux et le changement des comportements par le biais de l'éducation.

Les aspects positifs: évolution de la législation et des politiques antidiscrimination

Malgré la crise et le contexte actuel, la législation et les politiques antidiscrimination ont continué de s'améliorer, tant du point de vue de leur nombre que du point de vue de leur contenu. Ainsi, dans la conjoncture mondiale difficile que nous traversons, les lois sur l'égalité et la non-discrimination au travail intègrent de plus en plus de motifs de discrimination et garantissent une protection plus complète.

Des progrès rapides ont été par exemple accomplis concernant l'interdiction de la discrimination sur la base du handicap et de l'âge. Presque toutes les législations sur l'égalité et la non-discrimination au travail intègrent désormais la race et le sexe parmi les motifs de discrimination. Cependant, un certain retard a été pris concernant la reconnaissance explicite d'autres motifs de discrimination tels que l'origine nationale, l'extraction sociale et les opinions politiques.

En Europe, la législation réprimant la discrimination a été harmonisée, et les définitions de la discrimination ainsi que les dispositions relatives à la charge de la preuve ont été alignées sur les directives de l'Union européenne. Dans le monde entier, de nouvelles lois ont été adoptées ou les législations existantes ont été modifiées pour interdire les discriminations fondées sur l'âge, la maternité et la situation matrimoniale, le handicap, le mode de vie et les prédispositions génétiques. La législation en vigueur a été complétée par des politiques d'aide à la famille ayant trait, par exemple, au congé parental, à la protection de la maternité et à l'allaitement maternel, ainsi que par de nouvelles politiques instaurant une formation continue pour les travailleurs âgés et des quotas de femmes dans les postes de direction. Ces politiques ont été mises en œuvre au niveau des entreprises et à l'échelle nationale.

Le nombre de ratifications des deux conventions fondamentales qui traitent de la question, à savoir la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, est respectivement de 168 et de 169 sur un total de 183 Etats Membres de l'OIT. Ces instruments figurent de ce fait au cinquième et au quatrième rang des conventions de l'OIT les plus ratifiées. Lorsque le niveau de ratification dépasse 90 pour cent, la ratification universelle est atteignable.

De nouveaux organismes de médiation spécifiquement chargés de lutter contre la discrimination à motifs multiples ont été créés dans six pays de l'Union européenne. Pour faire appliquer la législation, il faut des services efficaces d'inspection du travail, des tribunaux ou des instances de médiation spécialisées, une protection adéquate contre les traitements inéquitables, des voies de recours efficaces et une attribution équitable de la charge de la preuve. Il faut aussi que les travailleurs exposés au risque de discrimination – c'est-à-dire tous – soient correctement informés de leurs droits, et que les procédures de plainte soient aisément accessibles. En règle générale, les organismes de promotion de l'égalité ont grandement amélioré l'application de la législation et des politiques de lutte contre la discrimination au travail mais, dans certains pays, ils ont beaucoup de mal à s'acquitter de leur mandat.

Les aspects négatifs: insuffisance des moyens

Disposer d'une législation et d'institutions pour prévenir les discriminations au travail et offrir des

moyens d'obtenir réparation ne suffit pas. Pour être efficaces, ces institutions doivent fonctionner correctement, ce qui est loin d'être aisé surtout en période de crise. Nombre d'entre elles sont confrontées à un déficit de ressources humaines et financières, au manque de cohérence de l'action menée aux échelons national et local et à l'absence de coordination et de coopération avec d'autres institutions concernées. Lorsqu'ils essaient de repérer des cas de discrimination et d'y remédier, les inspecteurs du travail, les magistrats, les fonctionnaires et les autres autorités compétentes se heurtent à un manque de connaissances et de moyens institutionnels. De ce fait, les victimes de discrimination ne peuvent faire aboutir leurs plaintes.

Pendant les périodes de ralentissement économique, la lutte contre la discrimination et l'information des travailleurs sur leurs droits tendent à passer au second plan. Les mesures d'austérité, la compression des budgets des services de l'administration et de l'inspection du travail et la réduction des fonds mis à la disposition des organismes chargés des questions de discrimination et d'égalité sont de nature à compromettre l'aptitude des institutions existantes à endiguer la montée des inégalités et des discriminations générée par la crise.

Les données présentent souvent un intérêt limité parce que la définition de la discrimination au travail n'est pas la même selon les pays. Elles sont généralement collectées dans le cadre de recherches ponctuelles ou de tests de situation mais rarement de façon systématique. Les comparaisons internationales en particulier manquent de précision, voire sont incomplètes.

En raison du manque de données fiables, il est difficile de contrôler et d'évaluer l'impact des mesures prises. Si les statistiques sont insuffisantes ou sujettes à caution, l'ampleur des pratiques discriminatoires restera largement méconnue. L'une des plus grandes contraintes tient à l'insuffisance des ressources humaines, financières et techniques que les gouvernements sont disposés à consacrer à la collecte de données à l'échelon national. Franchir cette première étape aussi difficile que décisive permettra dans une large mesure de recenser les problèmes et les mesures à prendre pour les résoudre.

Egalité entre hommes et femmes

Des progrès non négligeables ont été accomplis ces dernières décennies sur la voie de l'égalité des sexes dans le monde du travail. Les législations et les politiques nationales ont été améliorées, mais des obstacles majeurs demeurent. Les femmes continuent de souffrir de discrimination en ce qui concerne les emplois auxquels elles ont accès et sur les plans de la rémunération et des avantages qu'elles perçoivent, de leurs conditions de travail et de l'accès aux postes de responsabilité. Des données récentes montrent que, dans le monde, 829 millions de femmes contre 522 millions d'hommes vivent dans la pauvreté.

Les salaires des femmes sont en moyenne de 10 à 30 pour cent inférieurs à ceux des hommes. L'écart de rémunération entre les sexes persiste en dépit des progrès de l'éducation, et les femmes continuent d'être surreprésentées dans les emplois faiblement rémunérés. La ségrégation sectorielle et professionnelle est en grande partie à l'origine de cet écart.

Conciliation des obligations professionnelles et familiales

L'existence de services de garde d'enfants accessibles financièrement est la condition qui permet à beaucoup de femmes et d'hommes de s'investir dans la vie professionnelle et de subvenir à leurs besoins. L'absence de tels services pénalise les travailleurs ayant des responsabilités familiales et réduit l'éventail des emplois à leur portée. Des congés payés insuffisants peuvent aussi rendre certains secteurs du marché du travail inaccessibles ou inattrayants pour ces travailleurs. Ce sont là des exemples courants de discrimination structurelle.

Différents systèmes – aménagement du temps de travail souple et négociable, partage de postes et télétravail –, qui ont fait leur apparition dans le cadre de stratégies visant à mieux tenir compte des contraintes de la vie de famille, sont de nature à réduire le handicap structurel des travailleurs ayant des responsabilités familiales.

Protection de la maternité et de la paternité

La discrimination en raison de la grossesse et de la maternité est encore fréquente. Les femmes peinent parfois à accéder à certains postes du fait de leur rôle de procréatrices. Plusieurs organismes de promotion de l'égalité concluent même à un essor de la discrimination à l'encontre des femmes pour des raisons liées à la maternité; ils dénoncent des licenciements pour cause de grossesse ou d'allaitement, le non-octroi de pauses d'allaitement et de prestations pré ou postnatales, le refus de promotion ou le refus de réintégrer la salariée dans le poste qu'elle occupait avant son congé de maternité.

On relève parallèlement l'introduction de nouvelles dispositions législatives visant à protéger les femmes contre le licenciement et la discrimination en raison de la grossesse, de la situation matrimoniale, des responsabilités familiales ou du congé de maternité. Dans beaucoup de pays, les femmes peuvent prétendre à un congé payé en cas de fausse couche, de naissance d'un enfant mort-né ou d'autres accidents. Le congé de paternité est de plus en plus répandu sauf parmi certaines catégories de travailleurs comme les travailleurs à temps partiel ou ceux des zones franches d'exportation, qui n'en bénéficient pas toujours.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel existe sur tous les continents et dans toutes les professions. Des études ont démontré qu'il constituait un problème non négligeable dans le monde du travail. Les femmes les plus exposées au harcèlement sexuel sont les femmes jeunes, dépendantes financièrement, célibataires, divorcées ou migrantes. Chez les hommes, les victimes sont le plus souvent les jeunes, les homosexuels et les membres des minorités raciales ou ethniques. L'expérience de nombreux pays a montré que, pour être efficace, la lutte contre le harcèlement sexuel devait reposer à la fois sur des mesures législatives et sur des mesures coercitives, sur des institutions suffisamment dotées en ressources et sur une plus grande conscience du problème.

Race et origine ethnique

Il importe de souligner, comme dans les précédents rapports globaux sur la discrimination au travail, que la nécessité de lutter contre le racisme n'a rien perdu de son actualité. Malgré certaines améliorations en effet, les progrès sont restés rares voire inexistants dans bien des domaines. Pour remédier à cette situation, il faut conjuguer des instruments juridiques et d'autres moyens d'action, en veillant notamment à ce que toutes les victimes aient accès à des voies de recours efficaces. Les obstacles empêchant l'accès au marché du travail dans des conditions d'égalité doivent disparaître. Sont particulièrement concernées les populations d'origine africaine ou asiatique, les populations autochtones et les minorités ethniques, et surtout les femmes au sein de ces populations. Cataloguer telle ou telle catégorie de population peut avoir un effet très préjudiciable.

Statut migratoire

Dans beaucoup de pays, les travailleurs migrants représentent entre 8 et 20 pour cent de la population active, voire nettement plus selon les régions. Toutes les études montrent que ces travailleurs font généralement l'objet d'une discrimination à l'embauche et bien souvent aussi dans l'emploi. En outre, ils ont été particulièrement touchés par la crise économique, qui s'est traduite pour eux par un recul de l'emploi et des possibilités d'émigration, une recrudescence de la xénophobie, une détérioration des conditions de travail, voire des actes de violence. Dans les pays développés comme dans les pays en développement, ils ne jouissent pas de conditions de travail équitables.

Dans certains pays, les travailleurs migrants ne sont pas couverts par les régimes d'assurance sociale. Dans d'autres, ils ont accès à la protection des risques à court terme (assurance-maladie par exemple) mais non aux prestations transférables pour la couverture des risques à long terme (pension de retraite par exemple). D'autres pays encore leur accordent la protection des risques à long terme mais n'autorisent pas le transfert des prestations d'un pays à l'autre, ce qui décourage les migrations de retour.

Dans certains cas, des sentiments discriminatoires ont été exacerbés par un discours politique hostile, ce qui risque d'entraîner l'exclusion, le rejet et l'expulsion des travailleurs migrants; comme pour toute autre catégorie sociale, les tensions sociales et le durcissement des comportements envers les migrants pourraient déboucher sur une discrimination systématique et généralisée. Les politiques populistes sont de nature à accroître la xénophobie et la discrimination à l'encontre des migrants.

Des stratégies systématiques doivent être lancées sans tarder pour contrer ces nouveaux discours et politiques qui risquent de saper les efforts actuels et futurs visant à assurer l'égalité de traitement et d'accès à l'emploi. Alors que l'ensemble de la population doit faire face à une plus grande précarité économique, les minorités et les travailleurs étrangers ou d'origine étrangère risquent bien de jouer le rôle de boucs émissaires.

La parade passe par le renforcement des mesures de lutte contre la discrimination définies par les conférences des Nations Unies, la modération du discours politique pour éviter la stigmatisation et les actes xénophobes, des mesures macro et microéconomiques pour favoriser une reprise riche en emplois et l'implication des organisations d'employeurs et de travailleurs, qui doivent orienter le débat et l'action dans la direction qui convient et veiller à ce que le racisme et la violence restent inacceptables.

Religion

Au cours de ces quatre dernières années, on a constaté une montée de la discrimination fondée sur la religion. Ainsi, le nombre d'affaires de discrimination religieuse signalées aux commissions pour la promotion de l'égalité a augmenté. Lorsque la discrimination fondée sur la religion est systémique, elle se manifeste généralement sur tous les plans et non pas uniquement dans l'emploi et la profession. Depuis quatre ans pourtant, la discrimination religieuse dans l'emploi a augmenté, en même temps que l'inquiétude suscitée par les migrations de travailleurs dans un contexte d'incertitude économique et sociale.

Opinions politiques

Le droit d'avoir des opinions politiques et de les exprimer est inextricablement lié à la liberté d'expression. La discrimination fondée sur les opinions politiques touche plus particulièrement le secteur public, où l'allégeance au pouvoir en place peut jouer un rôle dans l'accès à l'emploi. Dans certains pays, la législation exige que les candidats à un poste de la fonction publique remplissent certaines conditions de nature politique. Toutefois, il peut être difficile en l'espèce d'apporter la preuve d'un licenciement fautif.

Certains partis politiques entretiennent des liens étroits avec une identité ethnique, linguistique ou religieuse. Dans un tel cas de figure, toute discrimination fondée sur les opinions politiques peut se doubler d'une discrimination fondée sur d'autres motifs. Elle peut s'accompagner aussi d'une discrimination antisyndicale qui consiste par exemple, et c'est un exemple classique, à accuser des syndicalistes de se livrer à des activités politiques inadmissibles.

Origine sociale

La discrimination fondée sur l'origine sociale perdure dans certaines régions où la stratification sociale est rigide. C'est le cas notamment de la discrimination liée au système de castes en Asie du Sud. Même dans les sociétés plus ouvertes, caractérisées par une plus grande mobilité sociale, le niveau d'instruction est parfois très inégal, et cet écart nuit à l'égalité des chances en matière d'emploi et d'avancement.

Handicap

S'agissant des personnes handicapées, la discrimination dans l'emploi peut se manifester par un accès plus difficile à l'éducation ainsi qu'à la formation et à la réadaptation professionnelles, des différences salariales importantes par rapport au reste de la population active et la mise à l'écart de certaines professions. Sur les 650 millions de personnes, soit 10 pour cent de la population mondiale, qui présentent un handicap physique ou souffrent d'une déficience sensorielle, intellectuelle ou mentale, plus de 470 millions sont en âge de travailler. Selon les chiffres disponibles, le taux d'emploi de ces personnes est faible par rapport à celui des personnes valides.

L'Organisation des Nations Unies estime que 80 pour cent des personnes handicapées des pays en développement vivent dans la pauvreté, dont beaucoup en milieu rural. Selon la Banque mondiale, 20 pour cent des pauvres dans le monde présentent une forme ou une autre de handicap. L'entrée en vigueur de la Convention relative aux droits des personnes handicapées en 2008 a constitué un progrès important de la législation sur le handicap.

VIH/sida

Comme la majorité des personnes vivant avec le VIH occupent un emploi, le monde du travail est l'un des lieux de prédilection pour lutter contre cette pandémie et ses conséquences. De plus, prévenir la stigmatisation et la discrimination dans l'emploi est un moyen d'atténuer la pauvreté et de respecter les droits de tout être humain.

La discrimination à l'égard des travailleurs vivant avec le VIH peut se manifester au travers du dépistage obligatoire ou d'un dépistage qui n'est volontaire qu'en apparence ou dont la confidentialité des résultats n'est pas garantie. Une étude réalisée en Asie de l'Est à la demande du BIT a révélé que certains employeurs faisaient procéder à des tests qui étaient en principe librement consentis, alors qu'en réalité ces employeurs n'embauchaient pas les travailleurs qui refusaient de s'y soumettre.

En juin 2010, la Conférence internationale du Travail a adopté la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, qui est la première norme internationale du travail sur le VIH et le sida. Cette recommandation se veut un garde-fou contre la discrimination à l'embauche et dans les conditions d'emploi, et aussi contre le licenciement en raison du statut VIH réel ou supposé.

Age

De plus en plus, les pays légifèrent contre la discrimination fondée sur l'âge. Il semble que l'on soit toujours plus conscient de cette forme de discrimination. D'après une étude réalisée par la Commission européenne en novembre 2009, 58 pour cent des Européens estimaient alors que la discrimination fondée sur l'âge était courante dans leur pays, contre 42 pour cent l'année précédente. Au total, 64 pour cent des personnes interrogées s'attendaient à ce que la crise économique entraîne davantage de discrimination fondée sur l'âge dans le monde du travail.

L'adoption de lois et de politiques au plan national et au niveau de l'entreprise peut contribuer dans une large mesure à faire tomber les préjugés concernant les travailleurs âgés. De vastes campagnes d'information gouvernementales ont été organisées dans certains pays pour vaincre la réticence à garder et à embaucher des travailleurs âgés.

Quant aux jeunes, on ne saurait imputer toutes les difficultés qu'ils rencontrent à la seule discrimination, même s'il est vrai qu'ils sont confrontés à des obstacles dans la recherche d'un emploi. Comme l'ont montré des événements récents, cette situation peut être particulièrement explosive là où les jeunes sont dans l'incapacité de trouver un emploi qui leur convient au terme de leurs études ou de leur formation. Bien que cette question relève davantage de la politique économique et de la politique de l'emploi en général, il importe d'éviter toute mesure qui pourrait sembler discriminatoire, en cherchant à créer des conditions propices à l'emploi du nombre croissant de jeunes qui tentent d'entrer dans la vie active avec ou sans diplômes ou qualifications.

Orientation sexuelle

Violence, harcèlement, discrimination au travail, exclusion, stigmatisation et préjugés sont parfois le lot des lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels qui travaillent ou recherchent un emploi. L'homosexualité est toujours considérée comme un délit dans un certain nombre de pays. Selon des études, l'écart de rémunération entre les salariés homosexuels et hétérosexuels se situe dans une fourchette comprise entre 3 et 30 pour cent. Les concubins de même sexe n'obtiennent pas toujours les mêmes avantages que les couples mariés, et le droit d'intégrer les concubins dans les programmes d'assurance-maladie et autres régimes de prestations liés au travail n'est pas toujours garanti.

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui renforce et élargit les dispositions antidiscrimination de la directive 2000/78/EC relative à l'égalité dans l'emploi, est le premier instrument international relatif aux droits de l'homme qui interdit toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Elle est entrée en vigueur avec la ratification du Traité de Lisbonne en 2009.

Mode de vie

Dans certaines régions et certains pays, la discrimination fondée sur le mode de vie est devenue une question d'actualité, surtout en rapport avec le tabagisme et l'obésité (qui pourraient aussi être considérés comme des problèmes de santé). Cette question ne se pose toujours que dans un nombre limité de pays, en général industrialisés. On continuera à suivre l'évolution de la situation et à réaliser des études complémentaires qui ne manqueront pas d'apporter un éclairage sur les nouveaux courants et permettront de formuler des orientations et de concevoir des moyens d'action à l'intention des gouvernements et des partenaires sociaux.

Action des organisations d'employeurs et de travailleurs

Le problème de la discrimination doit être abordé au niveau national, où les gouvernements doivent agir et où des interventions d'ordre politique, législatif et administratif ainsi qu'un dialogue social sont nécessaires pour assurer l'égalité au travail. Des mesures sont également requises sur les lieux de travail, avec la participation directe des partenaires sociaux. De nombreux employeurs ont réussi à faire de la diversité un atout en favorisant productivité et innovation, à tel point que, de plus en plus, les politiques de gestion des ressources humaines tiennent compte du principe de non-discrimination.

Prévenir la discrimination aide à conserver le personnel compétent et performant. C'est aussi important pour l'image d'une entreprise ou d'un établissement. Une politique de non-discrimination envoie un signal clair que les décisions de recrutement sont fondées sur les compétences requises pour l'emploi. C'est donc une politique judicieuse pour l'entreprise, mais elle sert aussi les intérêts des travailleurs. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient mettre en commun leurs données d'expérience et étudier l'information disponible sur les bonnes pratiques en la matière.

L'Organisation internationale des employeurs (OIE) et ses membres ont continué à soutenir la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail.

Elle a guidé cette lutte et assuré la mobilisation des employeurs nationaux, à qui elle a donné des conseils concrets en élaborant des codes, en leur faisant connaître les bonnes pratiques, en organisant leur formation et en leur fournissant des documents d'orientation.

La Confédération syndicale internationale (CSI) privilégie la défense des droits des travailleurs les plus exposés à la discrimination, notamment les femmes, les migrants ainsi que les minorités raciales et ethniques, dans le cadre de sa campagne intitulée «Un travail décent pour une vie décente». Une autre campagne lancée en 2008 encourage l'égalité entre les sexes dans les politiques nationales, sur la base de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. Au total, 102 syndicats de 64 pays ont participé à cette campagne.

Action de l'OIT

Au cours des quatre dernières années, plusieurs programmes ont été élaborés, et des activités déployées aux niveaux mondial, régional et national. La non-discrimination a été intégrée en tant que priorité aux programmes de promotion du travail décent de 36 pays. Une attention particulière a été accordée à l'égalité de rémunération, à l'élimination de la discrimination raciale et à un contrôle plus rigoureux de l'application de la législation en général.

La promotion des droits de catégories vulnérables, telles que les travailleurs vivant avec le VIH/sida, les personnes handicapées ou les populations autochtones, figure parmi les domaines d'action prioritaires. Les projets de coopération technique ont comporté des activités de sensibilisation, de renforcement des capacités, de collecte et de partage d'informations, de recherche et de formation. L'accent a été mis sur la fourniture de services consultatifs et de supports d'information pour le développement des capacités.

Grâce au soutien du BIT, davantage de politiques et de plans d'action en faveur de l'égalité ont été adoptés et mis en œuvre au plan national et sur les lieux de travail. Le travail de mise en conformité des législations nationales avec les conventions pertinentes de l'OIT a continué. Les outils de l'OIT ont été utilisés de manière plus systématique; les juges ont plus souvent invoqué les conventions de l'OIT dans les affaires sur lesquelles ils avaient à statuer, et les mandants connaissent mieux leurs droits.

Pistes pour l'avenir

Le présent rapport global dresse un tableau aussi précis que possible des progrès accomplis et des insuffisances qui subsistent. Il transmet un message optimiste, selon lequel la législation et les dispositions institutionnelles se sont développées grâce à une prise de conscience générale plus aiguë et à la reconnaissance politique de la nécessité de combattre la discrimination au travail. Ces progrès sont arrimés aux principes et droits fondamentaux au travail et traduisent un effort constant pour les mettre en pratique, veiller à leur respect et améliorer les moyens individuels et collectifs d'exercer ces droits.

On notera toutefois que, jusqu'à présent, l'obstacle de loin le plus redoutable à la concrétisation de ces droits vient du contexte socio-économique extérieur qui a souffert, en certains endroits durement, non seulement de phénomènes macroéconomiques défavorables et des effets d'une pauvreté omniprésente, mais aussi de l'absence de croissance durable. Dans le pire des scénarios, les acquis de plusieurs décennies pourraient s'en trouver compromis.

Comme on peut le constater d'après un certain discours politique actuel, notamment lorsque sont préconisées des solutions populistes, les temps de difficultés économiques ouvrent des voies nouvelles à la discrimination en général, et à la discrimination au travail en particulier. Ce ne sont pas les seules interventions de l'OIT qui enrayeront une telle recrudescence. Les mandants de l'OIT devraient jouer un rôle essentiel dans des interventions stratégiques qui affermissent la volonté commune de faire avancer la lutte contre la discrimination et consolident le socle législatif et institutionnel de cette lutte, grâce à la production de données, au partage des connaissances et au renforcement des capacités à tous les niveaux.

Pour toutes ces raisons, quatre domaines d'action prioritaires sont proposés pour l'avenir: *a)* promotion de la ratification et de l'application universelles des deux conventions fondamentales de l'OIT sur l'égalité et la non-discrimination; *b)* production et partage de connaissances sur l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession; *c)* renforcement de la capacité institutionnelle des mandants de l'OIT afin qu'ils appliquent efficacement le droit fondamental à la non-discrimination au travail; et *d)* consolidation des partenariats internationaux avec de grands défenseurs de l'égalité.

Liste des abréviations

CEACR	Commission d'experts du BIT pour l'application des conventions et recommandations
CELADE	Centre de démographie d'Amérique latine et des Caraïbes
CSI	Confédération syndicale internationale
FMI	Fonds monétaire international
HALDE	Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité
HCDH	Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
LGBT	Lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIE	Organisation internationale des employeurs
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
UE	Union européenne
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
ZFE	Zone franche d'exportation

Introduction

1. Depuis sa fondation en 1919, l'OIT a toujours considéré que l'élimination de la discrimination au travail était l'une de ses missions fondamentales. L'importance capitale de cette mission est rappelée dans la Déclaration de Philadelphie de 1944, la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et le Pacte mondial pour l'emploi de 2009.

2. Une définition claire de la discrimination au travail aide à bien poser le problème et à prendre des mesures efficaces pour les résoudre. L'article 1 de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, définit la discrimination comme «toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession» et autorise les Etats Membres à compléter la liste des critères après consultation des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs. La convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, prévoit «l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale».

3. La discrimination dans l'emploi et la profession existe dans différents contextes et prend de nombreuses formes. Elle concerne le recrutement, l'avancement, l'affectation, la rémunération, le licenciement ou encore les conditions de travail et peut aller jusqu'au harcèlement. La discrimination est directe quand une réglementation, des pratiques et des politiques excluent ou privilégient certains individus en raison de leur appartenance à une catégorie particulière de la population. C'est par exemple le cas des offres d'emploi qui s'adressent uniquement aux hommes. Elle est indirecte quand des normes ou des pratiques, en apparence neutres, ont un effet disproportionné et non justifié sur une ou plusieurs catégories de population identifiables. Ainsi, déterminer au préalable la taille que doivent avoir les postulants à une offre d'emploi a pour effet d'exclure une très forte proportion de femmes où de personnes appartenant à certains groupes ethniques. Enfin, la discrimination est structurelle quand elle est inhérente à des modèles sociaux, des structures institutionnelles et des systèmes juridiques qui traduisent et perpétuent des pratiques et visées discriminatoires. Tel est le cas des conditions d'accès différentes ou inférieures de minorités ethniques à la formation[1].

4. Deux précédents rapports globaux publiés sur le thème de l'égalité dans le cadre du suivi de la Déclaration de 1998 ont dressé un tableau dynamique de la question de l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession. Le premier, intitulé *L'heure de l'égalité au travail*, soulignait que le lieu de travail – usine, bureau, exploitation agricole ou voie publique – était un lieu stratégique pour libérer la société de la discrimination[2]. Il insistait sur le coût économique, social et politique de la discrimination au travail et faisait valoir qu'il était beaucoup moins coûteux d'instaurer un esprit de tolérance que d'avoir à remédier à la discrimination.

5. Le deuxième rapport intitulé *L'égalité au travail: relever les défis*, soulignait que des progrès

1. BIT: *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, Rapport I (B), Conférence internationale du Travail, 96e session, Genève, 2007, paragr. 28, 29 et 31.
2. BIT: *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, Rapport I (B), Conférence internationale du Travail, 91e session, Genève, 2003, paragr. 11.

encourageants avaient été accomplis dans la lutte contre certaines formes bien connues de discrimination sur le lieu de travail, mais que des problèmes subsistaient. Il ajoutait que d'autres formes de discrimination, fondées sur des critères tels que l'âge, le handicap, le statut d'immigré, le VIH et le sida, l'orientation sexuelle, l'hérédité et les modes de vie malsains tendaient à se répandre. Pour améliorer l'efficacité de la lutte contre toutes les formes de discrimination sur le lieu de travail, ce rapport préconisait, entre autres, une application plus rigoureuse de la législation, la mise en place de dispositifs non réglementaires par les pouvoirs publics et les entreprises et le renforcement des capacités des partenaires sociaux en matière de lutte contre les discriminations[3].

6. Ces dernières années, la crise économique la plus grave qui se soit produite depuis celle des années trente a entraîné de très nombreuses suppressions d'emplois et une grande misère sociale. Selon le BIT, 22 millions d'emplois supplémentaires devraient être créés dans le monde en 2011 pour retrouver les niveaux d'emploi antérieurs[4]. Les enseignements tirés des crises précédentes laissent présager que les travailleurs âgés, les travailleurs migrants et les travailleurs peu qualifiés sont ceux qui souffriront le plus. Les jeunes qui constituent la catégorie de loin la plus durement frappée par le chômage auront encore plus de difficultés à trouver un emploi décent. De plus, on s'aperçoit que la proportion d'inactifs parmi les personnes en âge de travailler a commencé à augmenter.

7. Le présent rapport, qui est le troisième rapport global sur la non-discrimination, prend appui sur les résultats, les conclusions et les recommandations des deux premiers. Il passe en revue les progrès acquis et la tâche qui reste à accomplir, eu égard à diverses formes de discrimination, et met à profit les enseignements de programmes et activités déjà réalisés et en cours pour proposer des domaines d'action prioritaires. Etant donné qu'il se situe dans le contexte d'une reprise lente et incertaine au lendemain d'une récession économique et financière mondiale qui a engendré une profonde crise de l'emploi, la question de la discrimination y est examinée à la lumière de l'évolution générale des inégalités et de la vulnérabilité.

8. Ce rapport comporte quatre parties. La première – *Evolution de la situation: les tendances* – donne un aperçu général des conséquences de la crise sur certaines catégories de travailleurs qui sont plus particulièrement exposées aux discriminations, en mettant l'accent sur la riposte de l'OIT et notamment sur le Pacte mondial pour l'emploi. Elle souligne les progrès accomplis dans la ratification et la mise en application des normes fondamentales de l'OIT relatives à la discrimination, à savoir la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et examine les tendances générales relevées dans des domaines clés au cours de ces quatre dernières années. A partir des conclusions du deuxième rapport global sur la discrimination, elle examine également l'évolution de la lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession en mesurant ce type de discrimination au moyen de statistiques et de tests en situation, en analysant les indicateurs de «bonnes pratiques», et en évaluant l'efficacité des organismes nationaux chargés des questions d'égalité.

9. La deuxième partie – *Des principes à la pratique* – met en lumière les tendances récentes et les faits nouveaux relatifs à diverses formes de discrimination. La discrimination fondée sur le sexe, la race et l'appartenance ethnique ainsi que la situation des travailleurs migrants – catégorie considérée comme étant la plus durement frappée par les discriminations – font l'objet d'une attention particulière. D'autres formes anciennes de discrimination telles que la discrimination fondée sur la religion et l'origine sociale ainsi que des formes nouvelles comme la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, le statut VIH réel ou supposé et le handicap sont également examinées. La question de la discrimination fondée sur les opinions politiques est traitée pour la première fois ici. Cette partie aborde en outre des problèmes naissants, causés par les discriminations fondées sur le mode de vie et l'hérédité. Elle attire l'attention sur le rôle des gouvernements, qui doivent faire preuve de volonté politique et créer un climat propice à l'éradication des discriminations, examine l'action des organisations d'employeurs et de travailleurs et propose une analyse critique des cadres juridiques et des politiques mis en place à l'échelle nationale et à celle de l'entreprise pour lutter contre les pratiques discriminatoires.

10. La troisième partie – *L'action de l'OIT* – passe en revue les moyens que le Bureau met à la disposition des Etats Membres pour les aider à éliminer la discrimination dans l'emploi et la profession depuis l'adoption par le Conseil d'administration des

3. BIT: *L'égalité au travail: relever les défis*, *op. cit.*
4. Institut international d'études sociales: *World of Work Report 2010: From one crisis to the next?*, BIT, Genève, 2010, p. 17 (seul un résumé existe en français).

priorités et plans d'action de 2007 pour la coopération technique[5]. Elle attire l'attention sur les programmes et activités que les bureaux extérieurs de l'OIT et les unités du siège ont mis en œuvre aux niveaux national, régional et mondial et qui, au vu de leurs résultats, peuvent être considérés comme des bonnes pratiques et des sources d'inspiration pour le futur.

11. Sur la base de l'évaluation de l'impact de différents programmes et activités réalisés par le BIT pendant ces quatre dernières années, la quatrième partie – *Vers un plan d'action* – propose des domaines et des thèmes prioritaires ainsi que des stratégies adaptées pour l'action que devraient mener à l'avenir l'OIT et ses mandants en application de l'Agenda du travail décent.

5. Voir BIT: *Suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail: priorités et plans d'action pour la coopération technique concernant l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession*, Rapport de la Commission de la coopération technique, document GB.300/TC/4, Conseil d'administration, 300e session, Genève, nov. 2007.

Partie I

Evolution de la situation: les tendances

Impact de la crise économique mondiale sur la discrimination dans l'emploi et la profession

12. Les périodes d'incertitude économique sont propices à différentes formes de discrimination. Ce sont des périodes pendant lesquelles les gouvernements sont généralement moins enclins à accorder un haut degré de priorité à la lutte contre la discrimination[1]. Quelles que soient les conséquences sociales de la crise financière, les stratégies et mesures de relance ne doivent pas passer outre les principes de la discrimination et de l'égalité. C'est un contexte difficile dans lequel il est primordial que les gouvernements et les autres acteurs économiques et sociaux réaffirment leur volonté de maintenir fermement en place les mesures antidiscriminatoires et les institutions qui les font respecter.

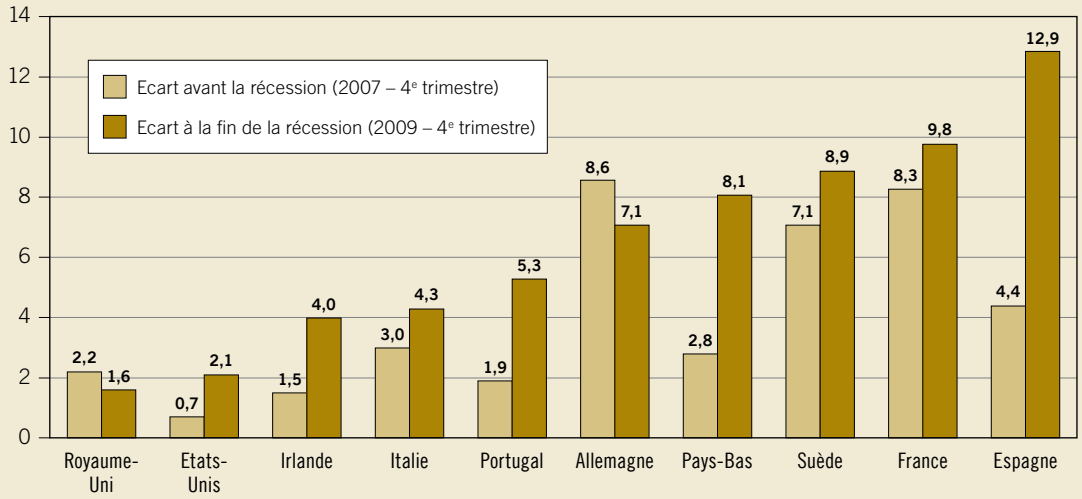
Les travailleurs migrants et la crise

13. Selon une récente étude du BIT, les travailleurs migrants ont plus particulièrement souffert de la crise à cause notamment d'une plus forte discrimination dans l'accès à l'emploi et aux débouchés offerts par la migration, de l'aggravation de la xénophobie et de la violence, ainsi que de la détérioration des conditions de travail[2]. Cette situation s'est ajoutée aux inégalités et à la discrimination dont ils faisaient déjà l'objet. Lors des crises précédentes, certains d'entre eux étaient rentrés dans leur pays d'origine, option guère envisageable cette fois compte tenu de la nature mondiale de la crise, puisque autant, sinon davantage, d'emplois ont été supprimés dans ces pays[3]. Les migrants perdent souvent leur emploi avant les autres travailleurs en partie parce qu'ils sont employés dans des secteurs comme le bâtiment et le tourisme, qui sont les premiers touchés en cas de ralentissement économique[4].

14. Beaucoup de pays ont réduit leur contingent de migrants économiques. Par exemple, l'Australie a abaissé son plafond de migrants qualifiés de 133 500 à 108 100 entre 2008 et 2009[5]. En Thaïlande, l'admission de 700 000 travailleurs étrangers a été reportée afin de conserver des emplois pour les travailleurs thaïlandais. En Italie, certains employeurs ont annulé les demandes d'agrément qu'ils avaient déposées lorsque la conjoncture était meilleure. En 2008, 10 000 employeurs (5,6 pour cent des dossiers étudiés) ont retiré les demandes qu'ils avaient déposées en décembre 2007[6]. De même, en Pologne, certains syndicats ont demandé que l'entrée dans le pays de travailleurs non ressortissants de l'UE, provenant principalement de l'Ukraine, du Bélarus et de la Chine, soit restreinte en prévision du retour d'émigrés polonais qui devaient perdre leur emploi dans d'autres pays de l'UE. L'inquiétude suscitée par les travailleurs migrants en raison de la crise a été révélée dans un sondage Harris publié par le *Financial Times*, qui a révélé que plus de 50 pour cent des ressortissants du Royaume-Uni souhaitaient restreindre

1. BIT: *Global employment trends for youth*, édition spéciale sur les conséquences de la crise économique mondiale pour les jeunes, Genève, août 2010, p. 10.
2. I. Awad: *The global economic crisis and migrant workers: Impact and response*, Genève, BIT, 2009.
3. OIE: *Trends in the workplace survey 2009*, p. 31.
4. *Ibid.*
5. OCDE: *Perspectives des migrations internationales, SOPEMI 2009 – Thème spécial: gérer les migrations au-delà de la crise.*
6. *Ibid.*

Figure 1.1 Ecart entre le chômage des immigrés et des autochtones, 2007 et 2009 (%)



Source: Eurostat, Enquête nationale sur la population active (Etats-Unis) et Enquête nationale trimestrielle auprès des ménages (Irlande).

l'accès des travailleurs d'Etats membres de l'UE au marché du travail britannique[7]. En Irlande, le gouvernement a davantage restreint non seulement l'entrée de détenteurs de permis de travail, mais aussi les droits et avantages de ceux-ci à leur arrivée[8].

15. Une étude sur les effets de la crise sur les écarts de taux d'emploi entre travailleurs immigrés et travailleurs autochtones a mis au jour d'importantes différences entre les pays[9]. Ainsi, cet écart s'est creusé en Espagne tandis qu'il s'est réduit en Allemagne. Dans la plupart des grands pays d'immigration pour lesquels il existe des données, le chômage a augmenté plus rapidement chez les immigrés que chez les autochtones entre la fin de 2007 et la fin de 2009. Dans certains pays, l'écart des taux de chômage s'est accentué alors qu'il était auparavant négligeable (aux Etats-Unis par exemple), et dans d'autres les immigrés avaient des taux de chômage élevés aussi bien au début qu'à la fin de la récession (figure 1.1).

16. Toutes les situations d'inégalité ne sont pas imputables à des actes de discrimination directe. C'est dans les secteurs et les pays les plus gravement touchés que les conséquences de la crise ont été les plus dures pour les travailleurs migrants. Ainsi, ces travailleurs ont subi de très importantes suppressions d'emplois dans les pays où la croissance dépendait du bâtiment. De même, certaines catégories d'immigrés ont été plus durement touchées que d'autres; c'est le cas par exemple des Pakistanais et des Bangladais au Royaume-Uni et des Hispaniques aux Etats-Unis. En revanche, les catégories qui s'en sont mieux sorties sont celles dont les emplois exigent un certain niveau d'instruction[10].

Les travailleuses et la crise

17. Dans plusieurs pays, l'emploi féminin a gravement souffert des effets de la crise sur le secteur des exportations[11]. Dans l'industrie africaine du textile, par exemple, dont 90 pour cent de la main-d'œuvre sont des femmes peu qualifiées et peu instruites, des emplois ont été supprimés à cause de la contraction des importations des marchés étrangers.

18. Lors des crises précédentes aussi l'impact sur l'emploi des femmes des pays en développement a été disproportionné. En Asie, lors de la crise des années quatre-vingt-dix, le revenu des femmes a chuté par rapport à celui des hommes à cause d'un ralentissement dans des secteurs dont la main-d'œuvre était

7. I. Awad, *op. cit.*
8. D. Papademetiou, M. Sumption et A. Terrazas: *Migration and immigrants two years after the financial collapse: Where do we stand?*, BBC World Service, Migration Policy Institute, 2010, p. 92.
9. *Ibid.*, pp. 10 et 20.
10. *Ibid.*, p. 10.
11. Ce paragraphe et les suivants sont inspirés de: Confédération syndicale internationale: *(In)égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail: synthèse des tendances et évolutions mondiales*, 2009.

majoritairement féminine. La concurrence pour les emplois occasionnels et le travail domestique a exercé une pression à la baisse sur les salaires des femmes, car le ralentissement de l'activité n'a laissé à beaucoup d'entre elles d'autre choix que celui de travailler dans le secteur informel. Un rapport de l'Organisation des Nations Unies montre que la crise actuelle produit les mêmes effets à cause du paradigme de l'homme soutien de famille. Plus les emplois sont rares, plus la concurrence est âpre sur le marché du travail, ce qui aggrave encore les obstacles existants à l'emploi des femmes.

19. Selon ce même rapport des Nations Unies, les femmes mises au chômage par la crise qui doivent pourtant gagner de l'argent pour subvenir aux besoins de leur famille finissent par se tourner vers l'emploi précaire dans l'économie informelle où le travail est souvent pénible. Quatre-vingts pour cent des marchands de rue interrogés dans le cadre d'une étude réalisée en 2009 en Thaïlande signalent que la concurrence s'est intensifiée depuis le début de la crise économique[12]. Il est important que les gouvernements anticipent les difficultés et protègent les femmes qui travaillent dans le secteur informel. Or il est probable que les restrictions budgétaires et les mesures prises pour surmonter la crise fassent passer au second plan la lutte contre les inégalités salariales entre les sexes et les campagnes de sensibilisation.

20. Dans les pays développés à économie de marché, la crise n'a pas eu sur l'emploi féminin d'effets clairement imputables à la discrimination. Aux Etats-Unis, les femmes n'ont perdu, de décembre 2007 à avril 2010, que 46 pour cent du nombre d'emplois perdus par les hommes et, selon une étude du BIT, la majorité des travailleuses migrantes travaillent dans des secteurs, qui soit se sont développés pendant la crise, soit n'ont pas été touchés par celle-ci[13]. Au Royaume-Uni également, les taux d'emploi des hommes ont davantage diminué que ceux des femmes au cours des deuxième et troisième trimestres de 2008[14].

21. De même, les statistiques des écarts salariaux ne sont pas encore stabilisées: au Royaume-Uni, par exemple, l'enquête annuelle de 2008 sur la durée et la rémunération du travail révélait que l'écart salarial entre les sexes avait augmenté de 12,5 pour cent en 2007 à 12,8 pour cent en 2008 en raison d'une plus forte augmentation de la rémunération horaire des hommes[15]. Toutefois, la tendance s'est inversée l'année suivante, l'écart salarial entre les hommes et les femmes diminuant de 12,2 pour cent en 2009[16]. Aux Etats-Unis, cet écart (salaire médian) mesuré d'après le salaire de travailleurs salariés à plein temps s'est creusé, le salaire féminin passant de 80,2 pour cent de celui des hommes en 2007 à 79,9 pour cent en 2008[17].

22. Des données récentes révèlent que, dans le monde, 829 millions de femmes contre 522 millions d'hommes vivent dans la pauvreté[18]. Etant donné que le salaire des femmes ne représente que 70 à 90 pour cent de celui des hommes pour un travail de valeur égale, la lutte contre la discrimination salariale devrait être au cœur des mesures visant l'égalité entre les sexes et la réduction de la pauvreté.

Pauvreté et discrimination

23. En 2009, le nombre de travailleurs pauvres se situait entre 1,48 et 1,59 milliard, soit une augmentation probable de 41,6 à 109,5 millions au cours de la période 2008-09. Ces chiffres révèlent que la crise économique et financière mondiale a probablement eu de graves conséquences pour des dizaines de millions de femmes et d'hommes du monde entier. Avant la crise, la proportion de travailleurs exposés à la pauvreté diminuait dans toutes les régions. Il semble en effet que le nombre global de ces travailleurs ait diminué pour la première fois au cours de la période 2007-08 d'environ 10,5 millions, pour représenter moins de la moitié de l'ensemble des travailleurs (49,5 pour cent)[19]. Cette tendance pourrait bien s'inverser.

24. La pauvreté n'est pas seulement une question de revenus. C'est aussi le cercle vicieux de la maladie, de l'affaiblissement de la capacité de travail, des mauvaises conditions de vie et de travail, de la faible productivité et du raccourcissement de l'espérance de

12. A. Ellis, D. Kirkwood et D. Malhotra: *Economic opportunities for women in the East Asia and Pacific Region*, Washington, DC, Banque mondiale, 2010, p. 68.
13. Congrès des Etats-Unis: *Understanding the economy: Working mothers in the Great Recession*, rapport de la Commission économique conjointe, Washington, DC, mai 2010, p. 1; I. Awad, *op. cit.*, pp. 41 et 43.
14. Confédération syndicale internationale: *(In)égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail*, *op. cit.*, p. 39.
15. Bureau de statistique du Royaume-Uni: *2008 Annual Survey of Hours and Earnings*, 14 nov. 2008, p. 6.
16. Bureau de statistique du Royaume-Uni: *2009 Annual Survey of Hours and Earnings*, 12 nov. 2009, p. 4.
17. BIT: *Rapport mondial sur les salaires: actualisation 2009*, Genève, 2009, paragr. 12.
18. BIT: *L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent*, Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 98e session, Genève, 2009, paragr. 58.
19. BIT: *Global employment trends*, Genève, janv. 2010, p. 18.

vie. Conjugués à l'illettrisme, à la faim, au travail des enfants et à la parentalité précoce, les effets de la pauvreté peuvent se perpétuer d'une génération à l'autre. C'est un phénomène qui touche plus particulièrement certaines catégories de population. Dans certains pays, le taux de pauvreté est plus élevé chez les femmes[20], et les ménages dirigés par une femme sont davantage exposés à la pauvreté. De même, les populations autochtones, tribales et d'ascendance africaine sont elles aussi surreprésentées parmi les pauvres. Les populations autochtones par exemple, qui comptent de 300 à 370 millions de personnes, constituent 15 pour cent des pauvres de la planète. De plus, elles représentent le tiers des 900 millions de ruraux extrêmement pauvres qui sont dénombrés dans le monde[21]. En Asie du Sud, les dalits ont eux aussi un taux de pauvreté extrêmement élevé. En Inde, ce taux est de 65,8 pour cent, soit presque le double de celui du reste de la population (33,3 pour cent)[22].

25. L'impact démesuré de la pauvreté sur ces catégories de population n'est pas un simple fait du hasard. Il découle d'une discrimination structurelle fondée sur un ou plusieurs motifs comme le sexe, la race, la couleur, l'origine ethnique ou la religion[23]. Il résulte souvent de l'exclusion sociale et de l'exploitation par le travail forcé ou les pires formes de travail des enfants, par exemple. La discrimination dans l'emploi et la profession s'avère être à la fois l'une des causes et un facteur d'exacerbation de la pauvreté. Non seulement elle restreint considérablement les salaires et autres sources de revenus mais encore les personnes qui en souffrent ont des taux d'activité et d'emploi inférieurs à ceux des autres. Et, si ces personnes travaillent, le maigre revenu qu'elles perçoivent en raison de la discrimination salariale et d'une ségrégation professionnelle qui les confine dans des activités peu rémunérées ne leur permet pas de sortir de la pauvreté. Enfin, la discrimination dans l'emploi et la profession peut aussi engendrer une pauvreté durable en restreignant l'accès aux biens et services.

26. La crise a entraîné d'importantes suppressions d'emplois dans les économies à revenu élevé. Au début de 2010, il manquait encore 14 millions d'emplois pour retrouver le niveau d'avant la crise[24]. Parallèlement, les candidats à l'émigration économique sont plus nombreux; en Irlande, par exemple, 100 000 personnes devraient quitter le pays au cours des quatre prochaines années[25]. Les personnes handicapées ont vu se réduire leurs possibilités d'emploi; au Japon, par exemple, les licenciements de travailleurs handicapés ont augmenté en glissement trimestriel pendant cinq mois consécutifs, de novembre 2008 à mars 2009[26].

27. Les perspectives d'emploi des jeunes, qui étaient déjà sombres, se sont encore dégradées du fait de la crise. A la fin de 2009, on comptait un nombre record de 81 millions de jeunes chômeurs dans le monde, soit une augmentation annuelle sans précédent de 1 pour cent entre 2008 et 2009, contre 0,5 pour cent pour le taux de chômage des adultes[27]. Les jeunes, femmes et hommes, ont beaucoup plus souffert que le reste des travailleurs depuis le début de la crise et, si les choses se passent de la même manière que lors des récessions précédentes, il faudra environ onze ans pour que l'emploi des jeunes retrouve son niveau d'avant la crise[28]. Dans le contexte de la crise, les jeunes sans emploi risquent de perdre espoir, de se détacher complètement du marché du travail et de laisser l'héritage d'une «génération perdue»[29].

28. Plusieurs études récentes ont démontré et quantifié l'impact de la discrimination salariale sur la pauvreté. L'une d'elles a analysé[30] en 2008 les effets de la discrimination fondée sur le sexe entre 1992 et 2001 au Brésil d'après les données de l'enquête nationale auprès des ménages[31]. Elle montre que, lorsque cette forme de discrimination est éliminée, la proportion de pauvres tend à diminuer de 10 pour cent en

20. La simple ventilation des chiffres de la pauvreté par sexe conduit à sous-estimer l'écart de pauvreté entre les hommes et les femmes car il peut y avoir des femmes pauvres dans des ménages qui ne le sont pas. D'un autre côté, l'écart de pauvreté peut sembler plus grand dans les pays qui comptent une forte proportion de ménages dans lesquels les femmes sont surreprésentées.
21. Fonds international de développement agricole: Fact Sheet, 2007, p. 1.
22. S. Alkire et M. E. Santos: *Acute multidimensional poverty: A new index for developing countries*, OPHI Working Paper No. 38, Oxford, OPHI, juil. 2010, p. 127.
23. BIT: *S'affranchir de la pauvreté par le travail*, Rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 91e session, Genève, 2003, p. 36.
24. Institut international d'études sociales: *World of work report 2010: From one crisis to the next?,* BIT, Genève, 2010, p. 3.
25. M. Savage: «Economic crash to drive 100,000 out of Ireland», dans *The Independant*, 18 nov. 2010.
26. Ministère de la Santé, du Travail et de la Protection sociale: *Employment measures in post-financial crisis Japan*, juil. 2009, p. 30.
27. BIT: *Global employment trends for youth*, août 2010, pp. 1, 4 et 5.
28. Institut international d'études sociales: *World of work report 2010*, *op. cit.*, p. 2.
29. BIT: *Global employment trends for youth*, *op. cit.*, p. 1.
30. R. C. Santos Simão et S. E. Monsueto: «The impact of gender discrimination on poverty in Brazil», *CEPAL Review 95*, août 2008, p. 141.
31. Pour ce type d'enquête, on estime la distribution contrefactuelle du revenu des membres des ménages en supposant que le marché du travail verse aux hommes et aux femmes un salaire égal en fonction de leurs qualifications.

moyenne. La démonstration est encore plus flagrante pour ce qui est des catégories les plus vulnérables, comme les ménages dirigés par des femmes noires sans contrat de travail ou qui ne sont pas syndiquées. D'autres travaux effectués dans des pays développés ont abouti à des résultats analogues. Une étude de l'UE[32] par exemple montre que, malgré le très faible taux d'emploi des femmes appartenant à des ménages à revenu modeste, l'élimination de la discrimination salariale réduirait sensiblement la pauvreté dans la plupart des pays de l'UE. Cet impact varie considérablement au sein de l'UE. Plus la discrimination raciale est forte, plus il est prononcé: dans les pays où elle est très répandue, son élimination aiderait environ 10 pour cent des indigents à sortir de la pauvreté et, dans ceux où elle l'est le moins, ce pourcentage ne serait que de 2 à 4 pour cent. Cette étude souligne cependant le fait que, dans tous les pays de l'UE, l'impact de la discrimination salariale sur la pauvreté est déterminant pour les femmes qui ont un emploi rémunéré et pour leur ménage.

29. Il existe entre l'élimination de la pauvreté, l'emploi et l'égalité un lien d'importance cruciale qui est attesté par la reconnaissance progressive de la nécessité de repenser les stratégies de lutte contre la pauvreté, en abandonnant la démarche unidimensionnelle fondée sur le niveau de revenu au profit d'une démarche pluridimensionnelle qui tienne compte des causes sous-jacentes de la persistance de la grande pauvreté et de la précarité économique. Certains pays ont commencé à compléter leurs politiques de création de revenu dans les régions défavorisées par des politiques sociales. Mais, ce faisant, ils risquent de ne pas lutter efficacement contre la pauvreté s'ils ne tiennent pas compte des effets de la discrimination dans l'emploi et la profession. Dans bien des pays en développement, des programmes de transferts sociaux destinés aux pauvres sont conçus de manière à procurer un complément de revenu à la condition que les enfants aillent à l'école et/ou que les mères et leurs enfants se rendent dans des centres de santé. Néanmoins, de telles mesures n'auront qu'un impact limité sur la lutte contre la pauvreté si elles ne s'attaquent pas simultanément aux causes de la fragilité économique, et notamment à la discrimination fondée sur l'origine ethnique, la race et le sexe, qui maintiennent les salaires à un bas niveau[33].

La riposte à la crise

30. Une reprise riche en emplois et des politiques macro et microéconomiques qui soutiennent l'emploi et la croissance sont indispensables dans le contexte actuel. Toutefois, les mesures à court terme destinées à remédier aux difficultés budgétaires ne risquent que trop facilement de remettre en question la lutte contre la discrimination. Il a fallu plusieurs décennies d'un dur combat pour obtenir une législation et des politiques antidiscriminatoires, des institutions égalitaires et la volonté politique correspondante. Nous devons veiller à les protéger, l'expérience vécue au siècle dernier aurait dû nous l'apprendre.

31. En juin 2009, l'OIT a placé l'adoption du Pacte mondial pour l'emploi au cœur de sa riposte à la crise. Ce Pacte souligne la nécessité de soutenir davantage les femmes et les hommes qui sont particulièrement exposés à la discrimination, comme les jeunes à risque, les travailleurs mal rémunérés, les travailleurs sous-qualifiés, ceux de l'économie informelle et les travailleurs migrants. En outre, il invite les pays à prendre des mesures pour promouvoir les normes internationales du travail qui énoncent les principes fondamentaux de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et l'élimination de la discrimination dans l'emploi afin de réduire les inégalités entre hommes et femmes et la discrimination dans le monde du travail[34]. Les dirigeants des pays du G20 ont fait leurs ces objectifs lors du Sommet de Pittsburgh en 2009 en engageant leurs nations à adopter les éléments clés du cadre général du Pacte afin de faire avancer la dimension sociale de la mondialisation. De plus, ils ont prié les institutions internationales de prendre en compte les normes de l'OIT et les objectifs du Pacte mondial pour l'emploi dans leur analyse de la crise et de l'après-crise ainsi que dans l'élaboration de leurs politiques[35]. De même, les ministres du Travail des pays du G20 ont souligné la nécessité de suivre les directives contenues dans le Pacte pour une croissance mondiale forte, durable et équilibrée[36]. Le BIT coopère activement avec plusieurs pays qui ont intégré le Pacte dans leurs plans de relance et mesures en faveur d'une reprise.

32. C. Gradín, C. del Río et O. Cantó: «Gender wage discrimination and poverty in the EU», dans *Feminist Economics*, 12 mai 2010, p. 100.
33. Organisation des Nations Unies: *De nouveaux outils pour le développement*, Etude sur la situation économique et sociale dans le monde 2010, Département des affaires économiques et sociales, 2010.
34. BIT: *Surmonter la crise: un Pacte mondial pour l'emploi*, Conférence internationale du Travail, 98e session, Genève, 2009, partie II 9(2) et 9(7).
35. Déclaration des chefs d'Etat et de gouvernement, Sommet du G20 à Pittsburgh, 24-25 sept. 2009.
36. BIT: «El Salvador and Argentina adopt ILO Jobs Pact», Département de l'intégration des politiques, 8 juil. 2010.

Plans de relance

32. La crise a fragilisé beaucoup de travailleurs mais les mesures de relance destinées à favoriser la reprise n'ont pas toujours contribué à corriger les disparités. En effet, visant la reprise économique, de nombreux pays ont axé leur plan de relance sur des secteurs très affaiblis par la crise, qui sont en général des secteurs à prédominance masculine. Certes, on a dit que les plans de relance avaient permis d'éviter une crise encore plus grave et de faire redémarrer l'économie, mais les ressources nationales n'ont pas toujours été également réparties entre les différents segments du marché du travail du fait de la priorité accordée à la recherche de solutions aux conséquences budgétaires de la crise. Ainsi, certaines catégories vulnérables comme les jeunes, les minorités ethniques et les femmes, qui sont en général minoritaires dans les branches d'activité ciblées, ont peut-être été indirectement exclues des avantages de la relance.

33. En Allemagne, deux programmes de relance mis en place par le gouvernement visaient des secteurs qui emploient 72 pour cent d'hommes et 22 pour cent de femmes[37]. L'industrie automobile, le bâtiment, les technologies médicales et de laboratoire ainsi que l'intermédiation financière sont tous des secteurs à prédominance masculine qui ont reçu un important soutien financier de la part du gouvernement. Ces programmes ont été bénéfiques pour les hommes des secteurs ciblés car ils ont préservé leurs emplois. En revanche, une étude de 2010 avertit que l'emploi des femmes pourrait pâtir à long terme du peu d'attention portée aux secteurs à prédominance féminine, et principalement au secteur des services. Il faudrait donc s'attendre à un recul de l'emploi féminin, lequel serait préjudiciable aux économies nationales puisque, auparavant, l'emploi des femmes dans les services représentait une importante part de l'emploi national.

34. Le plan de relance des Etats-Unis a eu un impact mitigé sur les populations vulnérables. Certes, ce plan prévoit que 10 pour cent des subventions destinées à l'infrastructure rurale doivent être versés à des comtés marqués par une pauvreté tenace, et le programme d'aide au logement (Home Investments Partnership Program) qu'il contient exige une répartition équitable des ressources entre communautés urbaines et communautés rurales, la priorité devant être accordée aux régions en proie à de graves problèmes économiques. Toutefois, l'université de l'Etat de l'Ohio fait observer dans une étude réalisée en 2010 que les sommes importantes consacrées à des projets d'infrastructure pourraient désavantager les minorités raciales et les femmes. En effet, les Noirs représentent 13 pour cent de la population et les femmes 50 pour cent, mais ils ne détiennent respectivement que 6 et 9,4 pour cent des emplois du bâtiment[38].

35. Pour protéger de manière égale toutes les catégories sociales et éviter que les populations vulnérables soient davantage marginalisées, les gouvernements nationaux doivent prévoir les éventuels effets pervers des mesures de relance qu'ils conçoivent et veiller à corriger ces effets, ce qui arrêtera la progression des inégalités économiques. Pour stimuler la création d'emplois et sortir de la crise, l'Institut international d'études sociales préconise non seulement une réforme financière et le rapprochement des salaires et des gains de productivité dans les pays excédentaires afin de pérenniser les emplois, mais aussi et surtout des mesures complémentaires à l'intention de catégories vulnérables telles que les jeunes et une protection sociale rattachée à l'emploi[39]. Dans le *Rapport sur le travail dans le monde 2010*, l'Institut décrit dans le détail le Pacte mondial pour l'emploi qui invite les gouvernements nationaux à mettre en place des systèmes de soutien des revenus et des programmes de développement des compétences, ainsi qu'à faire mieux respecter le droit à la non-discrimination pour aider les groupes vulnérables à se remettre de la crise et à prévenir une aggravation de la pauvreté et de la misère sociale tout en stabilisant l'économie et en favorisant l'employabilité[40].

Prévenir les effets indésirables de l'assainissement budgétaire

36. Depuis la crise, la communauté internationale accorde de plus en plus d'attention à la réduction des importants déficits budgétaires et dettes publiques accumulés dans un grand nombre de pays. Toutefois,

37. Les données citées dans ce paragraphe sont tirées de: Observatoire européen des relations industrielles en ligne: «Gender impact of recovery packages investigated», 2010, p. 1.
38. Ohio State University, Institut Kirwan de l'université de l'Etat de l'Ohio pour l'étude des races et des caractéristiques ethniques: *Preliminary report of the impact of the economic stimulus plan on communities of color*, 25 fév. 2009, pp. 1 et 2.
39. BIT: «Rapport sur le travail dans le monde 2010: la récession persistante sur le marché du travail détériore le climat social dans de nombreux pays», communiqué de presse, 30 sept. 2010.
40. BIT: *Surmonter la crise: un Pacte mondial pour l'emploi*, *op. cit.*, pp. 6 et 7.

de nombreuses voix se sont élevées pour inciter à la prudence, craignant que les mesures d'assainissement, à savoir l'augmentation des impôts et la réduction des dépenses publiques, ne compromettent la reprise, ne précipitent les pays dans une plus profonde récession et n'exacerbent les inégalités au sein de la population active[41]. Dans un document commun publié en 2010, l'OIT et le FMI ont averti qu'une compression prématurée des dépenses publiques pourrait nuire à la croissance et finir par alourdir encore les déficits et la dette[42]. Néanmoins, des plans d'assainissement ont déjà été mis en place dans des pays qui ont des déficits particulièrement préoccupants comme la Grèce, la Lettonie et l'Ukraine. La Commission consultative syndicale de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a estimé que si les plans de réduction des déficits proposés par l'OCDE à ses pays membres sont appliqués, il manquera en tout 372 milliards de dollars E.-U. par an de 2012 à 2014[43].

37. Certaines catégories de population sont particulièrement sensibles aux effets des mesures d'assainissement, les politiques de rigueur prenant souvent la forme soit d'une réduction de l'aide sociale destinée à faciliter l'embauche des travailleurs à faible revenu, soit de suppressions d'emplois pures et simples. En Irlande par exemple, le gouvernement a annoncé un plan de rigueur comportant une réduction de 3 milliards d'euros des dépenses d'investissement, une amputation des services d'intérêt général et des prestations sociales, une augmentation des droits d'inscription dans l'enseignement supérieur ainsi qu'une réforme du régime de retraite des nouveaux fonctionnaires et une réduction de leur salaire[44]. De plus, la Confédération syndicale internationale (CSI) indique que les accords de prêt du Fonds monétaire international (FMI) à la Lettonie et à l'Ukraine, en éliminant les investissements dans l'éducation, pourraient créer une génération «sacrifiée» de jeunes insuffisamment qualifiés pour trouver un emploi[45].

38. Il faut veiller à ne pas mettre fin prématurément aux mesures de relance et à ce qu'un socle de protection sociale garantissant l'accès à la santé, à l'éducation, au logement et à un revenu minimum existe dans tous les pays. Un programme adéquat de protection sociale comprend des prestations de chômage, les soins de santé, la prise en charge des enfants et la sécurité de revenu pour des catégories vulnérables telles que les personnes âgées et les personnes handicapées. Le document commun de l'OIT et du FMI dont il est question plus haut attire l'attention sur la nécessité de politiques de réduction des déficits bien synchronisées et coordonnées, dont la mise en œuvre soit en phase avec une répartition équitable des retombées tant positives que négatives des ajustements, en particulier dans le but de protéger les plus vulnérables.

La capacité institutionnelle de lutter contre la discrimination

39. L'un des enseignements tirés de la crise est que les garanties institutionnelles de la non-discrimination et de l'égalité doivent être suffisamment solides pour résister aux bouleversements de la situation économique et sociale. Les politiques des gouvernements sont susceptibles de changer en réponse aux fluctuations économiques, aux espoirs et aux craintes du moment ou aux menaces et promesses perçues. En temps de crise, lorsque les peurs dominent, la stabilité des dispositions institutionnelles est plus importante que jamais pour sauvegarder les droits fondamentaux et l'égalité.

40. Les réductions budgétaires et mesures d'austérité récemment annoncées au sein des services d'administration et d'inspection du travail et des organismes mandatés pour combattre la discrimination et défendre le principe de l'égalité risquent d'empêcher ces institutions de s'attaquer à ce qui pourrait être l'une des pires conséquences sociales de la crise économique: l'aggravation de la discrimination, des inégalités, de l'instabilité sociale et des tensions sociétales.

41. Il est de plus en plus reconnu que ces organismes remplissent une fonction indispensable à un changement réel et durable. Cette prise de conscience a entraîné la création, le développement et la restructuration de tels organismes dans un certain nombre de pays. Au cours des quatre dernières années, par exemple, de nouveaux médiateurs ont été nommés en

41. Groupement Global Unions: *Une taxe sur les transactions financières pour la création d'emplois et les objectifs de développement*, déclaration du groupement Global Unions aux ministres des Finances du G20 et aux réunions du printemps 2010 du FMI et de la Banque mondiale, Washington, DC, 23-25 avr. 2010.
42. OIT/FMI: *Croissance, emploi et cohésion sociale: les défis à relever*, résumé du document de travail de la conférence commune OIT/FMI organisée en collaboration avec le cabinet du Premier ministre de la Norvège, 13 sept. 2010, p. 9.
43. Groupement Global Unions, *op. cit.*
44. National Recovery Plan 2011-2014, Stationery Office, Dublin, p. 11.
45. Groupement Global Unions, *op. cit.*

Encadré 1.1
Attributions des organismes de lutte contre les discriminations

Travail juridique

- Recommandations sur la législation et les politiques en matière d'égalité
- Pouvoirs d'investigation
- Assistance juridique aux victimes de discrimination
- Examen des plaintes et dispositifs de règlement des différends

Prévention

- Sensibilisation et communication
- Coopération avec les acteurs concernés
- Renforcement des capacités institutionnelles
- Partage des connaissances

Lettonie[46] et en Suède[47], et de nouvelles commissions des droits de l'homme ont été instituées au Brésil[48] et au Royaume-Uni[49].

42. Les pays ont choisi différents moyens pour définir la composition, les attributions, la structure et le champ d'action de ces organismes. En général, les attributions comportent deux volets: un volet juridique et un volet préventif. Le champ d'action varie fortement d'un pays à l'autre mais englobe généralement deux ou plusieurs des attributions particulières qui sont énumérées dans l'encadré 1.1.

43. Pour décider des moyens qui permettent le mieux aux organismes mandatés pour lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité de s'acquitter de leurs fonctions, il est utile de se pencher sur les expériences antérieures et les enseignements à retenir[50]. Un mandat indépendant et clair est à la fois le gage d'un fonctionnement efficace et un gage de crédibilité. Ces organismes doivent jouir d'une indépendance totale sur les plans juridique, financier et opérationnel afin d'être en mesure d'assister les victimes de discrimination et d'investiguer, de dénoncer et de combattre toutes les formes de discrimination de manière impartiale. Les procédures et mécanismes prévus à cet effet devraient être accessibles à toute victime potentielle. De plus, le nombre croissant d'organismes chargés de promouvoir l'égalité en s'attaquant à plusieurs types de discrimination, et non plus à un seul type, semble indiquer qu'une telle approche est propice à une utilisation plus rationnelle des ressources et des savoir-faire.

44. En Suède, par exemple, le médiateur pour l'égalité a souligné que, grâce à cette approche élargie, les ressources pouvaient être affectées aux besoins définis comme prioritaires et des spécialistes de plusieurs types de discrimination pouvaient répondre à ces besoins dans leur ensemble[51]. Il considère en outre que cette approche permet de traiter avec efficacité les cas de discrimination multiple, qui ont fait l'objet de 40 des 1 000 plaintes reçues pendant les six premiers mois de fonctionnement du bureau. L'aptitude des institutions chargées de l'égalité à traiter les cas de discrimination multiple revêt un intérêt particulier; c'est un aspect sur lequel nous reviendrons dans les pages qui suivent.

45. Les procès pour discrimination peuvent remédier à des situations particulières au cas par cas, mais il est nécessaire de s'attaquer également à la discrimination courante et à la discrimination structurelle. En analysant le travail des organismes de lutte contre la discrimination et pour l'égalité, on constate qu'une stratégie associant des procédures judiciaires à toute une gamme d'activités de promotion de l'égalité améliore l'efficacité de ce travail. Les activités de promotion comprennent aussi bien des campagnes de sensibilisation et des activités de formation que des conseils pratiques et des travaux de recherche concernant la manière d'appliquer la législation sur l'égalité et la non-discrimination. Un certain nombre de ces organismes coopèrent avec les partenaires sociaux pour obtenir de meilleurs résultats.

Surveiller l'impact des politiques et des mesures

46. Il est nécessaire de surveiller et d'analyser la mise en œuvre des politiques et mesures antidiscriminatoires et, pour ce faire, il faut en évaluer l'impact au moyen de mécanismes adaptés. De tels mécanismes ont été créés récemment en Afrique du Sud, en Argentine, aux Pays-Bas et en Suède. En Argentine, l'Institut

46. Voir *History of the institution of the Ombudsman of the Republic of Latvia*: http://www.tiesibsargs.lv/eng/ombudsman/history/, consulté le 9 novembre 2010.
47. Equality Ombudsman (Suède): «About the Equality Ombudsman»: http://www.do.se/en/About-the-Equality-Ombudsman-/, consulté le 9 novembre 2010.
48. Ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Brésil: décret *(Portaria)* n° 219 du 7 mai 2008.
49. Equinet Europe: «GB Equality and Human Rights Commission», oct. 2007.
50. Basé sur des rapports d'Equinet intitulés: *Promotion de l'égalité: un aperçu des pratiques des organismes nationaux de lutte contre les discriminations*, sept. 2008, et *Strategic role of equality bodies*, déc. 2009.
51. Equinet Europe: «The Swedish Equality Ombudsman in the spotlight», oct. 2010.

Encadré 1.2
Partenariats au niveau sectoriel

Le *Centre belge pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme* signe chaque année un accord avec la Cellule football du Département fédéral des affaires intérieures. Le point central de cet accord est la lutte contre le racisme et la discrimination et l'encouragement de la diversité dans le football belge. En 2007, comme lors des années précédentes, plusieurs domaines d'action concrets ont été définis, tels que la mise en place de campagnes de sensibilisation, l'élaboration de directives et de procédures claires pour lutter contre les agressions verbales, la collaboration avec les clubs de football et le développement d'un DVD éducatif et de programmes de formation.

Le *Bureau italien de lutte contre la discrimination raciale* a conclu un accord de partenariat avec l'Association bancaire italienne (ABI) et a organisé des journées d'étude pour informer et sensibiliser les personnes travaillant dans le secteur du crédit.

L'*Autorité irlandaise pour l'égalité* a établi un partenariat avec le ministère de la Santé et de l'Enfance et la Direction des services de santé afin de diffuser des informations concernant l'application de la législation sur l'égalité dans ce secteur et d'identifier et de promouvoir des initiatives visant à faire respecter le principe de l'égalité dans les services de santé.

Source: Equinet Europe, *Promotion de l'égalité: un aperçu des pratiques des organismes nationaux de lutte contre les discriminations*, rapport Equinet, 2008.

national pour la lutte contre la discrimination, la xénophobie et le racisme (INADI) a mis en place en 2008 un cadre organisationnel, à savoir le Conseil fédéral pour des politiques publiques antidiscriminatoires, qui est chargé de mettre en œuvre, de contrôler et de superviser le Plan national de lutte contre la discrimination[52]. En Afrique du Sud, la Commission pour l'égalité des sexes[53] surveille et évalue les politiques relatives à l'égalité hommes-femmes pour garantir le respect des règles dans ce domaine.

47. Aux Pays-Bas, la Commission pour l'égalité de traitement, qui préconise des politiques de lutte contre la discrimination, est saisie de plaintes pour discrimination, donne des informations, propose des solutions possibles aux problèmes et a instauré un mécanisme de suivi des progrès accomplis. D'après les résultats ainsi obtenus, 74 pour cent des recommandations faites par la commission ont été suivies d'effets. Huit pour cent des mesures adoptées étaient des mesures individuelles, 39 pour cent étaient structurelles et 27 pour cent étaient à la fois individuelles et structurelles[54]. Ces chiffres montrent que, dans la plupart des cas, les mesures nécessaires sont d'ordre structurel plutôt que d'ordre individuel.

48. En Suède, le médiateur pour l'égalité, outre son rôle décisionnel et de médiateur dans le traitement des plaintes, est chargé de superviser les enquêtes sur les salaires, qui sont désormais requises par la loi sur les discriminations, pour vérifier s'il existe des écarts de salaires injustifiés entre les sexes[55]. A la suite d'enquêtes menées entre 2001 et 2008, des ajustements de salaires ont été effectués par 60 pour cent des employeurs concernés. En conséquence, quelque 5 800 employés (dont 90 pour cent de femmes) ont vu leur salaire mensuel augmenter d'environ 100 euros. De plus, un tiers de ces employeurs ont mis en place des mesures de perfectionnement professionnel de leur personnel et de formation des cadres responsables de la fixation des salaires par exemple, ainsi que des mesures de recrutement pour nommer davantage de femmes à des postes de responsabilité.

Mesurer la discrimination

49. Au cours des dernières années, de nouveaux indicateurs, tels que les indicateurs du travail décent de l'OIT et le cadre européen pour l'évaluation des progrès réalisés en matière d'égalité et de non-discrimination, ont été conçus pour mesurer la discrimination. Néanmoins des difficultés persistent parce que, bien souvent, les données font défaut et parce que les motifs de discrimination ne sont pas clairement définis au niveau national[56].

52. Des informations concernant le Conseil fédéral sont disponibles sur le site Web de l'INADI.
53. Voir *Functions of the CGE*: http://www.cge.org.za/.
54. Equal Treatment Commission (CGB), Pays-Bas: *Annual Report 2009*, pp. 13 et 14.
55. L'information contenue dans ce paragraphe est tirée de: Equality Ombudsman, Suède: *Pay Surveys – Provisions and outcomes*, Series DO I1 ENG, 2009, p. 13.
56. L'absence de définition claire des motifs de discrimination pose particulièrement problème lorsqu'il s'agit de procéder à des comparaisons entre les pays.

Encadré 1.3
Recueillir des «données sensibles»

Une étude commandée par la Commission européenne sur la collecte de données sensibles (origine ethnique, religion ou croyance, handicap, ou orientation sexuelle) a conclu que, «contrairement à une idée largement répandue, les règles internationales, européennes et nationales relatives à la protection de la vie privée et des données n'interdisent pas catégoriquement la collecte de données liées aux discriminations». L'étude indique que les lois sur la protection des données couvrent des informations personnelles et que les données statistiques permettent de produire des informations anonymes et synthétisées concernant certains groupes de population. Une fois que les données ont été rendues anonymes, par exemple lorsqu'elles sont publiées sous forme agrégée, elles ne sont généralement plus des données à caractère personnel et sortent donc du champ d'application des lois relatives à la protection des données.

Aux Pays-Bas, par exemple, le traitement de données liées à l'origine raciale ou ethnique est autorisé même sans le consentement de la personne concernée, étant donné que la loi prévoit que ledit traitement est nécessaire pour remédier à des inégalités existantes et que l'identification des personnes concernées se fait sur la base de critères objectifs, et à condition que les personnes concernées ne s'y soient opposées par écrit. D'autres pays, tels que l'Autriche, le Danemark, la Hongrie et la Suède, autorisent explicitement le traitement de données sensibles à des fins statistiques et scientifiques, bien que le traitement à de telles fins soit subordonné à une autorisation préalable de l'autorité nationale de protection des données.

Source: T. Makkonen, *Quantifier les discriminations. Collecte de données et droit européen sur l'égalité*, Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, Unité G.2, 2007.

50. Parmi les indicateurs du travail décent élaborés par le BIT en 2008, les deux indicateurs suivants mesurent l'application du principe de «l'égalité des chances et de traitement au travail»: 1) la discrimination professionnelle en fonction du sexe; et 2) la proportion de femmes qui occupent des postes d'encadrement et de gestion. Ces indicateurs sont basés sur les catégories de la Classification internationale type des professions (CITP-88)[57].

51. La méthode élaborée pour l'UE distingue trois types d'indicateurs: *a)* ceux qui mesurent la discrimination, permettant d'établir et d'exposer les préjudices, disparités, inégalités et autres différenciations qui affectent des individus et/ou groupes protégés par la législation antidiscriminatoire et/ou les politiques égalitaires; *b)* ceux qui mesurent le degré d'application des mesures antidiscriminatoires, en mettant en évidence le degré de mobilisation et de mise en œuvre des outils juridiques et des instruments de politique publique prévus dans la législation antidiscriminatoire; et *c)* ceux qui mesurent les effets des politiques antidiscriminatoires en évaluant l'efficacité de ces politiques pour lutter contre les préjudices et inégalités dont souffrent les individus et/ou groupes visés par la législation antidiscriminatoire et/ou les politiques égalitaires[58].

52. A cet égard, de bonnes méthodes de collecte de données ont été recensées dans des pays tels que l'Autriche, où l'organisme pour l'égalité de traitement exige des entités tant publiques que privées qu'elles signalent les cas de discrimination afin qu'ils soient publiés, et la Finlande, qui a entrepris un certain nombre de projets de collecte de données au titre du Programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination[59].

53. La méthode des «tests en situation» du BIT a été utilisée dans plus de dix pays d'Europe et d'Amérique du Nord pour évaluer l'étendue et la nature de la discrimination à l'embauche. C'est une méthode qui sert à mesurer les comportements réels sur le marché du travail et qui pourrait à l'avenir être plus largement appliquée au sein de l'UE. Elle consiste à demander à deux candidats aux qualifications égales et en tous points similaires, sauf pour ce qui est de leur statut – migrant ou non – ou de leur origine ethnique, de déposer leur candidature pour un emploi, puis à mesurer la différence de résultats, et cela pour un échantillon large et significatif du point de vue statistique. L'utilité et l'efficacité de cette méthode résident dans le fait qu'elle mesure des comportements effectifs et pas simplement des résultats qui ne permettent pas de déterminer si les différences sont dues

57. BIT: *Revised Office proposal for the measurement of decent work based on guidance received at the TME on the measurement of decent work*, Département de l'intégration des politiques, 14 oct. 2009, p. 2.
58. Commission européenne (Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances): *La lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité: comment mesurer les avancées réalisées*, Luxembourg, mars 2008.
59. Commission européenne (Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances): *Discriminations multiples*, rapport sur les travaux du groupe d'experts gouvernementaux pour l'antidiscrimination, 2008-09.

à la discrimination ou à d'autres facteurs, et qu'elle n'est pas influencée par des facteurs subjectifs, comme c'est le cas des enquêtes d'opinion et d'attitude.

54. Si les statistiques sont insuffisantes, médiocres ou non fiables, il sera très difficile de connaître l'étendue des pratiques discriminatoires. Il est indispensable que les gouvernements s'engagent à consacrer les ressources humaines, techniques et financières nécessaires à la collecte de données au niveau national. Cette première étape, importante et complexe, permettra de mieux cerner le problème et, par conséquent, de mettre en place des mesures nécessaires pour y remédier.

Faits nouveaux sur le plan juridique

Ratification des conventions fondamentales

55. Le taux de ratification des deux conventions fondamentales de l'OIT sur l'égalité, à savoir les conventions n^{os} 100 et 111, continue d'augmenter. Depuis 2006, la convention n° 100 a été ratifiée par la République démocratique populaire lao, le Monténégro, la Namibie, Samoa et Vanuatu, et la convention n° 111 a été ratifiée par la Chine, Kiribati, la République démocratique populaire lao, le Monténégro, Samoa et Vanuatu, ce qui porte le nombre de pays ayant ratifié ces conventions respectivement à 168 et 169, sur un total de 183 Etats Membres de l'OIT. Les deux conventions sur la non-discrimination figurent ainsi parmi les cinq conventions les plus ratifiées de l'OIT. L'objectif de la ratification universelle est en passe d'être atteint.

56. Les Etats Membres de l'OIT qui n'ont pas encore ratifié la convention n° 111 sont les suivants: Brunéi Darussalam, Etats-Unis, Iles Marshall, Iles Salomon, Japon, Malaisie, République des Maldives, Myanmar, Oman, Singapour, Suriname, Thaïlande, Timor-Leste et Tuvalu. Quant à la convention n° 100, elle n'a pas été ratifiée par les Etats suivants: Bahreïn, Brunéi Darussalam, Etats-Unis, Iles Marshall, Iles Salomon, Koweït, Libéria, République des Maldives, Myanmar, Oman, Qatar, Somalie, Suriname, Timor-Leste et Tuvalu.

Evolution de la législation

57. Au cours des quatre dernières années, la protection sur le plan juridique du droit fondamental à la non-discrimination a été marquée, dans l'ensemble, tant par des avancées que par des lacunes persistantes. Comme on le verra dans la partie II du présent rapport, les progrès concernent surtout l'adoption ou la révision, par de nombreux pays, de dispositions législatives visant à garantir la non-discrimination et l'égalité. D'une manière générale, deux tendances caractérisent ces nouvelles législations: les critères de discrimination couverts sont de plus en plus nombreux, et la protection contre la discrimination dans l'emploi et la profession est plus complète. Ces deux tendances laissent penser que la nécessité de répondre à la réalité complexe et changeante de la discrimination par des mesures législatives plus efficaces est mieux reconnue au niveau national.

58. La Malaisie et le Botswana ont récemment inclus le sexe parmi les motifs de discrimination interdits dans leurs constitutions. Ces pays viennent ainsi s'ajouter à la longue liste de pays dont la Constitution énonce les principes de l'égalité et de la non-discrimination entre les sexes. Plus nombreuses ont été les nouvelles dispositions relatives à l'emploi, qui interdisent la discrimination fondée sur plusieurs motifs. La législation de la Belgique, par exemple, suite à l'adoption de la loi générale antidiscrimination de 2007, contient maintenant tous les critères énumérés dans la convention n° 111. A Macao, Chine, la nouvelle loi sur le travail de 2008 prévoit l'égalité des droits et obligations de tous les travailleurs ou candidats à un emploi. Cette loi interdit la discrimination fondée sur des motifs tels que l'orientation sexuelle, l'âge, l'état civil, la langue, l'appartenance à des associations, l'éducation ou la situation économique. Au Monténégro, suite à la modification de la loi sur le travail en 2008, de nouveaux motifs de discrimination ont été introduits, à savoir la langue, l'âge, la grossesse, l'état de santé, le statut conjugal, les obligations familiales et l'orientation sexuelle. En République de Corée, la loi de 2008 sur l'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi et la promotion de l'emploi des seniors a permis d'introduire l'interdiction de la discrimination au motif de l'âge.

59. D'autres pays ont incorporé de nouveaux motifs de discrimination dans leurs lois de portée générale sur l'égalité et la non-discrimination. En Albanie, la loi de 2010 sur la protection contre la discrimination, qui s'applique également à l'emploi, contient une liste de 24 motifs, y compris la grossesse et la situation de famille ou le statut conjugal, et impose aux employeurs d'appliquer et de promouvoir le principe de l'égalité et l'interdiction de toute forme de discrimination. En Suède, la loi antidiscrimination de 2008 vise à lutter contre la discrimination et à promouvoir l'égalité des droits et des chances, sans distinction de sexe, d'appartenance ethnique, de religion ou d'autres convictions, de handicap, d'orientation sexuelle ou d'âge. En Slovaquie, l'amendement

apporté en 2008 à la loi antidiscrimination prévoit, entre autres, l'adoption de mesures compensatoires dans le monde du travail en vue d'éliminer les préjudices sociaux et économiques dus à l'âge ou à un handicap.

60. La discrimination fondée sur la race et la discrimination fondée sur le sexe restent les deux formes de discrimination les plus souvent mentionnées dans les législations nationales tandis que d'autres critères énumérés dans la convention n° 111, tels que l'ascendance nationale, l'origine sociale et l'opinion politique, le sont encore plus rarement. En revanche, l'adoption de dispositions juridiques interdisant la discrimination fondée sur le handicap ou l'âge, critères qui ne figurent pas dans la convention, a beaucoup progressé. Il importe de noter que l'adoption de plus en plus répandue d'une législation qui englobe plusieurs motifs de discrimination offre la possibilité de lutter contre la discrimination multiple.

61. La Commission d'experts du BIT pour l'application des conventions et recommandations a estimé qu'une législation antidiscriminatoire complète était nécessaire, dans la plupart des cas, pour garantir l'application effective du droit à l'égalité de traitement dans l'emploi et la profession pour toutes les catégories de travailleurs. Ce type de législation est maintenant plus courant au sein de l'UE en raison de la transposition des directives européennes sur l'égalité dans les législations nationales. Des législations similaires sont adoptées par un nombre croissant de pays d'autres régions, dont le Kenya, le Monténégro, le Mozambique, la Serbie et la République-Unie de Tanzanie. La loi sur l'emploi qu'a adoptée le Kenya en 2007 est particulièrement détaillée. En vertu de cette loi, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur chacun des motifs énumérés dans la convention est interdite, à tous les stades de l'emploi, et, en cas de plainte, la charge de la preuve incombe à l'employeur. En outre, les employeurs de plus de 20 salariés sont tenus d'adopter et de mettre en œuvre une déclaration de principe sur le harcèlement sexuel. Enfin, le devoir de faire respecter le principe de l'égalité et de la non-discrimination incombe explicitement aux autorités nationales compétentes.

Problèmes restants

62. Un certain nombre de pays n'ont pas encore adopté de dispositions juridiques interdisant toutes les formes largement reconnues de discrimination fondée sur le sexe. Ainsi, la législation de nombreux pays n'interdit pas le harcèlement sexuel et ne contient aucune disposition garantissant «l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale», droit qui est énoncé dans la convention n° 100. Bien que cette convention ait été ratifiée par un grand nombre de pays, la commission d'experts a constaté en 2006 que la majorité de ces pays n'avaient pas pleinement transposé le principe de «l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale» dans leur législation nationale. En effet, la législation nationale de certains pays en est restée au principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal, et ailleurs, bien que le droit à une «rémunération égale pour un travail de valeur égale» y soit énoncé,

Encadré 1.4
Mesurer le travail de valeur égale

Pour décider si deux emplois de contenu différent sont d'égale valeur, il faut disposer d'une méthode de comparaison. Les méthodes d'évaluation des emplois permettent de déterminer la valeur relative de ces derniers et, par voie de conséquence, d'apprécier si le salaire correspondant est juste. Les modes de conception et d'explication des méthodes d'évaluation des emplois sont tout aussi importants que le contenu technique de ces méthodes. A chaque étape de la conception ou de l'application, on risque d'introduire sans le vouloir des préjugés sexistes. En 2008, le BIT a publié un guide qui décrit les étapes à respecter pour obtenir une évaluation objective, équitable et exempte de parti pris sexiste. Ces étapes sont les suivantes:

- élaborer une grille de pondération exempte de préjugés sexistes;
- attribuer des points aux emplois en fonction des niveaux des sous-facteurs et dresser une liste d'emplois de même valeur;
- calculer le total des points attribués à chaque emploi;
- regrouper les emplois par intervalles de points.

Source: BIT: *Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois: guide de mise en œuvre*, Genève, 2008.

la notion de «travail de valeur égale» a par la suite été réduite à celle de «travail égal». De plus, tel qu'il est défini dans les législations nationales, le terme de «rémunération» ne comprend pas toujours à la fois le salaire ou traitement et tous autres avantages.

63. Plusieurs pays ont récemment transposé la convention n° 100 dans leur législation nationale. L'Equateur et l'Etat plurinational de Bolivie ont promulgué une nouvelle Constitution, respectivement en 2008 et 2009, en y incluant expressément le droit à une «rémunération égale pour un travail de valeur égale». Le Kenya et la Roumanie ont eux aussi inscrit ce droit dans leur législation nationale.

64. La législation de nombreux pays ne protège toujours pas certaines catégories de travailleurs contre les inégalités et la discrimination dans l'emploi. Il s'agit en particulier des travailleurs occasionnels, des travailleurs domestiques ou des travailleurs du secteur agricole et des zones franches d'exportation (ZFE), qui sont souvent exclus de l'application concrète de la législation du travail et, par conséquent, de ses dispositions antidiscriminatoires.

65. Dans les affaires de discrimination, les dispositions qui font reposer la charge de la preuve sur le plaignant limitent l'efficacité de la protection dans les procédures judiciaires et la possibilité de demander réparation pour les dommages causés. Parce qu'il est difficile de prouver la discrimination devant les tribunaux, certains pays ont déplacé la charge de la preuve sur l'employeur, comme le requiert la directive européenne 2000/78/EC. Cette directive est aujourd'hui transposée dans la législation et la pratique nationales de la plupart des pays de l'UE. Toutefois, beaucoup d'autres pays n'ont pas encore adopté cette très importante disposition ou ne l'appliquent qu'à certains motifs de discrimination.

66. Dans certains pays, il est très difficile, voire impossible, de saisir la justice pour discrimination à cause de l'inadéquation des procédures de plainte. Le maintien d'exigences irréalistes comme la présentation de preuves crédibles par la victime est particulièrement préjudiciable et c'est pourquoi, on l'a vu plus haut, certains pays ont renversé la charge de la preuve.

67. Il se peut que des victimes de discrimination renoncent à exercer leurs droits devant les tribunaux par crainte de représailles, parce que la législation est insuffisante, par manque de confiance en la justice ou à cause de la complexité de la procédure. Pourtant, rien ne peut remplacer les tribunaux pour faire appliquer la loi. Même lorsque des dispositions juridiques protègent les individus contre les représailles, l'obligation d'apporter des preuves, qui est en général incontournable, fait que les représailles sont encore relativement fréquentes dans les affaires de discrimination[60]. De plus, intenter un procès en discrimination semblerait vain dans les pays où les procédures sont coûteuses et longues et où l'on n'est pas certain d'obtenir réparation.

68. Cependant, les poursuites pour discrimination qui aboutissent, même si elles sont peu nombreuses, peuvent être des facteurs importants de changement si elles ont un retentissement suffisant. Ainsi, les avantages potentiels des actions pour discrimination sont surtout collectifs, mais leurs coûts sont en grande partie individuels[61].

La discrimination fondée sur des motifs multiples

69. Une attention de plus en plus grande est accordée actuellement à la nécessité de prendre en considération la discrimination multiple sur le marché du travail et d'y remédier[62]. Des populations comme celles des femmes handicapées, des femmes autochtones et des jeunes issus de groupes ethniques ou religieux minoritaires parlent toujours plus des préjudices et de l'exclusion qu'elles subissent et de la manière dont les multiples dimensions de leur identité contribuent à cette situation.

70. Le débat sur la discrimination multiple évolue au fil des études qui sont publiées sur le sujet. D'après ces études, les personnes qui subissent une discrimination fondée sur plusieurs motifs sont les plus touchées par le chômage et sont en général concentrées dans les emplois peu rémunérés et précaires.

71. Une étude réalisée récemment par le centre de recherche sur le travail et l'éducation de l'Université de Californie à Berkeley aux Etats-Unis indique qu'en juin 2010 le taux de chômage des Afro-Américains était de 15,4 pour cent, ce qui était considérablement plus élevé que le taux de chômage des Blancs qui se situait à 8,8 pour cent. Lorsque les données sont ventilées en fonction de l'âge et du sexe, le taux de chômage s'élève à 43,2 pour cent pour les jeunes hommes afro-américains et à 36,5 pour cent pour les jeunes femmes afro-américaines (16 à 19 ans)[63].

60. OCDE: *Mettre fin aux discriminations en matière d'emploi*, synthèse, juil. 2008.
61. *Ibid.*
62. Aux fins du présent rapport, l'expression «discrimination multiple» désigne la discrimination fondée sur plusieurs motifs.
63. Voir S. Allegretto, A. Amerikaner et S. Pitts: *Data brief: Black employment and unemployment in June 2010*, UC Berkeley Labor Center, 2 juil. 2010.

Lutter contre la discrimination multiple

72. Deux faits nouveaux importants, dans le domaine du droit international des droits de l'homme, montrent l'intérêt croissant porté à la discrimination multiple. Les discriminations multiples subies par les femmes et les filles handicapées et les besoins particuliers des enfants handicapés, notamment en ce qui concerne l'accès à l'éducation, sont explicitement reconnus – dans les articles 6, 7 et 24 de la Convention de 2006 relative aux droits des personnes handicapées. Par ailleurs, l'article 21 2) de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones appelle les Etats à accorder une attention particulière «aux droits et aux besoins particuliers des anciens, des femmes, des jeunes, des enfants et des personnes handicapées autochtones».

73. La tendance salutaire de mandater un même organisme pour s'attaquer à plusieurs motifs de discrimination permet de lutter contre les discriminations fondées sur plusieurs motifs à la fois. De plus, elle crée des économies d'échelle et rationalise l'utilisation des compétences et des ressources. Toutefois, il faut veiller à ce que ce regroupement des attributions ne serve pas simplement de prétexte à une réduction des budgets, ce qui aurait pour effet de diminuer la visibilité et l'accessibilité de ces organismes.

74. Dans leur majorité, les tribunaux continuent à mettre l'accent sur la discrimination fondée sur un seul motif. Cette tendance s'explique en partie par le fait que, bien que la loi prévoie une protection contre la discrimination fondée sur plusieurs motifs, les processus institutionnels et les systèmes de preuve qui régissent la demande de réparation restent structurés en fonction de la discrimination fondée sur un motif unique[64]. D'autres obstacles importants aux actions en justice pour discrimination multiple sont dus à la méconnaissance de la discrimination multiple, situation qui s'explique notamment par la pénurie de données quantitatives et qualitatives et de travaux de recherche sur la question.

75. Des avancées encourageantes ont été réalisées grâce à des mesures volontaristes, telles que l'action positive, les politiques d'égalité dans l'emploi ou les activités de sensibilisation, et à des programmes de formation sur les combinaisons de motifs de discrimination. Par exemple, en Lituanie, le programme national de lutte contre la discrimination 2009-2011 prévoit la réalisation d'études, de présentations et de rapports, notamment sur la discrimination multiple[65]. Aux Pays-Bas, la question du croisement de différents motifs de discrimination, notamment le sexe et l'origine ethnique, fait l'objet de plusieurs projets, tels que le projet «Thousand and One Strengths: Women and Voluntary Participation» qui encourage l'émancipation, la participation et l'intégration des femmes[66]. En Zambie, la Citizens Economic Empowerment Commission (CEEC)[67] a pour mandat d'encourager l'autonomisation des citoyens dont l'accès aux ressources économiques et la capacité de développement ont été restreints en raison de différents facteurs tels que l'âge, le sexe, le statut VIH et le handicap. D'autres initiatives, telles que des campagnes de sensibilisation et des formations, visent à mieux faire connaître l'existence de la discrimination multiple en Autriche, en Suède et en République tchèque.

64. Voir S. Hannett: «Equality at the intersections: The legislative and judicial failure to tackle multiple discrimination», dans *Oxford Journal of Legal Studies*, 2003, vol. 23, n° 1, pp. 65-86. A propos des limites de la protection juridique, l'auteur mentionne la protection de l'égalité salariale, qui est souvent limitée aux inégalités hommes-femmes. Voir également K. Abrams: «Title VII and the complex female subject», dans *Michigan Law Review*, 1994, vol. 92, n° 8, pp. 2479-2540.
65. Commission européenne (Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances): *Discriminations multiples*, *op. cit.*
66. *Ibid.*
67. De plus amples informations sur ces activités sont disponibles sur le site Web de la CEEC: http://www.ceec.org.zm/.

Partie II

Des principes à la pratique

76. La présente section met en lumière les tendances récentes et les faits nouveaux relatifs à diverses formes de discrimination. Certains motifs de discrimination sont spécifiquement couverts par la convention n° 111, certains par d'autres instruments de l'OIT, et quelques-uns ne font encore l'objet d'aucune convention de l'OIT. Cette partie du rapport attire l'attention sur le rôle clé des gouvernements, qui doivent faire preuve de volonté politique et instaurer un climat propice à l'éradication des discriminations, ainsi que sur l'action des organisations d'employeurs et de travailleurs ou d'autres acteurs. Elle propose une analyse des cadres juridiques mis en place et des mesures prises pour lutter contre les pratiques discriminatoires ainsi que des problèmes créés à cet égard par la récente crise économique mondiale.

Discrimination fondée sur le sexe

77. Les femmes continuent de souffrir de discrimination dans pratiquement tous les aspects de leur vie professionnelle, qu'il s'agisse des postes auxquels elles peuvent prétendre, de leur rémunération, des avantages et des conditions de travail ou de l'accès aux postes de responsabilité. Des études ont montré que les écarts de salaire entre hommes et femmes, la ségrégation professionnelle et verticale, la difficulté de concilier vie professionnelle et vie familiale, la concentration disproportionnée de femmes dans les postes à temps partiel, le travail informel et précaire, le harcèlement sexuel et la discrimination pour cause de maternité ou de statut matrimonial persistent en dépit des mesures législatives et politiques. Dans bien des cas, l'accès des femmes à certains postes est restreint en raison de leur rôle reproductif ou parce que c'est encore à elles qu'incombe principalement la prise en charge des enfants et des autres dépendants. Cela ne signifie pas qu'il n'y ait eu aucun progrès, mais plutôt que les femmes sont encore loin de pouvoir prétendre à l'égalité des sexes sur le marché du travail.

Encadré 2.1
La discrimination commence dès l'enfance

L'inégalité dans l'éducation engendre une inégalité des rapports sociaux qui rend la discrimination possible. Le simple fait d'être né à un certain endroit ou d'appartenir à un groupe défavorisé peut restreindre le droit humain fondamental des enfants à l'éducation et à l'égalité des chances. Aujourd'hui encore, dans bien des régions, les filles, les enfants issus de minorités ethniques ou linguistiques, les enfants touchés par le VIH/sida, les orphelins du sida, les enfants de migrants, ceux qui travaillent, ceux qui vivent dans des zones rurales ou des bidonvilles et ceux qui se trouvent dans une situation de conflit armé sont systématiquement exclus ou désavantagés en ce qui concerne l'accès à l'éducation.

Les politiques d'éducation ciblées ou de portée universelle qui permettent à ces catégories défavorisées d'accéder à des environnements d'apprentissage de qualité constituent de puissants moyens de bâtir des sociétés accueillantes pour tous, libérées du fléau de la discrimination. Les systèmes éducatifs ont aussi leur rôle à jouer dans l'éducation à la non discrimination. L'enseignement des valeurs sociales du respect, de l'acceptation, de la tolérance et de la paix doit s'inscrire au cœur d'une stratégie globale de lutte contre la discrimination dès les premières années de la vie.

Encadré 2.2
«Female Future»

En Norvège, suite à la loi de 2003 requérant que les conseils d'administration de toutes les sociétés publiques à responsabilité limitée comprennent au moins 40 pour cent de femmes en juillet 2005, la Confédération des entreprises norvégiennes (NHO) a réalisé une enquête de laquelle il est ressorti que 84 pour cent des entreprises interrogées étaient favorables à une plus forte présence féminine dans le personnel d'encadrement et les conseils d'administration, mais considéraient qu'elles manquaient de candidates pour les postes de direction.

Oubliant son scepticisme, la NHO a lancé un programme hors du commun dénommé «Female Future», acclamé dans le monde entier, de dix-huit mois de formation et de coopération en réseau visant à identifier des femmes talentueuses et à les orienter rapidement vers des postes de direction. «Female Future» a suivi une stratégie dite de «pêche des perles» qui consistait, pour les sociétés membres de la NHO, à désigner au moins trois candidates qui bénéficieraient d'une formation complémentaire et d'un soutien pour accéder aux conseils d'administration du réseau de la NHO.

Soixante pour cent des 600 femmes qui ont réussi le programme ont été invitées à siéger dans des conseils d'administration norvégiens.

Source: R. Lewis et K. Rake, «Breaking the Mould for Women Leaders: Could boardroom quotas hold the key?», a Fawcett Society think piece for the Gender Equality Forum, oct. 2008, p. 7.

Promotion de l'égalité des sexes par l'intégration d'une démarche d'équité

78. La discrimination entre hommes et femmes est si profondément enracinée dans la société qu'on ne saurait l'extirper par de simples dispositions législatives ou par l'une ou l'autre mesure spécifique. Intégrer les principes de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination dans un ensemble de politiques et de programmes nationaux pourrait bien se révéler plus efficace.

79. Intégrer une démarche d'équité entre les sexes, c'est évaluer les incidences pour les femmes et les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie qui vise à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social – de manière que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes[1].

80. Ces dernières années, plusieurs initiatives se sont appuyées sur une approche intégrée comme moyen efficace de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. C'est par exemple le cas de la politique nationale des Iles Salomon relative à l'égalité des sexes et l'amélioration de la condition de la femme (2010-2015)[2] et de la stratégie nationale de l'Albanie pour le développement et l'intégration (2007-2013)[3], qui sont régies par le principe selon lequel, pour corriger les inégalités hommes-femmes, il est nécessaire d'intégrer dans les stratégies de développement nationales une analyse de leurs incidences sur chaque sexe.

81. La question de l'intégration d'une démarche d'équité entre les sexes a fait l'objet de nombreux débats dans le monde. Pourtant, les rapports publiés ces dix dernières années sur le sujet dans l'UE indiquent que la concrétisation de cette intégration est loin d'être acquise[4]. Selon une analyse, une intégration effective requiert une infrastructure organisationnelle claire et transparente, ouvertement axée sur l'égalité des sexes, que ce soit au moyen de mesures législatives (comme au Danemark, en Allemagne et au Royaume-Uni) ou par l'adoption d'une démarche d'équité en tant que principe de politique générale

1. D'après la définition du Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC), juil. 1997. Voir BIT: *Outil pour l'égalité des genres*, sur le site Web du Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes de l'OIT.
2. Agence japonaise de coopération internationale, *Country Gender Profile: Solomon Islands*, 2010, p. 11.
3. Agence japonaise de coopération internationale, *Country Gender Profile: Albania*, 2010, p. 17.
4. Voir en particulier J. Plantenga, C. Remery et J. Rubery: *Gender mainstreaming of employment policies: A comparative review of 30 European countries* (Luxembourg, Commission européenne, juil. 2007); P. Villa et M. Smith: *National Reform Programmes 2008 and the gender aspects of the European Employment Strategy*, rapport de synthèse des coordinateurs, préparé pour l'Unité égalité hommes-femmes de la Commission européenne, 2009.

Encadré 2.3
Stratégie de l'UE pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2010-2015)

En septembre 2010, la Commission européenne a adopté la Stratégie de l'Union européenne pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2010-2015). Cette stratégie décrit les actions à entreprendre dans cinq domaines prioritaires de la Charte des femmes publiée au début de 2010 par la Commission et traite les questions transversales dans une sixième partie. Les actions proposées suivent la double approche de l'égalité consistant à intégrer celle-ci dans toutes les politiques tout en adoptant des mesures spécifiques. Les six domaines prioritaires sont les suivants:

1) indépendance économique égale;
2) égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur;
3) égalité dans la prise de décision;
4) dignité, intégrité et fin des violences fondées sur le sexe;
5) égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques extérieures;
6) questions transversales.

Parmi les actions à entreprendre figurent la promotion de l'entrepreneuriat féminin et du travail indépendant des femmes; l'évaluation des disparités encore présentes dans le droit aux congés pour raisons familiales; la promotion de l'égalité des sexes dans toutes les initiatives concernant l'immigration et l'insertion des migrants; l'exploration de moyens d'améliorer la transparence salariale, de comprendre les répercussions salariales de modalités telles que le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée et de soutenir les initiatives en faveur de l'égalité de rémunération sur le lieu de travail telles que les labels d'égalité ainsi que l'élaboration d'outils pour aider les employeurs à corriger les écarts de rémunération non justifiés. Des actions seront également menées pour améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision.

Source: Commission européenne, communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions: «Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015», Bruxelles, 21 septembre 2010.

(comme en France, en Islande, aux Pays-Bas et en Suède)[5]. Il est essentiel, pour la réussite de cette intégration, de disposer de statistiques adéquates ventilées par sexe qui permettent de décrire la situation réelle afin d'évaluer l'(in)égalité effective entre les hommes et les femmes et de définir des domaines d'action prioritaires[6].

Action positive

82. Un certain nombre de programmes d'action positive ont été mis en place depuis 2007. L'Espagne exige ainsi des sociétés qu'elles parviennent, d'ici à 2015, à des quotas par sexe de 40 à 60 pour cent pour les conseils d'administration et les postes de direction. En Allemagne, où le gouvernement avait encouragé l'utilisation de codes de conduite volontaires pour les entreprises, des quotas volontaires ont été institués pour l'égalité entre les sexes[7]. La Commission européenne a préconisé l'autoréglementation des entreprises pour atteindre l'équilibre entre les sexes dans les conseils d'administration mais s'est réservé la possibilité d'imposer par la suite des quotas si l'autodiscipline ne suffit pas à améliorer la situation actuelle où les femmes ne représentent que 11 pour cent des membres des conseils d'administration[8].

83. Grâce à son système de quotas, la Norvège a pu constater que le nombre de femmes dans les conseils d'administration des entreprises avait augmenté de 7 pour cent en 2003 à 39 pour cent en 2008[9]. Depuis 2008, le système des quotas norvégien requiert que les conseils d'administration des entreprises publiques soient composés d'au moins 40 pour cent de personnes de chaque sexe. Les sociétés qui ne

5. J. Plantenga, C. Remery et J. Rubery, *op. cit.*, pp. 5 et 6.
6. *Ibid.*, p. 6.
7. Confédération syndicale internationale (CSI): *(In)égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail: synthèse des tendances et évolutions mondiales*, mars 2009.
8. EurActiv, «Des quotas de genre dans les conseils d'administration?», publié sur le site EurActiv, 15 juil. 2010.
9. A. Hole, directeur général, ministère de l'Enfance et de l'Egalité, Norvège: «Government action to bring about gender balance»: http://www.20-first.com/406-0-a-personal-account-of-the-quota-legislation-in-norway.html, consulté le 21 janvier 2010.

respectent pas cette exigence peuvent être dissoutes par les tribunaux nationaux[10]. Ailleurs, d'autres mécanismes d'action positive ont été choisis.

Persistance des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

84. Un rapport soumis en 2009 à la Conférence internationale du Travail notait: «Dans la plupart des pays, le salaire des femmes pour un travail d'égale valeur représente en moyenne entre 70 et 90 pour cent de ceux des hommes, mais il n'est pas rare de trouver des ratios bien plus défavorables»[11]. Un rapport publié en 2009 par la CSI sur 20 pays [12] faisait état d'un écart moyen de 22,4 pour cent et d'un écart médian de 20,4 pour cent. Une autre étude de la CSI, publiée en 2010, qui incluait 23 pays supplémentaires, signalait un écart médian de 26 pour cent en faveur des hommes. Selon ce rapport, l'écart est moins important pour les personnes sans enfant (20 pour cent) et plus grand pour celles qui ont des enfants (32 pour cent). Il est également plus prononcé parmi les personnes interrogées qui travaillent à plein temps (24 pour cent) que chez les autres (20 pour cent)[13].

85. En 2010, l'OCDE a relevé parmi ses Etats membres un écart de 17,6 pour cent entre les salaires médians des hommes et des femmes travaillant à plein temps[14]. Dans les pays pour lesquels des données détaillées étaient fournies, cet écart approchait 40 pour cent en République de Corée et dépassait 30 pour cent au Japon; il se situait entre 20 et 25 pour cent en Allemagne, au Canada et au Royaume-Uni, entre 15 et 20 pour cent en Australie, en Espagne, aux Etats-Unis, en Finlande, aux Pays-Bas, au Portugal, en Suisse, en Suède, en République tchèque, et entre 10 et 15 pour cent au Danemark, en France, en Grèce, en Hongrie et en Irlande, et il tombait à 10 pour cent ou moins en Belgique, en NouvelleZélande et en Pologne. Les conclusions de l'OCDE sont reproduites dans la figure 2.1.

86. En général, les statistiques sur les écarts de rémunération hommes-femmes n'incluent pas les très nombreuses femmes du monde entier (près de 25 pour cent de la main-d'œuvre totale) qui ne reçoivent pas de rémunération directe pour le travail qu'elles accomplissent au service de la famille. Si ces femmes, et les nombreuses autres qui effectuent d'autres formes de travail informel, étaient incluses dans les statistiques, le désavantage relatif des femmes sur le marché du travail serait bien plus marqué et le fait qu'elles échappent à la réglementation du marché du travail, y compris les dispositions antidiscriminatoires et favorables à l'égalité salariale, apparaîtrait plus clairement. Les chiffres présentés à la session de 2009 de la Conférence internationale du Travail donnent à penser que la valeur des services à la personne (également classés dans la catégorie du travail domestique) non rémunérés pourrait représenter la moitié du PIB d'un pays[15].

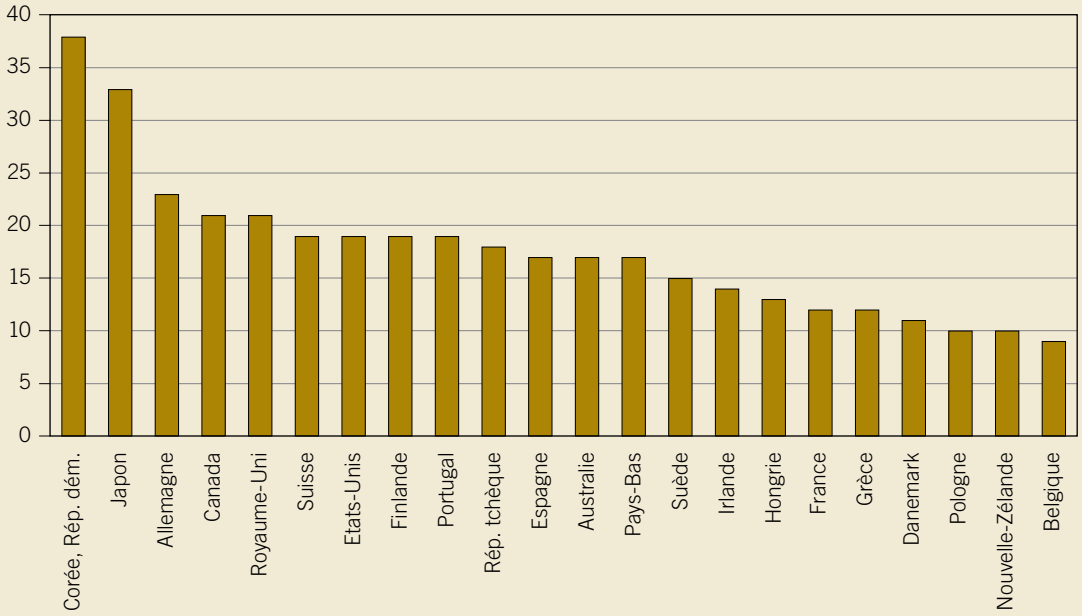
87. Une proportion non négligeable de l'écart salarial hommes-femmes s'explique par la ségrégation professionnelle et sectorielle[16]. Au Royaume-Uni, par exemple, les données contenues dans l'enquête de 2008 sur la population active révélaient que les femmes occupaient deux tiers des postes des professions peu rémunérées contre deux cinquièmes pour les autres professions. En outre, cette enquête montrait que les femmes représentaient 76 pour cent des travailleurs à temps partiel du Royaume-Uni, chiffre d'autant plus préoccupant que les travailleurs à temps partiel ont deux fois plus de risques d'être rémunérés au salaire minimum[17].

Moyens de réduire l'écart salarial hommes-femmes

88. La législation fondée sur le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale n'est pas aussi répandue que la législation générale sur la non-discrimination, mais des progrès ont été faits. Dans l'ensemble de l'Union européenne, la législation sur l'égalité de rémunération est obligatoire et doit

10. Mission de la Norvège auprès de l'Union européenne: «Norway's mixed-gender boardrooms», 23 juil. 2010.
11. BIT: *L'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 98e session, Genève, 2009, paragr. 294.
12. CSI : *(In)égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail*, *op. cit.*; pays concernés: Afrique du Sud, Allemagne, Argentine, Brésil, Chili, République de Corée, Danemark, Espagne, Etats-Unis, Finlande, Hongrie, Inde, Italie, Mexique, Paraguay, Pays-Bas, Pologne, Royaume-Uni, Fédération de Russie et Suède.
13. CSI: *Décisions en matière de travail: étude des facteurs qui influencent les décisions des femmes en matière de travail*, Bruxelles, 2010.
14. OCDE: *Gender Brief*, Division des politiques sociales de l'OCDE, mars 2010, p. 13 (chiffres de 2006 ou de la dernière année disponible).
15. BIT: *L'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent*, *op. cit.*, paragr. 298.
16. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound): *Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions*, p. 24.
17. Low Pay Commission: *National Minimum Wage, Low Pay Commission Report 2009*, p. 98.

Figure 2.1. Ecart entre les salaires médians des hommes et des femmes travaillant à plein temps, 2006 ou dernière année disponible



D'après OCDE: *Gender Brief*, Division des politiques sociales de l'OCDE, mars 2010, p. 13.
Sources: Base de données de l'OCDE sur la famille >LMF5 et base de données de l'OCDE sur les revenus.
La moyenne de l'OCDE était de 17,6 pour cent en 2006.

être adoptée par les pays candidats. D'autres pays, comme l'Afrique du Sud et le Canada, possèdent aussi une importante législation antidiscrimination. En avril 2009, la législation chypriote sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale a été modifiée dans l'intention de réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes. En 2007, l'Equateur a adopté une nouvelle Constitution qui intègre le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

89. Quoique nécessaire et bienvenue, l'adoption de dispositions législatives claires contre la discrimination et garantissant le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale ne constitue qu'une première étape. En novembre 2008, une résolution du Parlement européen contenait des recommandations à l'intention de la Commission sur l'application du principe de l'égalité de rémunération pour les hommes et les femmes. Ces recommandations préconisaient un ensemble de mesures coordonnées: analyses et exigence de transparence, évaluation des tâches et classification des emplois, rôle des organismes chargés des questions d'égalité, prévention de la discrimination, mise en place d'une approche intégrée de l'égalité des sexes, sanctions et simplification de la réglementation et des politiques de l'UE.

90. De nombreux gouvernements intègrent la réduction des écarts salariaux entre hommes et femmes dans les priorités de leurs plans d'action, notamment par le biais de mesures destinées à combattre la ségrégation professionnelle, comme en Finlande (2008-2011) et dans l'ex-République yougoslave de Macédoine (2007-2012). Dans le même ordre d'idées, une réunion tripartite récemment organisée sur ce thème au Royaume-Uni a débouché sur un plan d'action gouvernemental conçu pour augmenter le travail à temps partiel de qualité, introduire une obligation d'égalité entre les sexes dans le secteur public et garantir une orientation professionnelle exempte de stéréotypes liés au sexe.

91. L'un des moyens de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes consiste à mettre en place des salaires minima, qui ont pour effet d'augmenter les salaires dans des secteurs à prédominance féminine, comme l'ont montré des études réalisées en Bulgarie et au Royaume-Uni[18]. Selon une étude de la Commission des bas salaires du

18. Eurofound, *op. cit.*, 2010, pp. 12 et 24.

Encadré 2.4
Egalité salariale et négociations collectives au Danemark

La Confédération danoise des syndicats a décidé en 2007 de faire de l'égalité salariale l'une de ses priorités pour les quatre années à venir. Elle s'est dotée, pour ce faire, d'une stratégie à deux volets qui se compose de 12 éléments dont sept sont spécialement désignés comme relevant de la négociation collective:

- transparence de la fixation des salaires;
- droits de la paternité;
- inclusion explicite du principe d'égalité dans toutes les conventions collectives;
- égalité des régimes de rémunération;
- développement du fonds pour le congé parental;
- strict respect par les employeurs du secteur public de l'obligation que leur impose l'article 1*b* de la loi danoise sur l'égalité de rémunération;
- congés payés en cas de maladie des enfants.

Source: Stratégie pour l'égalité salariale de la Confédération danoise des syndicats.

Royaume-Uni, l'augmentation du salaire minimum, qui a eu lieu en 2008, s'est principalement fait sentir sur des emplois occupés par des femmes, bénéficiant en tout à 5,6 pour cent de femmes contre 3,0 pour cent d'hommes[19]. Depuis l'introduction du salaire minimum national en 1999, l'égalité des salaires entre hommes et femmes s'est améliorée pour les emplois à bas salaire alors que l'écart est resté inchangé pour les salaires plus élevés[20].

92. Des pays comme la Belgique et les Pays-Bas ont récemment adopté différents systèmes de classification des emplois dans le but d'analyser les inégalités salariales entre les hommes et les femmes. En Belgique, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a été créé dans le cadre d'un projet fédéral visant à réformer le système de classification des emplois. Aux Pays-Bas, la Fondation pour le travail (Stichting van de Arbeid, STAR), institution tripartite, a introduit à l'intention des partenaires sociaux une liste de points à vérifier sur l'égalité salariale dans les systèmes de rémunération. Des guides pratiques et des outils ont été mis à la disposition des entreprises grâce à ces mesures, mais les différentes méthodes n'en sont pas toutes au même stade d'application, et l'information nécessaire pour en déterminer l'impact et faire le point n'existe pas encore.

93. Les partenaires sociaux peuvent faire beaucoup pour resserrer les écarts de rémunération grâce à leur rôle dans les négociations salariales[21]. C'est ainsi qu'en Suède, ayant constaté que les secteurs où le salaire minimum était le plus faible comptaient la plus grande proportion de femmes, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur l'augmentation du salaire minimum par le biais des négociations collectives[22]. On trouve aussi des dispositions imposant aux employeurs des mesures d'action positive, notamment dans la loi de l'Ontario sur l'égalité de rémunération[23] ou les lois de l'Afrique du Sud[24] et de la Namibie[25] sur l'action positive.

94. En général, les syndicats traitent la question des inégalités salariales entre hommes et femmes par le biais du dialogue social, des négociations collectives et de campagnes de sensibilisation ainsi qu'en créant, à cet effet, des points focaux ou des unités au sein de leurs propres structures. Les initiatives et les événements sont souvent organisés en collaboration avec les organismes nationaux chargés de l'égalité et avec les gouvernements, dans le but d'attirer l'attention des médias et du public sur les différences de salaires. Parmi ces initiatives, on peut citer les «Journées de l'égalité salariale» qui ont lieu en Autriche, en Belgique, au Danemark, en Estonie, en Hongrie, aux Pays-Bas et en République tchèque. L'adoption de mesures indirectes concerne aussi les employeurs, qui mettent parfois en place des systèmes de quotas pour favoriser l'accès des femmes à des postes de responsabilité, comme l'a fait par exemple l'entreprise Daimler en Allemagne.

19. Low Pay Commission, *op. cit.*, p. 98.
20. *Ibid.*, p. 100.
21. Eurofound, *op. cit.*, p. 29.
22. *Ibid.*, p. 24.
23. Pay Equity Act, RSO 1990.
24. Employment Equity Act, n° 55 de 1998.
25. Affirmative Action (Employment) Act, 1998.

Maternité et paternité

95. Selon une étude publiée en 2010 par le BIT sur la législation concernant la maternité[26], de nombreux pays dans le monde ne garantissent pas des prestations suffisantes aux femmes enceintes. En Afrique, seuls 39 pour cent des pays étudiés proposent des prestations conformes aux normes de l'OIT, alors que, en Asie, seuls deux des 23 pays étudiés s'acquittent de ces obligations. Certains pays comme les Etats-Unis, le Lesotho, la Papouasie-Nouvelle-Guinée et le Swaziland ne versent pas de prestations en espèces aux femmes enceintes. Parmi les économies développées, dont l'Union européenne, 78 pour cent des pays respectent les normes de l'OIT. Les prestations sont essentielles pour assurer que les femmes et leurs enfants conservent un niveau de vie et de santé adéquat, comme l'exige la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000. C'est la garantie qu'elles ne seront pas structurellement désavantagées sur le marché du travail en raison de leur grossesse.

96. Les pays continuent de légiférer. La République de Maurice, par exemple, a inclus dans sa loi de 2008 sur les droits liés à l'emploi une disposition spéciale concernant la protection contre le licenciement discriminatoire pour cause de grossesse, de statut matrimonial, de responsabilités familiales ou de congé de maternité. Afin de protéger les femmes enceintes de la pandémie de grippe H1N1, le gouvernement du Costa Rica a promulgué un décret[27] instituant le télétravail lorsque la nature des tâches le permet. En Europe, certaines entreprises prennent des mesures telles que l'octroi de semaines supplémentaires de congé de maternité rémunérées par l'entreprise elle-même à taux plein[28], la réduction du temps de travail sans diminution de salaire pour les femmes enceintes qui tombent malades et le télétravail[29]. Certains pays incluent dans leur législation sur la maternité et la paternité des dispositions régissant les accidents qui peuvent survenir en cours de grossesse. Ainsi, le Nicaragua et le Panama prévoient un congé payé pour les femmes en cas de fausse couche, de naissance d'un enfant mort-né ou de tout autre accident[30]. La France accorde aux pères jusqu'à dix semaines de congé après la naissance d'un enfant si la mère décède durant le congé de maternité[31].

97. La législation sur le congé parental a elle aussi été améliorée. En Finlande, par exemple, les pères se voient accorder 24 jours supplémentaires de congé de paternité[32] depuis janvier 2010. De même, le Japon a révisé sa loi de 2010 sur le congé parental et le congé pour raisons familiales afin de permettre aux pères de prendre des congés à deux reprises après la naissance de leur enfant[33]. En Slovénie, les pères bénéficient de 90 jours de congé de paternité et, au Kenya, ils ont droit à deux semaines de congé rémunéré[34]. En octobre 2010, le Parlement européen a recommandé que les hommes aient le droit de prendre un congé de paternité rémunéré selon des modalités équivalentes à celles du congé de maternité, sauf en ce qui concerne la durée, et que ce droit s'applique aux couples non mariés[35].

98. Certaines catégories de travailleurs restent néanmoins exclues de ces dispositions. Par exemple, au Japon, les employeurs n'ont pas l'obligation de payer de prime d'assurance-santé pour la main-d'œuvre temporaire qui travaille généralement moins de trente-cinq heures par semaine et n'a pas droit au congé de maternité[36]. En Equateur, les travailleuses à temps partiel, les travailleuses des zones franches d'exportation (ZFE) et les salariées du secteur public ne perçoivent pas de prestations de maternité en espèces de la part de l'organisme de sécurité sociale[37].

99. Malgré une législation importante établie de longue date, la discrimination fondée sur la

26. BIT: *La maternité au travail: une revue de la législation nationale. Résultats de la Base de données de l'OIT sur les lois relatives aux conditions de travail et de l'emploi*, deuxième édition, Genève, 2010, pp. 23 et 24.
27. Décret n° 35434-S-MTSS, promulgué comme mesure de protection des femmes enceintes contre la pandémie H1N1.
28. Alliance européenne pour les familles: *Bonnes pratiques – L'Oréal (France)*: http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/families/index.cfm?langId=fr&id=5&pr_i_id=295, consulté le 8 octobre 2010.
29. Alliance européenne pour les familles: *Bonnes pratiques – Hewitt Associates (Pologne)*: http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/families/index.cfm?langd=fr&id=5&pr_i_id=254, consulté le 8 octobre 2010 ; Alliance européenne pour les familles, *Bonnes pratiques – Commerz Bank (Allemagne)*: http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/families/index.cfm?langId=fr&id=5&pr_i_id=309.
30. BIT: *La maternité au travail*, *op. cit.*
31. *Ibid.*, note 24.
32. *Ibid.*, note 75.
33. Ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales: *Introduction to the revised Child Care and Family Care Leave Law*, p. 36.
34. BIT: *La maternité au travail*, *op. cit.*
35. Parlement européen: *Amendement 21 Proposition de directive – acte modificatif. Considérant 13 quater (nouveau).*
36. BIT: *La maternité au travail*, *op. cit.*
37. BIT: CEACR, observation individuelle concernant la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, Equateur (ratification: 1962), 2009.

maternité perdure et tend même à s'aggraver, comme en témoignent plusieurs commissions de l'égalité dans le monde. En 2009, aux Etats-Unis, la EEOC (Commission pour l'égalité des chances dans l'emploi) a été saisie de 6 196 cas contre 3 977 en 1997[38]. En République dominicaine, le nombre de cas traités par le Secrétariat d'Etat au Travail est passé de 91 en 2005 à 128 en 2009[39]. Au Costa Rica, l'inspection du travail a été saisie de 635 cas en 2009, soit près de trois fois plus qu'en 2008 (230 cas)[40]. Au Guatemala, le nombre de plaintes dont a été saisie l'inspection du travail de l'aire métropolitaine a augmenté de 15 pour cent en 2009 par rapport à 2005. La plupart de ces cas étaient liés à des licenciements pour cause de grossesse ou d'allaitement, au refus d'octroyer du temps pour allaiter ou au non-paiement de prestations prénatales ou postnatales[41]. Le refus d'octroyer une promotion en cours de grossesse ou d'autoriser une femme à reprendre le poste qu'elle occupait avant d'être enceinte sont de nouveaux sujets de préoccupation.

Concilier les obligations professionnelles et familiales

100. La convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la recommandation (n° 165) qui l'accompagne fournissent des indications importantes pour la formulation de politiques permettant aux travailleurs hommes et femmes ayant des responsabilités familiales de s'investir et progresser professionnellement sans discrimination. Ces politiques prennent notamment la forme de règles plus souples pour l'aménagement du temps de travail, mesures bénéfiques à plus d'un titre d'après les études puisqu'elles permettent de réduire l'absentéisme, d'attirer et de fidéliser plus facilement des travailleurs compétents, d'augmenter la productivité et de rationaliser la gestion du temps[42]. Cependant, les formules d'aménagement du temps de travail restent rares. Aux Etats-Unis, selon le Bureau des statistiques du travail[43], seuls 5 pour cent des travailleurs du secteur privé peuvent y prétendre.

101. D'autres aménagements du temps de travail, comme le partage de poste et le télétravail, sont progressivement introduits au niveau des entreprises dans le cadre de politiques plus favorables à la famille qui ont pour effet de réduire les désavantages structurels que les travailleurs ayant des responsabilités familiales rencontrent sur le marché du travail. Ainsi, au Japon, en vertu de la loi révisée de 2010 sur le congé parental et le congé familial, les employeurs peuvent réduire sur demande le temps de travail des travailleurs ayant un enfant de moins de 3 ans à charge qui ne sont pas au bénéfice d'un congé parental[44].

102. Certaines entreprises européennes se sont associées à des prestataires de garde d'enfants auxquels les salariés peuvent confier leurs enfants quand ils vont travailler. D'autres ont mis en place des permanences téléphoniques gratuites pour aider leurs employés à trouver une nourrice ou des services de garde en cas d'urgence. Au Chili, le nombre des places disponibles dans les crèches publiques gratuites pour les enfants âgés de 3 mois à 2 ans des régions particulièrement pauvres a augmenté, passant de 14 400 en 2005 à 64 000 en 2008[45]. L'introduction de solutions de garde abordables et de qualité peut réduire les obstacles structurels pour de nombreuses personnes, notamment les bas salaires qui n'ont pas les moyens de payer d'autres solutions de garde. En Hongrie, le programme Start Plusz, introduit en 2007, subventionne les cotisations de sécurité sociale de l'employeur d'une femme qui s'est arrêtée de travailler pour élever un enfant[46].

103. Dans certains pays, l'absence de congés payés adéquats peut écarter ou détourner les travailleurs ayant des responsabilités familiales de certains secteurs du marché du travail, les contraignant à choisir entre leur emploi et leurs obligations auprès de leurs enfants ou des autres personnes à leur charge. L'accès aux congés payés dépend aussi du revenu. Une enquête menée en 2008 par le Bureau des statistiques du travail montre ainsi qu'aux Etats-Unis 54 pour

38. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), *Pregnancy Discrimination Charges EEOC & FEPAs Combined: FY 1997 – FY 2009*: http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/pregnancy.cfm, consulté le 21 janvier 2010.
39. BIT: *Informe de verificación de la implementación de las recomendaciones del libro blanco: Periodo: agosto 2009 – enero 2010*, République dominicaine, San José, p. 47: http://verificacion.oit.or.cr/images/pdf/inf_rd_ago09ene10.pdf, consulté le 6 octobre 2010.
40. *Ibid.*, p. 32.
41. *Ibid.*, p. 57.
42. Voir notamment gouvernement du Queensland: *Benefits of working flexibly*, 2010.
43. Ministère du Travail: Déclaration de Seth Harris, secrétaire d'Etat adjoint au Travail, devant la Sous-commission de l'enfance et de la famille de la Commission de la santé, de l'éducation, du travail et des retraites du Sénat, 2009.
44. Ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales, *op. cit.*
45. BIT: *La famille et le travail: vouloir et pouvoir partager, c'est ce qui compte!*, brochure disponible sur Internet.
46. C. Hein et N. Cassirer: *Workplace solutions for childcare*, BIT, Genève, 2010, p. 248.

Encadré 2.5
Jurisprudence européenne: une égale répartition des obligations familiales

L'arrêt rendu par la Cour de justice de l'Union européenne en septembre 2010 dans l'affaire *Alvarez* contre *Sesa Start España* pourrait avoir des conséquences importantes pour l'équilibre travail-famille en Europe. La cour a considéré qu'une loi espagnole accordant une heure par jour aux parents pour nourrir un bébé de moins de 9 mois contrevenait aux lois sur l'égalité et constituait un exemple de discrimination sexuelle injustifiée car les pères ne pouvaient prétendre à cette pause que si la mère avait elle aussi un emploi, alors que celle-ci y avait droit indépendamment de la situation professionnelle du père. La cour a fait observer que la loi espagnole, qui avait été précédemment modifiée pour inclure l'alimentation au biberon en plus de l'allaitement, était destinée à garantir une nutrition convenable de l'enfant et le maintien de son lien affectif avec ses deux parents puisqu'elle n'attachait plus de rôle biologique à l'alimentation. La cour a considéré que les politiques de l'emploi censées aider les travailleurs ayant des enfants à concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale, comme la loi espagnole en question, devaient s'adresser de manière égale aux deux parents, conformément à la directive du Conseil européen sur l'égalité de traitement. En conséquence, les hommes auront la possibilité de donner plus régulièrement à manger au bébé en partageant cette tâche avec leur femme, ce qui aidera les deux membres du couple à trouver un équilibre harmonieux entre leur vie professionnelle et leur vie familiale. L'arrêt pourrait également contribuer à ce que les autres politiques concernant l'équilibre travail-famille dans l'Union européenne soient formulées de manière à ne pas faire de différence entre les sexes.

Source: Cour de justice de l'Union européenne, communiqué de presse n° 94/10, 2010.

cent des employés les mieux payés ont accès aux congés payés pour raisons personnelles contre 17 pour cent seulement de ceux qui ont un bas salaire[47].

Accès des filles à l'éducation

104. L'accès à l'éducation est l'un des facteurs qui affectent sensiblement la nature et la qualité de la participation des femmes au marché du travail. Dans de nombreux pays en développement, les filles sont pénalisées dans l'accès à l'éducation. Des progrès considérables ont cependant été effectués. Selon les Indicateurs du développement dans le monde 2010 publiés par la Banque mondiale, 64 pays en développement ont atteint la parité des sexes dans le taux de scolarisation au cycle élémentaire et 20 autres devraient y parvenir d'ici à 2015. Cependant, 22 pays sont toujours très loin de cet objectif, dont la majorité se situent en Afrique subsaharienne[48]. Dans l'enseignement secondaire, 73 pays, principalement des pays d'Amérique latine et des Caraïbes, d'Europe et d'Asie centrale, ont déjà atteint la parité, alors que 14 autres sont sur le point d'y parvenir. Vingt-neuf pays, dont plus des deux tiers se trouvent en Afrique subsaharienne, sont très en retard et n'ont que peu de chances d'atteindre la parité si les tendances actuelles se poursuivent. Les données relatives à l'enseignement supérieur sont limitées. La plupart des pays pour lesquels des chiffres sont disponibles ont enregistré des progrès vers la parité des sexes, mais certains pays d'Asie du Sud et d'Afrique subsaharienne ont pris du retard.

Législation sur la situation matrimoniale

105. Plusieurs pays ont étendu la portée de leurs dispositions relatives à la discrimination fondée sur la situation matrimoniale dans l'emploi. Ainsi, en 2007, la Namibie a élargi le champ d'application de sa législation de manière à interdire le licenciement motivé par la situation matrimoniale[49]. Le Rwanda a inclus la situation matrimoniale parmi les critères de discrimination interdits dans une loi promulguée en 2009 qui élargit la protection contre la discrimination[50]. En Australie, la loi antidiscrimination de 1977 de Nouvelle-Galles du Sud a été modifiée pendant la période 2008-09, l'indemnisation maximale pour les actes de discrimination étant portée à 100 000 dollars australiens et l'expression «situation matrimoniale» remplacée par «situation matrimoniale ou domestique» afin de couvrir et protéger les individus vivant avec une personne du même sexe[51].

47. Ministère du Travail: Déclaration de Seth Harris, *op. cit.*
48. Les chiffres cités dans ce paragraphe sont tirés de: Banque mondiale: *2010 World Development Indicators*, p. 10.
49. Loi sur le travail, 2007.
50. Loi n° 13/2009 du 27 mai 2009 régissant les questions relatives au travail au Rwanda.
51. Commission chargée de la lutte contre la discrimination en Nouvelle-Galles du Sud: *Annual Report 2008-09*, 26 oct. 2009, pp. 2 et 12.

Encadré 2.6
La Cour suprême du Bangladesh émet des directives sur le harcèlement sexuel

En 2008, l'Association nationale des avocates du Bangladesh (BNWLA) a attaqué le gouvernement du Bangladesh devant la Cour suprême en dénonçant l'absence de dispositions législatives pour lutter contre le harcèlement sexuel visant des femmes et des filles et demandant l'adoption d'une législation ou d'autres mécanismes pour remédier à cette situation. En 2009, la Cour suprême a émis des directives sous la forme d'une note d'orientation adressée à l'ensemble des lieux de travail et établissements d'enseignement dans l'attente d'une législation adéquate et efficace dans ce domaine. Le but était d'attirer l'attention sur le problème du harcèlement sexuel et ses conséquences. Cette note souligne les devoirs des employeurs et des autorités, qui sont appelés à mettre en place des mécanismes préventifs ou dissuasifs, à prévoir des mesures efficaces pour que les délits de harcèlement sexuel donnent lieu à des poursuites pénales et à engager les procédures disciplinaires nécessaires. Elle préconise la création, dans toutes les entreprises et institutions éducatives des secteurs public et privé, de commissions chargées d'enregistrer les plaintes et de les instruire ainsi que de formuler des recommandations.

Source: *Bangladesh National Women Lawyers Association (BNWLA) v. Government of Bangladesh and others.* W.P.5916.08 jt.14.5.09.

Plaintes pour harcèlement sexuel

106. Des enquêtes ont fait apparaître des taux élevés de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Dans l'Union européenne, entre 40 et 50 pour cent des femmes font état d'une forme ou d'une autre de harcèlement sexuel ou de comportement sexuel indésirable sur leur lieu de travail. Des enquêtes restreintes menées dans les pays de la région Asie-Pacifique révèlent que 30 à 40 pour cent des travailleuses disent être victimes sous une forme ou une autre d'un harcèlement verbal, physique ou sexuel[52]. En Nouvelle-Galles du Sud (Australie), il s'agit de la principale catégorie de plaintes liées au travail pour 2009[53]. On ne peut établir avec certitude si ces chiffres résultent d'une augmentation des actes de harcèlement sexuel eux-mêmes, d'un meilleur usage et d'une meilleure connaissance des organismes chargés de la lutte contre la discrimination et de la promotion de l'égalité ou d'une augmentation de la proportion des femmes parmi les actifs. Les femmes, plus souvent touchées par la précarité dans l'emploi du fait de la crise économique, risquent d'être plus souvent confrontées au problème du harcèlement.

107. Le nombre des plaintes émanant d'hommes augmente également[54]. La Commission des Etats-Unis pour l'égalité des chances dans l'emploi signale ainsi que 16 pour cent des plaintes pour harcèlement sexuel ont été déposées par des hommes en 2009 contre 12,1 pour cent seulement en 1999[55]. Une enquête menée à Hong-kong (Chine) en 2007 montre ainsi que 25 pour cent des travailleurs interrogés ont été confrontés au harcèlement sexuel. Parmi eux, un tiers sont des hommes, dont 6,6 pour cent seulement déclarent avoir signalé les faits[56]. La persistance du harcèlement sexuel au travail peut être due à des lacunes en matière législative, mais aussi à l'absence de programmes de prévention suffisants.

Discrimination fondée sur la race et l'appartenance ethnique

Des tendances mondiales inquiétantes

108. La lutte contre le racisme est plus que jamais d'actualité[57]. En 2009, les participants à la Conférence d'examen de Durban, qui était chargée de vérifier la suite donnée à la Conférence mondiale des Nations

52. Assemblée générale des Nations Unies: *Etude approfondie de toutes les formes de violence à l'égard des femmes*, Rapport du Secrétaire général, document établi à l'occasion de la 61e session de l'Assemblée générale, 6 juil. 2006, A/61/122/Add.1.
53. Commission chargée de la lutte contre la discrimination en Nouvelle-Galles du Sud, *op. cit.*, p. 16.
54. D. McCann, *Sexual harassment at work: National and international responses*, Conditions of Work and Employment Series No. 2, Genève, BIT, 2005, p. 5.
55. EEOC: *Sexual Harassment Charges: EEOC & FEPAs Combined FY 1997 – FY 2009.*
56. BIT: *Harcèlement sexuel au travail*, Informations, 2007: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_fr.pdf, consulté le 25 janvier 2011.
57. Discours prononcé par M. Githu Muigai, Rapporteur spécial sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée, devant le groupe de haut niveau convoqué à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, 19 mars 2009: http://www.un.org/durbanreview2009/stmt19-03-09.shtml (en anglais).

Encadré 2.7
Décision de la Cour de justice de l'Union européenne

En juillet 2008, la Cour de justice de l'Union européenne a rendu un arrêt contre un employeur belge qui avait déclaré ne pas vouloir embaucher de travailleurs d'origine étrangère au motif que ses clients préféraient avoir affaire à des Belges de souche. La cour a déclaré qu'un employeur indiquant publiquement son intention de ne pas embaucher de travailleurs d'origine étrangère se rendait coupable de discrimination. Cette décision a contribué à faire avancer la jurisprudence européenne en la matière.

Source: Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, *Rapport annuel 2009*.

Unies contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (2001), ont constaté «avec préoccupation qu'il reste encore à s'attaquer aux défis et obstacles recensés dans la Déclaration et le Programme d'action de Durban et à les surmonter pour prévenir, combattre et éliminer effectivement le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, et que subsistent de nombreux domaines dans lesquels aucun résultat n'a été obtenu ou que d'autres améliorations s'imposent»[58].

109. En 2009, 45 pour cent de toutes les plaintes pour discrimination dans l'emploi reçues par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme de Belgique étaient d'ordre racial. Parmi ces plaintes, 36,5 pour cent concernaient l'accès à l'emploi et 56,1 pour cent les conditions de travail[59]. De manière similaire, la Commission australienne des droits de l'homme a indiqué que 44 pour cent de ses plaintes pour racisme concernaient l'emploi[60]. La Commission sur les relations interraciales de Nouvelle-Zélande a également signalé que 40 pour cent des plaintes enregistrées concernaient l'obtention ou la conservation d'un emploi. Des brimades liées à l'origine raciale sont souvent mentionnées dans ce cadre. En France, la HALDE, principal organisme chargé de la lutte contre la discrimination et de la promotion de l'égalité, a signalé que la discrimination raciale constituait toujours le principal motif de plainte pour discrimination, citant des cas de discrimination directe (offres d'emploi ouvertement discriminatoires) et des cas de discrimination indirecte (non-reconnaissance de diplômes étrangers par exemple)[61].

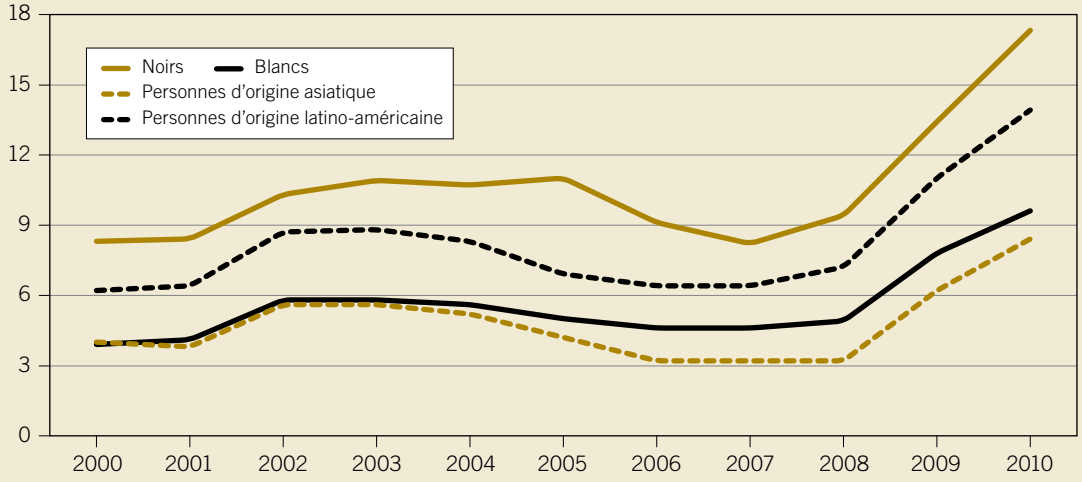
110. L'ampleur de la discrimination raciale à l'embauche a aussi été mise en évidence au moyen de tests de situation, technique qui consiste à envoyer plusieurs candidatures fictives en réponse à une offre d'emploi réelle, les candidats ne se distinguant que par leur origine ethnique prétendue, grâce à un nom choisi au hasard parmi les noms généralement associés à un groupe ethnique donné. Une étude de ce type[62] menée au Royaume-Uni en 2009 a conclu que la discrimination nette[63] en faveur des noms à consonance britannique par rapport aux candidatures équivalentes émanant de membres de minorités ethniques était de 29 pour cent. Une étude similaire menée en Suède fait apparaître un écart important dans le nombre des entretiens obtenus par les candidats selon que ceux-ci ont un patronyme suédois ou un nom à consonance arabe ou africaine. Pour les 3 552 postes inclus dans l'échantillon, le taux de discrimination net était de 40,3 pour cent. Cela signifie pour une réelle recherche d'emploi qu'une personne portant un patronyme à consonance suédoise devra présenter dix candidatures avant d'être contactée par un employeur contre 21 pour une personne aussi qualifiée ayant un nom à consonance arabe ou africaine[64].

Des progrès limités pour les personnes d'ascendance africaine

111. Une note d'information sur les personnes d'ascendance africaine distribuée dans le cadre de la Conférence d'examen de Durban rappelle à ce sujet que, pendant des siècles, «les personnes d'ascendance

58. Document final de la Conférence d'examen de Durban, Genève, 20-24 avr. 2009.
59. Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme: *Discrimination/Diversité*, *Rapport annuel 2009,* pp. 80 et 81.
60. Commission australienne des droits de l'homme: *Annual report 2009-10*, p. 77.
61. Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE): *Rapport annuel 2009*, p. 39.
62. M. Woods *et al.*: *A test for racial discrimination in recruitment practice in British cities*, ministère du Travail et des Pensions, rapport de recherche n° 607, 2009, p. 3.
63. La discrimination nette désigne ici la différence entre le nombre des cas de discrimination aux dépens d'un groupe ethnique particulier et celui des cas de discrimination en sa faveur.
64. Centre Linnaeus pour l'étude de l'intégration de l'Université de Stockholm (SULCIS): *What's in a name? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process*, document de travail 2007, p. 7.

Figure 2.2. Evolution du taux de chômage aux Etats-Unis, 2000-2010



Source: Ministère du Travail des Etats-Unis. Taux de chômage (pourcentages par origine raciale et ethnique). Données relevées le 10 mai 2010 à l'adresse http://data.bls.gov/PDQ/servlet/SurveyOutputServlet.

africaine vivant dans la diaspora africaine ont été marginalisées en conséquence de l'héritage de l'esclavage et du colonialisme» et que «le racisme et la discrimination raciale ont été la cause de la relégation des personnes d'ascendance africaine dans de nombreux domaines de la vie publique». En conséquence, «celles-ci ont souffert d'exclusion et de pauvreté». La note souligne également que des progrès ont été réalisés, mais que la situation persiste dans de nombreuses parties du monde. Elle établit enfin que «les facteurs qui mènent à la pauvreté chez les personnes d'ascendance africaine sont essentiellement structurels»[65].

112. La figure 2.2 fait apparaître une augmentation prononcée du chômage aux Etats-Unis depuis la crise économique de 2008. Un examen attentif des chiffres montre que cette augmentation atteint 4,7 points de pourcentage chez les Blancs (soit une hausse de 4,9 à 9,6 pour cent), contre 7,9 points de pourcentage chez les Afro-Américains (hausse de 9,4 à 17,3 pour cent) et 5,2 points de pourcentage pour la population d'origine asiatique (hausse de 3,2 à 8,4 pour cent). Le taux de chômage des Noirs est toujours près de deux fois supérieur à celui des Blancs et l'écart s'est creusé depuis le début de la crise.

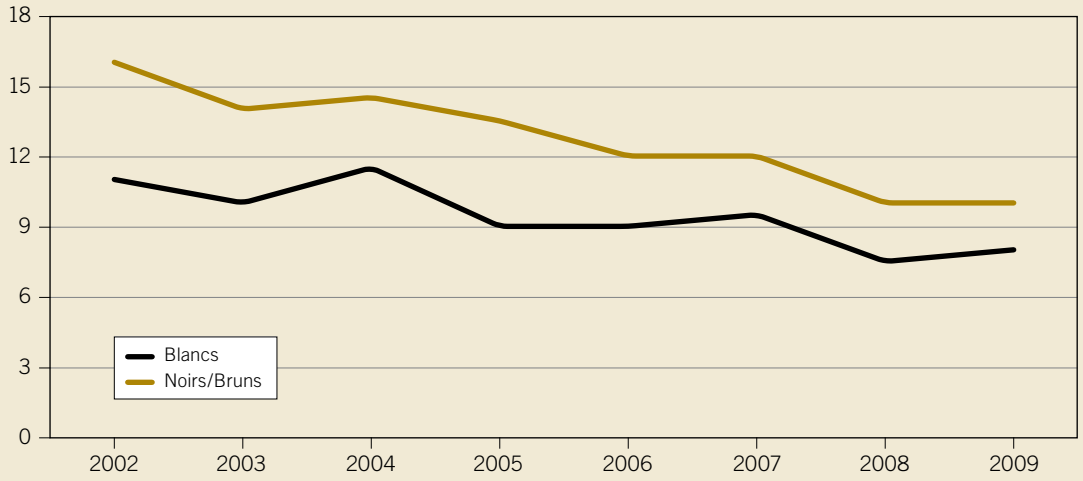
113. On constate un écart similaire en Europe. Une étude menée récemment par l'Institut britannique de recherche sur la politique publique a montré ainsi que près de la moitié des Noirs âgés de 16 à 24 ans (48 pour cent) étaient au chômage au moment de l'enquête (2009) contre 20 pour cent des Blancs de la même classe d'âge. C'est chez les métis que la hausse du chômage est la plus marquée globalement, avec un taux passant de 21 pour cent en mars 2008 à 35 pour cent en novembre 2009[66].

114. Au Brésil, pays où l'appartenance raciale est déclarée par le citoyen lui-même, les données montrent que le taux de chômage des travailleurs «noirs» et «bruns» de peau (10,1 pour cent) dépasse celui des travailleurs blancs (8,2 pour cent) (voir figure 2.3). Les personnes «noires» ou «brunes» de peau représentent 45,3 pour cent de la population active dans les six régions métropolitaines mais 50,5 pour cent des chômeurs.

115. En Afrique du Sud, le taux de chômage varie également selon le groupe de population. Au deuxième trimestre 2010, il atteignait 29,5 pour cent chez les populations négro-africaines, 22,5 pour cent chez les métis («coloured people»), 10,1 pour cent chez les personnes d'origine indienne ou asiatique et 6,4 pour cent chez les Blancs. Le taux de chômage national atteignait 25,3 pour cent[67]. Ces chiffres donnent une idée de l'importance des facteurs historiques et sociaux, même en présence d'une législation interdisant la discrimination et de mécanismes de discrimination positive.

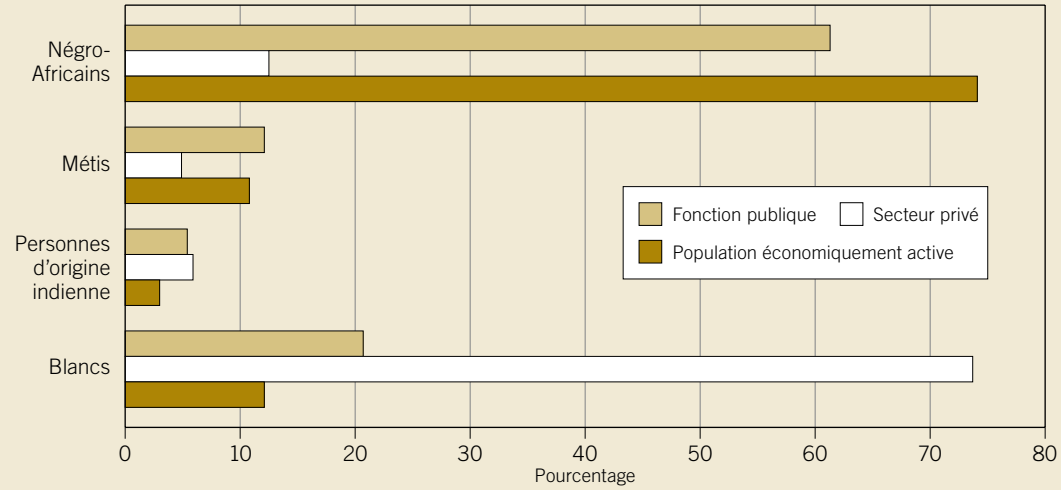
65. Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme: *Les personnes d'ascendance africaine: progrès et défis*, note d'information établie à l'occasion de la Conférence d'examen de Durban, 20-24 avr. 2009, Genève.
66. Institut de recherche sur la politique publique: «Recession leaves almost half young black people unemployed, finds ippr», publié sur le site de l'Institute for Public Policy Research, 20 janv. 2010.
67. Bureau de statistique d'Afrique du Sud: *Quarterly Labour Force Survey, Quarter 2, 2010*, publication statistique P0211, p. 13.

Figure 2.3. Brésil: taux de chômage dans les six zones métropolitaines



Source: Institut brésilien de géographie et de statistique.
Données relevées le 7 mai 2010 à l'adresse http://www.ibge.gov.br/english/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1370&id_pagina=1.

Figure 2.4. Profil des cadres supérieurs en Afrique du Sud, par secteur et par groupe ethnique



Source: Chiffres établis après examen des enquêtes sur la population active en Afrique du Sud (2001 – premier trimestre 2010).

116. Les entreprises sud-africaines de plus de 50 salariés sont tenues de s'assurer que les groupes autrefois tenus à l'écart et juridiquement définis comme «noirs» sont suffisamment représentés à tous les niveaux. Pourtant, d'après une étude sur l'équité dans l'emploi portant sur la période 2008-09, les Noirs sont toujours sous-représentés. Le nombre réduit des Négro-Africains hommes et femmes et des métis de sexe féminin occupant des postes de direction par rapport à la proportion de la population active qu'ils représentent atteste une ségrégation professionnelle verticale. Les Noirs sont particulièrement nombreux en revanche dans les emplois peu qualifiés, qui sont souvent aussi des emplois informels. Dans le secteur privé, les Blancs sont surreprésentés aux postes de direction par rapport aux autres groupes ethniques. Dans la fonction publique, la représentation de la population négro-africaine et métisse est bien plus équitable (voir figure 2.4)[68].

68. Commission pour l'équité dans l'emploi (ministère du Travail, Direction générale de la communication): *Annual Report 2008-09*, p. 26.

Encadré 2.8
La reconnaissance des droits des personnes d'ascendance africaine

Depuis quelques années, la protection des droits des personnes d'ascendance africaine figure parmi les préoccupations nationales et internationales. Au niveau international, l'Assemblée générale des Nations Unies a proclamé 2011 Année internationale des personnes d'ascendance africaine, l'objectif étant de promouvoir les initiatives nationales ainsi que la coopération régionale et internationale en faveur des personnes d'ascendance africaine et d'assurer la pleine jouissance de leurs droits, leur participation et leur intégration dans tous les domaines. Au niveau national, on peut citer l'exemple de l'Equateur, où des personnes d'ascendance africaine ont participé à l'élaboration de la nouvelle Constitution de 2008, qui prend acte pour la première fois de l'existence d'une communauté afro-équatorienne au sein d'un Etat multiracial et octroie des droits collectifs à cette catégorie. En Colombie, en réponse aux recommandations formulées par la Commission intersectorielle pour la promotion des Afro-Colombiens, des Palenqueros et des Raizals en 2009, le gouvernement colombien a adopté différentes mesures visant à garantir l'accès des personnes d'ascendance africaine au marché du travail, veillant notamment à la mise en œuvre de programmes de formation professionnelle et à la création d'un observatoire pour la prévention de la discrimination raciale sur le marché du travail.

Sources: Assemblée générale des Nations Unies, Rapport A/HRC/14/18, Genève, 2010; J. Antón *et al.*, *Afrodescendientes en América Latina y el Caribe: del reconocimiento estadístico a la realización de derechos*, Commission économique de l'ONU pour l'Amérique latine et les Caraïbes, Santiago, 2009; Conseil économique et social de l'ONU, Rapport E/C.12/COL/Q/5/Add.1, Genève, 2009.

117. L'impact des programmes d'action positive fait toujours débat aujourd'hui mais de nombreux éléments tendent à attester leur utilité. Une étude menée par l'Université d'Oxford a montré ainsi que les initiatives lancées à titre volontaire sont plus efficaces que les mécanismes juridiques contraignants pour promouvoir l'égalité des chances dans l'emploi, notamment aux postes de direction[69]. Cette étude a montré aussi que le style et les politiques définis par les directions et les établissements peuvent avoir une influence déterminante sur la situation en matière de diversité en son sein car les salariés des échelons inférieurs tendent à suivre les exemples venus d'en haut[70]. En outre, les mesures telles que la diffusion effective des offres d'emploi auprès des groupes sous-représentés et la désignation d'un responsable chargé de vérifier l'application des règles relatives à la diversité au sein du personnel favorisent le respect des prescriptions légales[71].

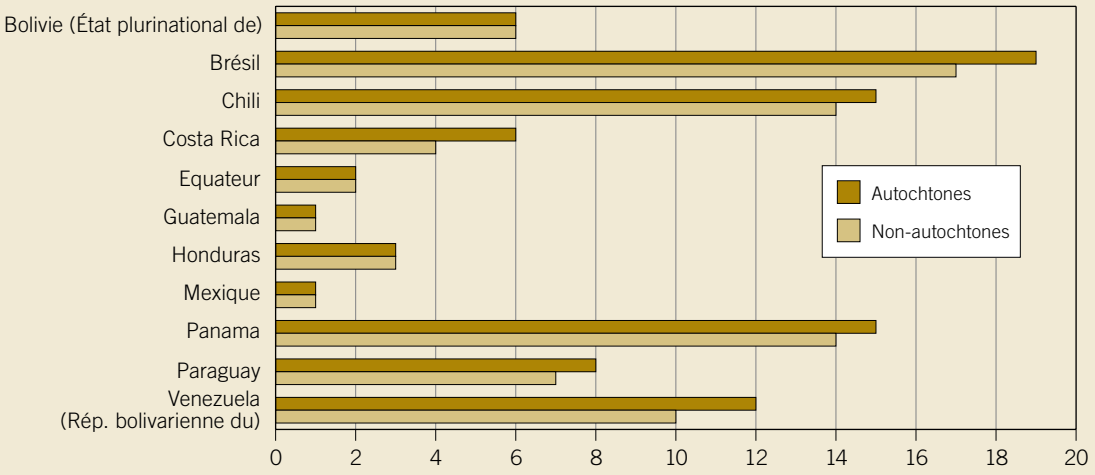
118. L'effet de l'action positive sur la réduction des inégalités raciales à long terme peut être encore plus lent. En 2010, la Commission sud-africaine pour l'équité en matière d'emploi a souligné la lenteur des mutations et le risque que les progrès mineurs enregistrés à ce stade ne se maintiennent pas[72]. Elle a également déclaré que les appels en faveur d'une «clause d'extinction» fixant une échéance précise pour la suppression des mesures d'action positive étaient «prématurés». Les progrès sont lents aussi aux Etats-Unis. La Commission pour l'égalité des chances dans l'emploi a conclu à certaines avancées dans la composition des effectifs de l'administration fédérale au cours des dix dernières années tout en estimant que l'évolution demeurait faible globalement[73].

Populations autochtones: le cas de l'Amérique latine

119. Le BIT estime à environ 370 millions le nombre d'autochtones dans le monde aujourd'hui. Ils représentent plus de 5 000 peuples distincts répartis dans plus de 70 pays[74]. Bien qu'elles ne constituent que 5 pour cent de la population mondiale, les populations autochtones représentent 15 pour cent des personnes les plus pauvres du monde[75].

69. C. McCrudden *et al.*: «Affirmative Action without Quotas in Northern Ireland», *The Equal Rights Review*, vol. 4, 2009, p. 11.
70. *Ibid.*, p. 13.
71. *Ibid.*, p. 14.
72. Ministère du Travail: *10th CEE Annual Report, 2009-10*, p. iv.
73. Commission pour l'égalité des chances dans l'emploi: *Annual Report on the federal work force*, exercice 2009.
74. BIT: *Eliminer la discrimination visant les peuples indigènes et tribaux dans l'emploi et la profession: guide relatif à la convention n° 111 de l'OIT*, Genève, 2008.
75. Haut Commissariat aux droits de l'homme: *Combattre la discrimination contre les peuples autochtones*, note d'information, Conférence d'examen de Durban, Genève, 20-24 avr. 2009.

Figure 2.5. Taux de chômage en Amérique latine (%)



Source: CELADE. Extrait le 12 mai 2010 de http://celade.cepal.org/redatam/PRYESP/SISPPI/.

120. Les statistiques du Centre de démographie de l'Amérique latine et des Caraïbes (CELADE)[76] montrent qu'il existe relativement peu de différence entre les taux de chômage des populations autochtones et non autochtones. Toutefois, cette absence de différence significative ne nous en dit pas beaucoup sur les types d'emplois ou les niveaux de revenus. Les travailleurs autochtones et ceux d'ascendance africaine constituent une faible proportion des salariés par rapport à d'autres travailleurs dans six des pays de la région concernée, ce qui témoigne de la relative dépendance des populations autochtones à des types d'emplois précaires et informels. Etant donné qu'elles ne peuvent pas trouver d'emploi dans des activités formelles, les populations autochtones risquent davantage que le reste de la population d'occuper un emploi dans lequel les travailleurs peuvent se voir refuser des avantages habituellement liés au travail, des sources stables de revenu décent, des congés appropriés et des conditions de travail décentes. Au total, le travail indépendant, y compris le travail domestique et familial, représente jusqu'à 46,3 pour cent de l'emploi pour les travailleurs autochtones et les travailleurs d'origine africaine en Bolivie et 45,2 pour cent au Pérou.

121. Même si les taux de chômage présentent des similitudes, l'écart de rémunération entre les populations autochtones et non autochtones est non négligeable. En Bolivie, par exemple, la rémunération horaire moyenne des travailleurs autochtones équivaut à 34 pour cent seulement de celle des travailleurs non autochtones. En outre, la couverture maladie et la pension de retraite des travailleurs autochtones sont sensiblement inférieures en Bolivie, en Equateur, au Guatemala et au Pérou. Bien que la discrimination structurelle par le lieu de résidence et la différence d'éducation puisse expliquer en partie la ségrégation en matière d'emploi et l'écart de rémunération auxquels sont exposées les populations autochtones en Amérique latine, les différences s'expliquent aussi probablement par la discrimination sociale, en particulier parce que les inégalités salariales demeurent même quand le niveau d'éducation ou le lieu de résidence est similaire.

Politiques et mesures visant les populations autochtones

122. La discrimination dont sont victimes les populations autochtones n'est pas seulement liée à l'accès à l'emploi formel mais aussi à l'accès aux ressources, comme les terres dont ils ont besoin pour exercer leurs métiers traditionnels. Diverses politiques et mesures ont été adoptées dans certains pays pour s'attaquer à ces deux problèmes. Au Chili, par exemple, un programme a été conçu pour promouvoir de meilleures conditions de vie pour les

76. Voir BIT: *2007 Labour Overview: Latin America and the Caribbean*, bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes, 2007, pp. 39 à 46.

Encadré 2.9
Quelques progrès pour les populations autochtones en Amérique latine

Les gouvernements de plusieurs pays d'Amérique latine ont pris des mesures pour améliorer la participation économique et sociale des populations autochtones. El Salvador a accueilli le premier congrès autochtone national en octobre 2010, au cours duquel différents aspects des droits des populations autochtones ont été examinés et six représentants des populations autochtones ont été sélectionnés pour former une commission nationale destinée à faciliter le dialogue permanent avec le gouvernement. De même, au Chili, le Plan d'action 2008-2010 «Re-Conocer» est axé sur trois domaines principaux: les droits, le développement et la diversité des populations autochtones. Au Panama, une loi de 2008 sur les terres communales prévoit que les communautés autochtones qui ne vivent pas dans une région autochtone puissent posséder des terrres.

Sources: Présidence d'El Salvador, 2010, *Finaliza Primer Congreso Nacional Indígena con la elección de representantes a Comisión Nacional de pueblos indígenas*, 2009; *Re-conocer: pacto social por la multiculturalidad*, 2008; Assemblée générale des Nations Unies, Rapport A/65/18, 2010.

communautés Aymara, Atacamas et Mapuche, ce qui a contribué à l'élimination des obstacles structurels au travail décent pour les populations autochtones[77]. El Salvador a également mis en place des initiatives comme la promotion des microentreprises familiales dans les zones rurales du nord-est du pays, dont profitent les populations autochtones, pour faciliter l'accès au marché du travail et aux activités entrepreneuriales[78]. De même, l'institut salvadorien chargé de la réforme agraire a lancé des programmes de redistribution des terres donnant aux communautés autochtones et aux autres populations un accès égal[79].

123. Le manque de procédures efficaces d'exécution peut expliquer la persistance de la discrimination dans de nombreux pays malgré l'existence de lois antidiscrimination. Au Brésil, le Haut Commissaire aux droits de l'homme des Nations Unies a mis en avant l'«impressionnant» arsenal de lois et de politiques conçues pour promouvoir les droits de l'homme et améliorer la situation socio-économique des populations indigènes, mais également la nécessité qu'elles soient correctement mises en œuvre pour faire obstacle à la discrimination, à l'injustice et à la violence[80].

L'Europe et les Roms

124. Le Centre européen des droits des Roms (CEDR) a noté que la discrimination raciale contre les Roms est toujours un problème courant dans toute l'Europe. Les Roms peuvent être victimes de discrimination dans tous les domaines, ce qui contribue à l'exclusion et à la pauvreté. De nombreux Roms n'ont pas d'instruction et sont chômeurs, vivent à l'écart, dans des logements insalubres et ont une espérance de vie bien inférieure à celle du reste de la population[81].

125. D'après une enquête de la Banque mondiale, la faible participation des Roms au marché du travail en République tchèque peut être attribuée à un niveau d'éducation peu élevé. Seuls deux Roms sur dix ont reçu une formation professionnelle en bonne et due forme ou ont un niveau d'études secondaires. Les capacités réelles de lecture et de calcul sont également faibles. Seuls 12 pour cent des Roms en âge de travailler peuvent être considérés comme aptes à lire et à écrire, c'est-à-dire capables de répondre à des questions relativement simples qui nécessitent des connaissances du niveau de l'école primaire[82].

126. Le rapport indique que, bien que la discrimination systématique joue probablement un rôle pour expliquer la faible participation des Roms au marché du travail, il ressort des données disponibles que le manque de compétences et d'expérience professionnelle antérieure sont un obstacle encore plus important. Les employeurs interrogés pour le rapport ont mis en avant le manque de compétences comme étant la principale raison de ne pas embaucher de Roms.

127. Une panoplie de mesures relatives au marché du travail a été adoptée en vue d'améliorer l'inclusion

77. Voir BIT: *2007 Labour Overview: Latin America and the Caribbean*, bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes, 2007, p. 49.
78. BIT: CEACR, observation individuelle relative à la convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, El Salvador (ratification: 1995), 2009.
79. *Ibid.*
80. Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme: «Brazil's indigenous and Afro-Brazilian populations face serious discrimination: UN Human Rights Chief», publié en ligne le 13 novembre 2009.
81. Centre européen des droits des Roms (CEDR): «Statement on the occasion of Human Rights Day», 10 déc. 2009.
82. Banque mondiale: *Czech Republic: Improving Employment Chances of the Roma*, 21 oct. 2008, Human Development Sector Unit Europe and Central Asia, pp. 7 et 42.

Encadré 2.10
Initiative d'un employeur en faveur des travailleurs roms

En Slovaquie, U.S. Steel Kosice, s.r.o., filiale de United States Steel, a élaboré un projet axé sur le soutien à l'emploi des citoyens du village de Velka Ida, où 40 pour cent de la population sont des Roms. En coopération avec les autorités du village, 150 emplois ont été créés depuis 2002 pour les Roms et les membres de groupes marginaux. Le projet prévoit en outre la scolarisation des enfants des travailleurs, du jardin d'enfants jusqu'au collège, ainsi qu'une formation professionnelle, au terme de laquelle l'entreprise propose également un emploi.

Source: Site Web de U.S. Steel Kosice, s.r.o.: http://www.usske.sk/citizenship/rom-e.htm, consulté le 15 octobre 2010.

Encadré 2.11
Politique nationale de la Finlande en faveur des Roms

En décembre 2009, le gouvernement finlandais a lancé une politique nationale en faveur des Roms, qui a été élaborée par un groupe de travail nommé par le ministère des Affaires sociales et de la Santé. L'objectif de la politique est de placer au centre des préoccupations l'insertion et l'égalité de traitement des Roms dans différents domaines. La politique encourage la participation des Roms à la formation professionnelle, théorique et pratique, et appuie leur accès au marché du travail. La vision d'avenir du gouvernement est que, d'ici à 2017, la Finlande soit le chef de file en Europe pour la promotion de l'égalité de traitement et de l'insertion des Roms.

Source: Ministère des Affaires sociales et de la Santé, *The Proposal of the Working Group for a National Policy on Roma: Working Group Report*, rapports du ministère des Affaires sociales et de la Santé, 2009, p. 57, http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId'39503&name=DLFE-11164.pdf.

des Roms. Le Comité d'experts sur les Roms et les gens du voyage du Conseil de l'Europe a présenté en juin 2009 des exemples de bonnes politiques du marché du travail concernant les Roms en Europe[83]. Parmi les exemples présentés figuraient des mesures d'incitation destinées à promouvoir des compétences générales et l'activité économique en Bulgarie et en Irlande, des systèmes de microcrédit en Espagne, des programmes de formation professionnelle, comme le Programme pour le développement du peuple gitan en Espagne, le programme START en Hongrie ou le Programme de stages dans la fonction publique (Traveller Internship Programme) pour les gens du voyage en Irlande.

128. En Serbie, 140 Roms ont participé à des programmes pour acquérir un niveau d'instruction primaire et des compétences professionnelles, tandis que 300 Roms ont participé à des travaux publics. En Pologne, les Roms ont bénéficié d'un emploi et d'une formation subventionnée dans le cadre du Programme pour la communauté rom. Le nombre de Roms qui ont bénéficié d'un emploi subventionné a diminué, tombant de 74 en 2006 à 63 en 2007, tandis que 35 ont bénéficié d'une formation professionnelle en 2007. Bien que ces mesures aient été prises au niveau national, des faits nouveaux intervenus au sein de l'Union européenne montrent qu'une cohérence et une coopération plus grandes entre les différentes initiatives nationales permettraient d'aborder la question de la discrimination et de la vulnérabilité des Roms.

Discrimination fondée sur la nationalité: le cas des travailleurs migrants

129. La discrimination fondée sur la nationalité est l'une des composantes de la discrimination multiple dont les travailleurs migrants sont fréquemment victimes. Il est en effet difficile, dans bien des cas, de déterminer si le traitement discriminatoire subi par un travailleur migrant est exclusivement lié à sa nationalité (réelle ou perçue) ou s'il tient à des causes raciales, ethniques, religieuses, voire à d'autres caractéristiques visibles ou à une combinaison de plusieurs de ces éléments.

130. Les instruments internationaux et régionaux relatifs aux droits de l'homme contiennent des

83. Conseil européen: *Employment Policies for Roma in Europe*, présentation PowerPoint faite lors de l'Atelier pour l'emploi (Employment Workshop), Zagreb, les 15 et 16 juin 2009.

dispositions non limitatives dont le champ d'application peut être étendu pour prohiber des distinctions fondées sur la nationalité qui sont injustifiables[84]. Par exemple, l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH) de 1950[85], s'il ne cite pas explicitement la nationalité parmi les motifs de discrimination, a été interprété par la Cour européenne des droits de l'homme comme interdisant la discrimination liée à la nationalité. La cour a statué que le fait de refuser aux migrants le versement de prestations de sécurité sociale au seul motif qu'ils étaient de nationalité étrangère était illégal et elle a ajouté que «des raisons majeures devraient être mises en avant pour que la cour puisse considérer qu'une différence de traitement au seul motif de la nationalité soit en droit compatible avec la Convention»[86].

131. Le Comité des droits de l'homme chargé de surveiller l'application du Pacte international relatif aux droits civils et politiques de 1966 a considéré qu'empêcher l'élection d'un étranger légalement employé au comité d'entreprise d'une société privée, au motif qu'il ou elle n'est pas un ressortissant du pays concerné ou d'un autre Etat de l'Espace économique européen, constituait une discrimination illégale fondée sur la nationalité parce que rien dans la fonction de membre d'un comité d'entreprise (à savoir, promouvoir les intérêts du personnel et superviser la conformité des conditions de travail) ne pouvait raisonnablement justifier une distinction entre les personnes sur la seule base de leur différence de nationalité[87].

132. Dans le cadre du régime de libre circulation au sein de l'Union européenne, la discrimination fondée sur la nationalité entre les ressortissants d'Etats membres de l'Union européenne est explicitement interdite par l'article 18 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne[88]. En outre, cette disposition devrait en principe être applicable de manière à rendre illégales les différences de traitement injustifiables fondées sur la nationalité appliquées à différents groupes de ressortissants non originaires de l'Union européenne, considérant qu'elle couvre aussi la partie du traité concernant «l'Espace de liberté, de sécurité et de justice» qui a trait à la formulation et à l'élaboration de la politique d'immigration et d'asile de l'Union européenne. La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui a force contraignante depuis le 1er décembre 2009, contient une disposition non limitative sur la discrimination et réitère l'interdiction de la discrimination fondée sur la nationalité: «Dans le domaine d'application du traité instituant la Communauté européenne et du traité sur l'Union européenne, et sans préjudice des dispositions particulières desdits traités, toute discrimination fondée sur la nationalité est interdite»[89].

133. La migration est aujourd'hui largement liée au travail et à l'emploi. Selon les estimations du BIT pour 2010, on compte près de 105,4 millions de migrants actifs (dont les réfugiés) dans le monde, sur une population totale estimée de 214 millions de personnes vivant en dehors du pays où elles sont nées ou dont elles possèdent la nationalité[90]. Cette proportion correspond à la majorité des adultes en âge de travailler dans cette population et, si l'on y ajoute les personnes à charge, elle couvre sans doute près de 90 pour cent de la population «migrante» mondiale. Les défis que soulèvent les bouleversements économiques, démographiques et technologiques rendent la présence des travailleurs étrangers indispensable dans les pays industrialisés. Le nombre croissant d'emplois qui ne peuvent être occupés par des travailleurs nationaux et les facteurs tels que le vieillissement de la main-d'œuvre nationale rendent nécessaire l'embauche de travailleurs migrants[91]. Pourtant, ces derniers rencontrent de multiples obstacles pour obtenir un emploi équitable, qui peuvent se manifester tout au long du cycle de vie active.

84. Voir, par exemple, la Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948, art. 2; et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, art. 2(1) et 26. Voir également la Convention américaine sur les droits de l'homme, 1969, art. 1 et 24; et la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, 1981, art. 2.
85. L'article 14 ne peut être détaché de son contexte et doit se lire conjointement avec les autres dispositions de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH). Néanmoins, une clause antidiscriminatoire autonome a également été introduite dans le Protocole nº 12 à la CEDH, 2000 (art. 1), qui, au 15 octobre 2010, avait été ratifié par 18 des Etats membres du Conseil de l'Europe.
86. *Gaygusuz* contre *Autriche*, Cour européenne des droits de l'homme, jugement du 16 septembre 1996, paragr. 42. *Koua Poirrez* contre *France*, jugement du 30 septembre 2003, paragr. 46. Dans ces deux jugements, l'article 1 du premier protocole additionnel à la CEDH, 1952, traitant de la protection de la propriété, a été interprété comme englobant l'accès aux droits à la sécurité sociale pour les étrangers concernés.
87. Comité des droits de l'homme, communication nº 965/2000 concernant l'affaire *Karakurt* contre *Autriche*, 4 avril 2002, UN Doc. CCPR/C/74/D/965/2000, paragr. 8.4.
88. Version consolidée du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, *Journal officiel de l'Union européenne*, 2010, C 115/56, art. 18.
89. Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, *Journal officiel des Communautés européennes*, 2000, C 364/13, art. 21 1) et 2).
90. BIT: *International labour migration: A rights-based approach*, Genève, 2010, p. 18.
91. Voir P. Taran: *Increasing Equality in Employment*, présentation lors de la table ronde «The workplace: Addressing racial discrimination and promoting diversity», Conférence d'examen de Durban, Genève, 20-24 avr. 2009, p. 2.

Encadré 2.12
La commission d'experts du BIT réclame une meilleure protection pour les travailleurs migrants

Pour un certain nombre de pays, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a fait part de sa préoccupation concernant le fait qu'une législation qui ne permet pas aux travailleurs migrants de changer d'employeur peut aggraver leur vulnérabilité face à la discrimination et aux mauvais traitements. En outre, la peur de subir des représailles et d'être reconduits à la frontière peut les dissuader de porter plainte. En République de Corée, par exemple, en vertu de la loi sur l'emploi des travailleurs étrangers, les migrants ne peuvent obtenir un permis pour changer de travail que si le permis de l'employeur l'autorisant à embaucher des travailleurs étrangers a été annulé. La loi dispose que les autorités peuvent procéder à une telle annulation si l'employeur ne respecte pas le contrat de travail ou viole la législation sur le travail. La commission a demandé aux gouvernements d'adopter des mesures qui permettent aux travailleurs migrants de changer plus facilement d'entreprise afin d'éviter des situations de discrimination et de mauvais traitement et pour garantir l'efficacité des inspections du travail.

Au Qatar, le système de parrainage requiert que chaque migrant qui souhaite être admis ou résider dans le pays pour y travailler soit représenté par un parrain, ce qui place les travailleurs migrants dans une situation de dépendance juridique vis-à-vis de leur parrain pour rester dans le pays. Selon la Commission des droits de l'homme nationale du Qatar, le système a ouvert la porte à des pratiques arbitraires de la part des parrains, notamment le non-paiement de salaires, la rétention des passeports des travailleurs, l'attribution de logements inadéquats, l'imposition d'horaires de travail très longs et non choisis et des actes de harcèlement sexuel. La commission d'experts a fait part de son inquiétude concernant la possibilité que les employeurs exercent un pouvoir disproportionné sur les travailleurs migrants dans le cadre du système de parrainage, entraînant à leur égard des pratiques discriminatoires fondées sur la race, le sexe, la religion et l'origine nationale dans leurs conditions de travail. La commission a demandé des renseignements concernant les actions entreprises pour la réforme du système de parrainage et la conduite d'une enquête sur l'étendue de l'impact de ce système sur les travailleurs migrants en termes de discrimination.

Source: CEACR, observation individuelle 2009 relative à la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, République de Corée (ratification: 1998); et observation individuelle 2009 relative à la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, Qatar (ratification: 1976).

Formes de discrimination relative à l'emploi

134. Les pratiques discriminatoires peuvent être la conséquence de mesures législatives, politiques ou pratiques. En Italie, par exemple, les migrants étrangers à l'Union européenne qui résident dans le pays en situation régulière se sont vu interdire l'accès aux emplois du secteur public, y compris aux emplois d'infirmiers[92]. Une loi sur les zones franches d'exportation a été adoptée en 2008 à Madagascar dont certaines dispositions prévoient des niveaux de salaire et de couverture sociale inférieurs pour les travailleurs migrants[93]. Un rapport du PNUD de 2009 concluait que, en Thaïlande, les politiques envers les travailleurs migrants avaient creusé l'écart avec les citoyens thaïlandais. Le rapport faisait état notamment du décret sur les travailleurs migrants adopté en 2006 par la province de Phuket et quelques autres provinces, qui restreint la liberté de mouvement et les droits fondamentaux des travailleurs migrants du Cambodge, de la République démocratique populaire lao et du Myanmar[94].

135. Des annonces d'emploi discriminatoires ont été signalées dans des pays comme l'Allemagne, l'Autriche et l'Espagne. En Allemagne, par exemple, une annonce indiquait explicitement que seuls les citoyens allemands ou les personnes de langue maternelle allemande étaient autorisés à postuler[95].

136. Une fois employés, les travailleurs migrants peuvent continuer d'être confrontés chaque jour à des attitudes discriminatoires. En Flandre belge, par exemple, le règlement intérieur d'un sous-traitant de l'industrie automobile employant 70 pour cent de salariés d'origine étrangère stipulait que les travailleurs utilisant à trois reprises consécutives une langue autre que le néerlandais étaient passibles de

92. Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne: *Rapport annuel 2010*, prétirage, Vienne, 2010.
93. Confédération syndicale internationale: *Normes fondamentales du travail internationalement reconnues à Madagascar*, p. 6.
94. J. Crush et S. Ramachandran: *Xenophobia, international migration and human development*, Human Development Research Paper 2009/47, PNUD, 2009, p. 31.
95. Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne: *Rapport annuel 2010*, *op. cit.*

licenciement. Les justifications invoquées pour cette mesure étaient «des raisons de sécurité» et le «respect pour les autres employés»[96].

Conditions de travail

137. Les conditions de travail injustes auxquelles sont confrontés les migrants se rencontrent aussi bien dans les pays développés que dans les pays en développement. Dans l'Union européenne, on recense parmi les faits signalés d'exploitation de travailleurs migrants des cas de harcèlement, des horaires de travail anormalement longs dans des conditions insalubres, des refus de congé maladie et des salaires bas[97]. En Israël, en 2007, le salaire mensuel moyen d'un travailleur étranger dans le secteur des services à la personne était de 2 200 nouveaux shekels israéliens (ILS) pour six jours de travail, soit 1 200 ILS de moins que le salaire minimum, sans rémunération des heures supplémentaires[98].

138. Les travailleurs migrants peuvent également rencontrer des obstacles pour l'obtention de prestations de sécurité sociale égales à celles dont bénéficient les ressortissants nationaux. Certains pays excluent complètement les migrants des programmes d'assurance sociale. De nombreux pays du conseil de coopération du Golfe n'accordent aux migrants que des avantages à court terme, comme les programmes de services médicaux, et leur refusent les avantages transférables tels que les pensions de retraite. D'autres pays peuvent autoriser l'accès aux avantages à long terme, mais refusent le transfert de ces avantages entre pays, ce qui décourage le retour au pays[99].

Mesures destinées à limiter la migration et à expulser les travailleurs migrants

139. Des mesures et des pratiques destinées à «bouter hors du pays» les travailleurs migrants, parfois de manière sélective, ont été adoptées dans certains pays en réaction à la crise. Les gouvernements de Malaisie[100] et de Singapour, par exemple, encouragent les entreprises à licencier les travailleurs étrangers avant de résilier les contrats de travail des ressortissants nationaux. Le gouvernement de la République de Corée a pris des mesures pour réduire l'emploi de travailleurs étrangers en réduisant drastiquement le quota, celui-ci étant passé de 100 000 en 2008 à 34 000 en 2009. Ce changement de politique s'est opéré dans le contexte d'une légère croissance du chômage et d'une augmentation de la proportion d'immigrants dans la main-d'œuvre au cours des dernières années[101].

140. Les attitudes sont d'une importance cruciale. Dans un contexte de récession marquée des marchés du travail et d'intensification des tensions sociales, il est important que, dans les politiques et les déclarations, les stéréotypes soient évités et que les travailleurs migrants ne soient pas transformés en boucs émissaires. Les politiques visant à répondre aux défis du marché du travail ne doivent pas porter atteinte au principe de non-discrimination ou détourner des efforts engagés pour la promotion de l'égalité. En outre, il importe de garder constamment à l'esprit que les migrants contribuent à la croissance et au développement à long terme des pays où ils travaillent.

Intégration ou assimilation

141. Les gouvernements ont réalisé des progrès ces dernières années concernant l'intégration des migrants dans les marchés du travail et la société en général. Certains pays européens, comme l'Autriche, l'Irlande, la Norvège, les Pays-Bas et le Portugal, ont adopté différentes politiques et mesures sous forme de plans d'intégration nationaux, de législations et de stratégies d'intégration et de diversité.

142. Dans un certain nombre de pays à forte population d'immigrés, un débat s'instaure concernant l'expérience du multiculturalisme et les politiques mises en œuvre à cet égard. La complexité de ces débats qui touchent à des questions fondamentales relatives à l'identité et aux valeurs peut conduire à

96. Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne: *Rapport annuel 2008*, Vienne, 2008, p. 52: http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/200908/20090813ATT59616/20090813ATT59616FR.pdf, consulté le 2 février 2011.
97. Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne: *Rapport annuel 2010, op. cit.*
98. Informations citées dans A. Kemp: *Reforming policies on foreign workers in Israel,* documents de travail de l'OCDE: questions sociales, emploi et migration, n° 103, 2010, p. 25.
99. Voir R. Holzmann, J. Koettl et T. Chernetsky: *Portability regimes of pension and health care benefits for international migrants: An analysis of issues and good practices,* document préparé par le Programme d'analyse et de recherche de la Commission globale sur les migrations internationales, sept. 2005.
100. M. Abella et G. Ducanes: *The effect of the global economic crisis on Asian migrant workers and governments' responses*, note technique présentée durant le forum de haut niveau «Répondre à la crise économique – des politiques cohérentes de croissance, d'emploi et de travail décent en Asie et Pacifique», Manille, 18-20 fév. 2009, p. 9.
101. M. Fix *et al.*: *Migration and the global recession: A report commissioned by the BBC World Service*, Migration Policy Institute, 2009, p. 55.

Encadré 2.13
Politique irlandaise de la «Migration Nation»

En avril 2008, le gouvernement irlandais a lancé une nouvelle politique intitulée «Migration Nation» dans une déclaration sur la stratégie d'intégration et la gestion de la diversité. Cette politique établit des droits et des devoirs pour les migrants qui résident et travaillent en Irlande et aspirent à devenir citoyens irlandais. Elle insiste sur le rôle important du gouvernement, des organismes publics et de la société pour favoriser l'intégration des travailleurs migrants. Un certain nombre d'actions sont prévues, dont l'établissement d'un financement spécifique du gouvernement pour soutenir la gestion de la diversité dans les administrations locales, ainsi que l'amélioration des mesures institutionnelles et législatives pour combattre l'exploitation des travailleurs migrants ou la discrimination à leur égard. En outre, de nouvelles structures d'intégration sont établies dont une commission sur l'intégration chargée d'analyser les progrès en matière d'intégration.

Source: T. Dobbins, *Ireland: The occupational promotion of migrant workers*, Observatoire européen des conditions de travail, 2009: http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0807038s/ie0807039q.htm.

des changements d'approche privilégiant l'intégration par le marché du travail des politiques axées sur l'assimilation et la conformité culturelle. Il est cependant essentiel que les principes fondamentaux de non-discrimination au travail soient respectés et que personne ne subisse de discrimination en raison de son identité. Dans l'une de ses publications, l'Institut des relations entre les races (Institute for Race Relations), basé au Royaume-Uni, décrit une prise de distance avec les indicateurs traditionnels d'intégration tels que la participation au marché du travail, le niveau des revenus, l'inégalité et la pauvreté, la réussite scolaire et la propriété du logement, au profit de nouveaux indicateurs moins bien définis qui se rapportent aux valeurs et à l'identité[102]. De telles mesures peuvent indirectement ou involontairement être discriminatoires à l'égard de certains groupes minoritaires.

Xénophobie et violence

143. La violence contre les travailleurs migrants n'est pas un phénomène nouveau, mais elle semble être plus répandue et plus visible dans un nombre croissant de pays. Les mauvais traitements peuvent se produire dans le cycle de l'emploi ou en dehors, comme ont pu l'illustrer un certain nombre d'attaques violentes ciblant des étrangers, chez eux ou dans leurs commerces. Ces incidents ont perduré en dépit des politiques gouvernementales mises en place pour les prévenir et les faire cesser. Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale des Nations Unies a, par exemple, exprimé son inquiétude concernant l'augmentation alarmante de la fréquence et de la gravité des violences racistes en Russie[103]. En Afrique du Sud en 2008, plus de 60 immigrés ont été tués et plus de 10 000 se sont retrouvés sans abri suite à de violentes émeutes antiétrangers dans un certain nombre de villes. L'une des raisons avancées par les auteurs des violences était que les étrangers avaient pris leurs emplois[104]. En Italie, deux jours de troubles se sont soldés par un bilan de 53 travailleurs migrants blessés et de 1 000 renvois vers des centres d'expulsion par les autorités[105].

Méconnaissance des droits

144. Le fait que les migrants soient mal informés de leurs droits et des voies de recours en cas de discrimination peut entraver les efforts engagés pour éliminer la discrimination. Des recherches menées par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne ont révélé des différences entre les groupes de migrants concernant la connaissance de leurs droits. En Irlande, par exemple, 34 pour cent des personnes interrogées originaires d'Europe centrale et orientale ignoraient l'existence d'une législation antidiscriminatoire quand ils ont postulé pour un emploi, contre 57 pour cent des Africains subsahariens[106]. Une autre

102. L. Fekete: *Integration, islamophobia and civil rights in Europe*, Institute of Race Relations, Londres, 2008, p. 57.
103. Comité pour l'élimination de la discrimination raciale: Observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, CERD/C/RUS/CO/19, 20 août 2008.
104. I. Awad: *The global economic crisis and migrant workers: Impact and response*, BIT, Genève, 2009, p. 37.
105. Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme: «UN experts urge Italian authorities to curb xenophobic attitude towards migrant workers», communiqué de presse, 12 janv. 2010.
106. Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne: *Sensibilisation aux droits et organismes de promotion de l'égalité. Renforcement de l'architecture des droits de l'homme au sein de l'UE III,* données EU-MIDIS du rapport «Données en bref» n° 3, Vienne, 2010.

Encadré 2.14
Un modèle d'accord syndical sur la protection des droits des travailleurs migrants

En mai 2009, trois accords de coopération bilatéraux séparés sur la protection des droits des travailleurs migrants ont été signés à Colombo (Sri Lanka). Les signataires étaient les secrétaires de trois syndicats nationaux de Sri Lanka et leurs contreparties au Bahreïn, en Jordanie et au Koweït. Ces accords étaient fondés sur un «modèle d'accord syndical sur la protection des droits des travailleurs migrants» mis au point par le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) du BIT et le Mouvement syndical international.

Les signataires de l'accord se sont engagés à promouvoir la ratification et le respect de la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, et à lutter activement contre le racisme et la xénophobie dans la société, ainsi qu'à combattre la discrimination et la propagande trompeuses dans les pays d'origine et de destination des travailleurs migrants. L'accord insiste sur le fait que la situation des travailleurs migrants doit être gérée conformément aux principes de solidarité, de justice sociale, d'égalité de traitement, d'égalité de chances et d'égalité entre hommes et femmes défendus par le syndicalisme international.

Ce modèle a depuis été utilisé dans des accords bilatéraux et multilatéraux en Asie et en Afrique et a été promu lors d'un congrès de la Confédération syndicale des Amériques (CSA) en décembre 2009.

étude sur les migrants originaires des Philippines a révélé qu'ils ne souhaitaient pas engager d'actions en justice par peur des représailles, par manque de confiance dans le système judiciaire ou par manque d'information sur les voies de recours judiciaire[107].

145. Le «droit à des informations circonstanciées» pour les travailleurs migrants est établi au niveau international dans la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la Convention internationale des Nations Unies de 1990 sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles. L'obligation de fournir des renseignements efficaces, pertinents et en temps utile doit faire partie intégrante de l'élaboration et de la mise en application de la législation contre la discrimination.

Faits nouveaux sur le plan juridique et mesures volontaristes

146. Les conventions de l'OIT sur les travailleurs migrants ont été ratifiées par plusieurs pays depuis 2006: l'Albanie, l'Arménie, le Kirghizistan, la République de Moldova, le Monténégro, les Philippines et le Tadjikistan ont ratifié la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et l'Albanie, l'Arménie, le Monténégro, les Philippines et le Tadjikistan ont ratifié la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.

147. Plusieurs pays ont adopté des plans nationaux complets explicitement destinés à lutter contre le racisme et la xénophobie. La Finlande et l'Irlande, par exemple, ont élaboré des plans qui s'appuient sur de larges consultations entre le gouvernement, les partenaires sociaux et les parties prenantes de la société civile.

148. En 2009, le Bahreïn a adopté la plus importante réforme du système de parrainage de la région en permettant aux travailleurs migrants de changer d'emploi sans le consentement de leur employeur et sans avoir à invoquer un non-versement de salaire ou de mauvais traitements. La réforme permet aux travailleurs migrants de changer d'emploi moyennant le respect de certaines conditions de préavis et accorde un délai de grâce de trente jours de séjour légal dans le pays pour rechercher un nouvel emploi. Ces changements positifs ne s'appliquent cependant pas aux travailleurs domestiques[108].

149. En France, la société des chemins de fer SNCF a annoncé qu'elle cherchait à recruter des candidats issus de quartiers défavorisés principalement habités par une population issue de l'immigration, et le ministre de la Défense a dévoilé un plan d'action visant à intégrer des jeunes issus des milieux ouvriers, y compris des jeunes issus de l'immigration, dans les écoles de formation militaire. En Allemagne, le ministère de l'Education de Rhénanie-du-Nord-Westphalie a élaboré une politique comportant une vaste gamme de mesures de sensibilisation et d'incitation visant à accroître le nombre d'enseignants issus de l'immigration[109].

150. Le groupe d'employeurs BITC (Business in the Community) de l'Irlande du Nord a élaboré

107. Nations Unies: Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles, neuvième et dixième sessions, Assemblée générale, 2009, A/64/48, p. 36.
108. Décision n° 79, 2009, concernant la mobilité des employés étrangers d'un employeur à un autre.
109. Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, *Rapport annuel 2008*, Vienne, 2008.

Encadré 2.15
La Nouvelle-Zélande aide les travailleurs migrants à s'insérer dans le marché du travail

La School of Linguistics and Applied Language Studies de Nouvelle-Zélande aide les migrants à développer des compétences communicationnelles adaptées pour leur lieu de travail et à acquérir de l'expérience en entreprise. Le cours intitulé «Workplace Communications for Skilled Migrants» profite à la communauté néo-zélandaise et aux employeurs en contribuant rapidement et positivement à l'intégration et à la productivité des migrants. Une analyse coût-bénéfice a ainsi révélé que le programme rapportait 98 dollars néo-zélandais à l'économie nationale pour chaque dollar dépensé. Les estimations indiquent une amélioration minimale de productivité de 30000 dollars néo-zélandais par diplômé et par année d'emploi en 2009. Le programme a aussi été favorablement accueilli par la Commission des droits de l'homme de Nouvelle-Zélande.

Source: *New Zealand Human Rights Commission Race Relations Report 2009*.

Encadré 2.16
La nouvelle politique suédoise de migration de main-d'œuvre

En décembre 2008, la Suède a introduit des réformes dans sa politique de migration de main-d'œuvre qui ont sensiblement ouvert les possibilités de recruter à l'étranger. La principale modification concerne le processus d'autorisation des demandes d'employeurs. Les employeurs suédois peuvent, comme auparavant, demander l'autorisation de faire venir un travailleur étranger. Comme auparavant, ils doivent annoncer le poste à pourvoir en Suède et sur EURES, le Service européen de diffusion des offres et demandes d'emploi, avant que la candidature ne soit approuvée. La nouvelle politique est différente en ce que les syndicats suédois n'ont plus de droit de veto sur la candidature et que la direction du marché du travail nationale n'est plus tenue d'invoquer une «pénurie». Cette nouvelle donne ouvre des possibilités pour les emplois à basse qualification. Le syndicat concerné se voit offrir la possibilité d'analyser l'offre et de faire part de son opinion concernant le fait que les salaires, la couverture sociale et les autres conditions d'emploi sont conformes ou non à l'accord collectif ou aux pratiques habituelles pour ce type de poste ou de secteur industriel. Les syndicats ne peuvent cependant pas rejeter la candidature. La vérification des listes d'emplois est maintenant opérée par le Bureau de l'immigration de la Suède plutôt que par le service de l'emploi public, ce qui accélère le processus. La Suède a également créé une liste d'emplois critiques à pourvoir pour lesquels les travailleurs étrangers qui sont en Suède avec un visa de tourisme peuvent recevoir un permis sans devoir préalablement retourner dans leur pays. Cette liste est destinée à faciliter l'accès aux entretiens d'embauche pour les travailleurs étrangers et, si le poste leur est proposé, de travailler aussi vite que possible sans frais supplémentaires. Les migrants admis en Suède se voient attribuer des droits égaux et un plein accès aux prestations sociales. Le regroupement familial est autorisé immédiatement (les membres de la famille peuvent accompagner le travailleur et, si le permis de travail dépasse six mois, ils se voient également ouvrir l'accès au marché du travail). Les immigrés sans emploi possédant un permis de travail ont trois mois (à partir de la date de perte de leur emploi) pour trouver un nouveau travail. Les étudiants internationaux sont également autorisés à changer de statut et à obtenir un permis de travail.

Source: OCDE (2009), *Perspectives des migrations internationales 2009*, Paris.

un code de pratiques volontaire pour l'emploi des travailleurs migrants et du personnel étranger, en consultant les entreprises. Quarante entreprises ont signé ce code de pratiques, dont celles qui emploient la grande majorité des travailleurs migrants du pays. Leur engagement provient de ce qu'au nom de leur responsabilité sociale elles se sentent tenues de bien traiter leurs employés. Ce code n'est pas juridiquement contraignant, mais il est destiné à renforcer les bonnes pratiques ainsi qu'à fournir un guide pour l'emploi de travailleurs migrants[110].

Politiques de diversité

151. Dans l'entreprise, les «politiques de diversité» représentent une voie prometteuse de lutte contre la discrimination. De nombreuses entreprises considèrent depuis peu que diversifier leurs effectifs leur confère un avantage compétitif et constitue un facteur de performance économique. Une diversification bien visible leur ouvre l'accès à des marchés nouveaux et variés. En outre, la responsabilité sociale des entreprises (RSE) joue un rôle important

110. D'après le site Web du BITC: http://www.bitc.org.uk/.

Encadré 2.17
Chartes de la diversité

En 2009, l'Espagne s'est jointe à des pays comme l'Allemagne, la Belgique, la France, l'Italie et la Suède en adoptant sa «Charte de la diversité». Les chartes de la diversité sont les plus récentes d'une série d'actions destinées à encourager la diversification des profils au sein de l'entreprise. En signant volontairement la charte, les entreprises s'engagent à promouvoir les principes fondamentaux d'égalité et à y adhérer, ainsi qu'à respecter le droit d'insertion de toutes les personnes dans le monde du travail, au moyen de politiques conçues pour promouvoir des environnements de travail ouverts à tous et exempts de préjugés et de discrimination envers des groupes minoritaires.

Source: Commission européenne, Emploi, affaires sociales et inclusion, chartes de la diversité: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=915&langId=fr et European Institute for Managing Diversity: www.iegd.org/englishok/charter.html, consulté le 9 novembre 2010.

dans un nombre croissant d'entreprises et parfois déterminant dans l'attribution de projets par les gouvernements, les institutions internationales et les entreprises multinationales tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Des avantages peuvent également en être tirés à l'échelle nationale. La diversité sur les lieux de travail renforce la cohésion sociale, améliore la qualité de vie et la productivité et prévient la marginalisation et l'exclusion de l'une ou l'autre catégorie de population.

152. De plus, la diversification favorise l'innovation. Les entreprises doivent s'adapter à des environnements de plus en plus dynamiques, surtout en raison de la mondialisation économique. Une main-d'œuvre diversifiée est porteuse de conceptions et de modes de pensée différents et peut être le gage d'une plus grande flexibilité et d'une meilleure faculté d'adaptation. Une étude réalisée avec le panel d'entreprises européennes révèle que les entreprises qui perçoivent le lien entre diversité et innovation sont de plus en plus nombreuses: elles étaient 63 pour cent en 2008 contre 26 pour cent en 2005[111].

Discrimination fondée sur la religion

Montée de la discrimination religieuse

153. Au cours des quatre dernières années, le nombre de femmes et d'hommes victimes de discrimination religieuse a augmenté. En général, là où elle existe, la discrimination religieuse systémique concerne tous les aspects de l'existence et ne se limite pas à l'emploi ou à la profession. On ne traitera pas ici de ces situations, qui ont assez peu évolué. La tendance qui se dégage de ces quatre dernières années est une augmentation de la discrimination religieuse dans l'emploi combinée à l'inquiétude suscitée par la migration de main-d'œuvre, le tout dans un contexte d'insécurité économique et sociale. Peu d'actions ont été menées pour s'attaquer à ces peurs et à ces attitudes discriminatoires.

154. Une autre tendance est l'augmentation générale du nombre de cas de discrimination religieuse signalés aux commissions pour l'égalité. Aux Etats-Unis, l'EEOC (Equal Employment and Opportunity Commission) a enregistré une augmentation du nombre de plaintes pour discrimination religieuse, de 2 880 en 2007 à 3 386 en 2009[112]. Le nombre de plaintes pour discrimination religieuse déposées auprès de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) est passé de 79 en 2007 à 303 en 2009[113]. Une étude récente du ministère du Travail et des Retraites du Royaume-Uni montre que les populations musulmanes sont désavantagées en matière d'emploi, quelle que soit leur origine ethnique[114]. Une enquête de l'Union européenne sur les minorités et la discrimination menée en 2009 auprès de 14 Etats membres fait également état d'une fréquence élevée de discrimination pour cette catégorie de population[115].

Manifestation des convictions religieuses sur le lieu de travail

155. De nombreux pays possèdent une législation spécifique qui protège les convictions religieuses au

111. Commission européenne: *Gestion de la diversité en 2008: recherche réalisée avec le panel d'entreprises européennes*, Bruxelles, 2008.
112. EEOC: www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/religion.cfm, consulté le 21 janvier 2011.
113. HALDE: *Rapport annuel 2009*, p. 15.
114. R. Berthoud et M. Blekesaune: *Persistent employment disadvantage*, Department for Work and Pensions and the Equalities Review, 2007.
115. Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne: *Enquête de l'Union européenne sur les minorités et la discrimination*, Données en bref, 2e rapport: *Les musulmans*, 2009.

Encadré 2.18
Pratique discriminatoire dans la République démocratique populaire lao pour l'accès aux partis politiques et à la fonction publique

Selon le Rapporteur spécial sur la liberté de religion ou de conviction du Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, les minorités religieuses de la République démocratique populaire lao sont dissuadées d'adhérer au parti unique.

Les chrétiens qui souhaitent adhérer à ce parti politique sont tenus de signer une déclaration de renonciation à leur foi. Selon le rapporteur, cette pratique des minorités religieuses non seulement restreint l'accès à la fonction publique et leur promotion au sein de celle-ci, mais encore limite leur participation effective à la prise de décisions.

Source: Rapporteur spécial sur la liberté de religion ou de conviction, 2010, A/HRC/13/40/Add.4.

travail. Dans certains pays comme le Canada[116], les Etats-Unis[117], la Nouvelle-Zélande[118] et le Pérou[119], les employeurs sont tenus de respecter les convictions et pratiques religieuses de leurs salariés. Dans plusieurs pays européens, dont l'Allemagne, la Belgique, le Danemark et l'Italie, la manifestation des convictions religieuses est protégée par des dispositions interdisant toute discrimination. Dans d'autres pays en revanche, comme le Mexique et la Turquie, les employeurs ne sont pas tenus de respecter les convictions religieuses de leurs salariés et restent libres d'accorder ou non du temps libre pour la prière ou d'autoriser ou non le port de vêtements religieux au travail[120].

Liberté de ne pas révéler sa religion

156. Le droit à la protection contre la discrimination fondée sur la religion englobe celui de ne pas révéler sa confession à son employeur ou aux autorités. L'accès à l'emploi peut être entravé si les candidats sont obligés de révéler leur religion. Si les considérations religieuses influent sur les décisions relatives à la promotion, à la rémunération, au maintien en poste ou à d'autres décisions relatives à l'emploi, certains travailleurs risquent d'être désavantagés, voire stigmatisés. De récentes décisions judiciaires rendues en Europe protègent le droit de confidentialité en matière de convictions religieuses. Dans l'affaire *Alexandridis* contre *Grèce*, la Cour européenne des droits de l'homme a ainsi statué que la Grèce avait violé le principe de la liberté religieuse en requérant que les nouveaux avocats révèlent leur religion pour être accrédités. En 2010, la même Cour a déclaré que la Turquie violait l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme en faisant figurer sur la carte d'identité une case réservée à la religion, même s'il est possible de demander à ne pas la remplir[121].

Gestion de la diversité religieuse sur le lieu de travail

157. Certes, le droit de ne pas révéler sa confession doit être respecté mais, inversement, il existe bien des situations où les travailleurs tiennent à exercer leurs droits en matière de religion. Certains organismes de promotion de l'égalité proposent des conseils à ce sujet. Aux Etats-Unis, la Commission pour l'égalité des chances dans l'emploi a publié en 2009 la section 12 de son manuel de déontologie qui recense à la fois les éléments de jurisprudence et les positions de la commission elle-même en la matière[122]. Outre son manuel de déontologie, cette commission a publié un guide de bonnes pratiques, qui contient des orientations à l'intention des employeurs et des salariés sur la question de la religion au travail.

158. Ce guide souligne la nécessité de définir clairement les horaires consacrés aux pratiques religieuses et de les appliquer de manière cohérente. Il conseille aux salariés de déclarer leurs pratiques religieuses au début de la relation d'emploi afin que les

116. Loi canadienne sur les droits de la personne et loi sur l'équité en matière d'emploi.
117. Civil Rights Act, 1964, Title VII (voir *EEOC Compliance Manual*).
118. Human Rights Act, section 28(3), Nouvelle-Zélande.
119. A. Bronstein: *International and comparative labour law: Current challenges*, Genève, BIT et Palgrave Macmillan, 2009, p. 154.
120. Ius Laboris: *Religious Discrimination in the Workplace*, janv. 2010.
121. Cour européenne des droits de l'homme: *Alexandridis* contre *Grèce*, requête n° 19516/06, arrêt du 21 février 2008, et *Sinan Isik* contre *Turquie*, requête n° 21924/05, arrêt du 2 février 2010.
122. Commission des Etats-Unis pour l'égalité des chances dans l'emploi: Directives Transmittal n° 915.003, 22 juillet 2008, concernant la section 12 sur la discrimination religieuse du nouveau manuel de déontologie.

aménagements requis soient connus à l'avance. Il insiste sur le fait qu'un dialogue constant est très utile pour réduire au minimum les éventuelles difficultés.

159. Dans le même esprit, la commission du Royaume-Uni pour l'égalité et les droits de l'homme a publié à l'intention des employeurs et des travailleurs une série de guides concernant la loi de 2010 sur l'égalité[123]. Ces guides traitent de la question des codes vestimentaires et soulignent la nécessité d'une justification objective de leur application[124]. Ils expliquent que la loi sur l'égalité ne requiert pas d'aménagements raisonnables pour l'observance religieuse mais que, si un employeur décide d'aménager les horaires de certains salariés pour des besoins de pratique religieuse, de tels aménagements doivent être accordés, sur un pied d'égalité, aux salariés de toutes les religions[125].

160. L'organisation française d'employeurs, IMS Entreprendre pour la Cité, a publié en 2009 un guide relatif à la gestion de la diversité religieuse en entreprise. Ce guide explique le cadre juridique français sur la discrimination religieuse en entreprise, puis présente les règles alimentaires des différentes religions, un calendrier des fêtes religieuses et les tenues vestimentaires de différentes religions. C'est un guide facile à consulter qui aide les employeurs à comprendre certaines pratiques et obligations religieuses ainsi qu'à gérer correctement la diversité en entreprise[126].

Discrimination fondée sur les opinions politiques

161. La protection contre la discrimination fondée sur les opinions politiques concerne généralement les activités d'opposition aux principes politiques établis ou simplement l'expression d'une opinion différente[127]. C'est un droit qui est inextricablement lié à la protection de la liberté d'expression, elle-même censée inclure l'expression d'opinions politiques afin de permettre aux individus et aux groupes d'influencer les décisions de politique sociale et économique.

162. L'enquête du millénaire réalisée par Gallup International donne à penser que, outre la recrudescence de la discrimination fondée sur la race et le sexe, la discrimination politique perdure dans le monde. La plupart des plaintes en bonne et due forme ont trait à des formes d'allégeance politique, occasionnelles ou systématiques, comme le système de la recommandation concernant l'embauche ou la rupture de la relation d'emploi. Les cas isolés sont parfois difficiles à prouver. En revanche, il existe des lois, comme la loi de 1991 sur la sélection en République tchèque, qui était toujours en vigueur en 2009, en vertu desquelles les candidats doivent explicitement satisfaire à certaines exigences politiques pour obtenir tel emploi ou accéder à telle profession dans la fonction publique[128].

163. Dans certains partis politiques, le soutien et l'adhésion sont étroitement liés à l'identité ethnique, linguistique ou religieuse. En pareils cas, la discrimination fondée sur l'opinion politique peut se conjuguer avec d'autres types de discrimination. L'affaire décrite dans l'encadré 2.19, dont a été saisie une cour d'appel d'Irlande du Nord en offre un bon exemple.

164. La discrimination fondée sur les opinions politiques peut aussi se combiner à la discrimination antisyndicale. Dans les cas de ce type, les syndicats sont généralement accusés de prendre part à des activités politiques inacceptables. Le Comité de la liberté syndicale du BIT a eu affaire à plusieurs cas où les gouvernements reprochaient à certains salariés et à leurs représentants une action politique illégale alors qu'ils ne faisaient qu'exercer leurs droits syndicaux légitimes.

Mesures législatives

165. De nombreux pays possèdent une législation interdisant la discrimination fondée sur les opinions politiques. La plupart de ces dispositions font référence aux opinions ou aux convictions politiques, alors que d'autres font référence à l'affiliation politique. Au Canada, par exemple, les convictions politiques sont définies comme l'adhésion aux principes d'un parti politique agréé, comme en attestent la qualité de membre de ce parti, le versement d'une

123. Equality and Human Rights Commission: Equality Act guidance downloads, http://equalityhumanrights.com/advice-and-guidance/new-equality-act-guidance/equality-act-2010-guidance, consulté le 21 janvier 2011.
124. Equality and Human Rights Commission: «What equality law means for you as an employer: Managing workers», vol. 5 sur 7, juil. 2010, p. 22.
125. Equality and Human Rights Commission: «What equality law means for you as an employer: Working hours, flexible working and time off», vol. 2 sur 7, juil. 2010, p. 30.
126. IMS Entreprendre pour la Cité: *Gérer la diversité religieuse en entreprise*, guide pratique, mars 2009.
127. BIT: *Egalité dans l'emploi et la profession*, étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Conférence internationale du Travail, 75e session, Genève, 1988, paragr. 57.
128. Loi du 4 octobre 1991 «définissant des conditions préalables supplémentaires pour l'accès à certains postes dans les organismes et organisations d'Etat de la République fédérale tchèque et slovaque, de la République tchèque et de la République slovaque».

Encadré 2.19
Discrimination multiple: discrimination fondée sur l'opinion politique et la religion

Les plaintes pour discrimination politique sont souvent classées avec celles qui concernent la discrimination religieuse et constituent à cet égard une forme de discrimination multiple. Dans l'affaire *Andrews and others* contre *WA McDonald*, seule affaire sur les trois qui ont été examinées en Irlande du Nord pour laquelle un appel ait été accordé, le juge a déclaré au cours de ses remarques finales qu'il considérait comme établi que le choix de nommer M. Connor comme directeur général avait été influencé par une considération sans pertinence, à savoir les convictions religieuses ou politiques réelles ou supposées. Selon lui, il s'agissait d'un cas avéré de vote partisan car aucun membre de confession religieuse perçue comme protestante et/ou d'affiliation politique unioniste n'a voté pour M. McSorley lors du vote final du 3 février 2000, tous les membres de confession religieuse perçue comme protestante et/ou d'affiliation politique unioniste ayant voté pour M. Connor lors du troisième (et dernier) tour du vote.

Encadré 2.20
Discrimination politique et antisyndicale à Fidji

En 2010, le Comité de la liberté syndicale s'est occupé d'un cas concernant le licenciement ordonné par le gouvernement en 2008 d'un principal d'école également président de la FTA (Fijian Teachers' Association, association des enseignants de Fidji). En réaction à un discours de soutien au lancement du Mouvement pour la démocratie (Movement for Democracy), prononcé au siège de la FTA par le principal en sa qualité de président de la FTA, le gouvernement a mis fin à son contrat et l'a inculpé de trois infractions au Code de conduite du service public des Iles Fidji défini dans le cadre de la loi sur le service public (Public Service Act). Le gouvernement a justifié la nécessité de ce licenciement par le fait que le Code de conduite stipule que la participation aux manifestations politiques ne peut être autorisée sans l'approbation préalable du secrétaire pour le service public. Dans sa décision, le Comité de la liberté syndicale a cependant noté que les employés et les représentants syndicaux bénéficient du droit de protection contre les actes de discrimination antisyndicale, dont le licenciement, la rétrogradation, la mutation et d'autres mesures préjudiciables. En outre, le comité a noté que les représentants syndicaux devaient être protégés contre le licenciement pour protéger le droit des organisations de travailleurs à élire leurs représentants en toute liberté. Le comité a conclu de manière globale que les organisations syndicales ne pouvaient se voir exclues des activités politiques parce qu'il existe un recoupement entre les intérêts des syndicats et les politiques du gouvernement, tandis que le droit à la liberté d'expression doit être garanti pour que les organisations de travailleurs et d'employeurs puissent exercer leur liberté syndicale. Considérant qu'il était du devoir du gouvernement d'empêcher les actes de discrimination antisyndicale et que le principal de l'école n'avait fait qu'exprimer des opinions qui, en dehors de ses fonctions gouvernementales, ressortissent au cadre protégé de la liberté d'expression, le comité a exigé du gouvernement qu'il réintègre le principal d'école.

Source: BIT: *Rapport du Comité de la liberté syndicale*, Conseil d'administration, 309e session, nov. 2010, document GB.309/8, paragr. 523 à 558.

cotisation à celui-ci ou la participation à ses activités[129]. En Croatie, la loi antidiscrimination de mai 2009 dispose que l'égalité est la plus haute valeur de l'ordre constitutionnel de la République et réglemente la protection contre la discrimination fondée notamment sur les opinions ou les convictions politiques[130].

166. A Maurice, la loi de 2008 sur l'égalité des chances interdit la discrimination fondée sur les opinions politiques mais reconnaît la validité de considérations politiques pour la nomination des conseillers ministériels ou des membres du personnel d'un parti politique. En Serbie, l'article 25 de la loi de 2009 sur l'interdiction de la discrimination interdit la discrimination fondée sur les convictions politiques ou l'adhésion (ou la non-adhésion) à un parti politique ou à un syndicat[131].

129. Loi sur les droits de la personne, chap. H-12.
130. Loi antidiscrimination de 2009.
131. Voir ministère du Travail et de la Politique sociale de la République de Serbie/PNUD: Law on the Prohibition of Discrimination, traduction non officielle sollicitée par le PNUD Serbie dans le cadre du projet «Support to the Implementation of Anti-discrimination Legislation and Mediation in Serbia» figure dans la base de données NATLEX du BIT.

Discrimination fondée sur l'origine sociale

167. On peut conclure à une discrimination fondée sur l'origine sociale lorsque l'appartenance à une classe, une catégorie socioprofessionnelle ou une caste conditionne ou affecte la situation professionnelle d'un individu, lui interdisant l'accès à certains postes ou activités ou le cantonnant au contraire à certains emplois. Les manifestations aiguës du problème sont moins fréquentes aujourd'hui mais les préjugés et les préférences fondés sur l'origine sociale persistent même là où il n'y a plus de stratification sociale rigide. Même dans les sociétés ouvertes, où l'ascension sociale est habituelle, différents mécanismes empêchent toujours certains groupes de jouir d'une égalité des chances véritable, et ce malgré les mesures adoptées pour promouvoir la mobilité sociale et l'accès de tous aux mêmes possibilités[132].

Discrimination fondée sur la caste

168. En Asie du Sud, la discrimination fondée sur la caste est toujours très répandue à l'encontre des dalits ou intouchables. Elle se traduit notamment par des restrictions dans l'accès à certains types d'emplois et des écarts de salaires importants par rapport aux autres groupes sociaux[133]. On constate en outre des écarts considérables entre les castes en ce qui concerne le niveau d'instruction[134].

169. En 2008, le ministère des Finances du Népal a reconnu officiellement l'existence d'une discrimination culturelle et économique à l'encontre des dalits et des Madhesi[135]. Au travail, dans les régions rurales du moins, les dalits doivent se tenir à distance de leurs collègues des castes supérieures, et la nourriture et la boisson leur sont servies dans des récipients différents pour éviter toute «contamination»[136]. En raison des préjugés à leur encontre, les membres de certaines castes ont des possibilités d'emploi plus limitées, et ils en sont réduits à vivre et travailler dans l'humiliation.

170. Une étude de terrain menée par l'Institut indien d'étude sur les dalits a fait apparaître une discrimination à l'embauche à l'encontre des individus des castes inférieures dans le secteur privé. Les chances d'un candidat qualifié ayant un nom de la caste des dalits d'obtenir un entretien représentaient deux tiers environ de celles d'un candidat hindou de caste supérieure. Les chances d'un candidat musulman présentant le même niveau de qualification atteignaient un tiers environ de celles du candidat hindou de caste supérieure[137].

171. Il n'existe pas de système de caste formel au Bangladesh mais certains groupes, souvent très pauvres et vivant dans des zones isolées, sont cantonnés à des emplois donnés et se trouvent par conséquent dans une situation analogue à celle des intouchables[138]. C'est le cas notamment des Mymal, une population de pêcheurs, des Kulies, qui travaillent dans les plantations de thé, et des Bede, traditionnellement charmeurs de serpents[139].

Progrès sur les plans législatif et politique

172. L'Inde s'est dotée de plusieurs dispositifs – bourses scolaires, allocations et prêts notamment – qui ont pour but d'élever le niveau d'instruction et d'améliorer la situation économique des castes répertoriées. Un nouveau plan quinquennal (2007-2012) fixe comme objectif la poursuite de la lutte contre la discrimination fondée sur l'origine sociale. Ce plan souligne le rôle d'une législation protégeant de façon systématique le droit à l'éducation et à l'emploi et prévoit la mise en place de mesures d'action positive dans le secteur privé. Le gouvernement a également introduit dans la fonction publique un système de quotas en faveur des membres des castes répertoriées qui doit contribuer à la lutte contre la discrimination. Un programme visant à promouvoir l'emploi indépendant chez les personnes vivant de la récupération des déchets a été mis sur pied également pour lutter contre le

132. BIT: *Egalité dans l'emploi et la profession*, étude d'ensemble, 1988, chapitre I: Champ d'application personnel, définition et critères de discrimination.
133. BIT: *Discrimination at Work in Asia*, fiche d'information du Programme de promotion de la Déclaration, 2007.
134. T. Ito: «Caste discrimination and transaction costs in the labour market: Evidence from rural North India», *Journal of Development Economics*, nº 88, 2009, pp. 292-300.
135. Ministère des Finances: discours de présentation du budget pour l'exercice 2008-09 devant le Parlement, 19 sept. 2008, p. 5.
136. BIT: *Dalits and labour in Nepal: Discrimination and forced labour*, bureau de l'OIT au Népal, 2005, p. 41.
137. S. Thorat, P. Attewell et F. F. Rizvi: *Urban labour market discrimination*, Institut indien d'étude sur les dalits, Série des documents de travail, vol. III, nº 1, 2009, p. 1.
138. Gouvernement de la République populaire du Bangladesh, Division générale de l'économie: *Bangladesh: Unlocking the potential – National Strategy for Accelerated Poverty Re-education*, 16 oct. 2005, p. 160.
139. *Ibid*.

cantonnement des basses castes aux emplois les plus ingrats[140].

173. Les personnes issues de l'exode rural peuvent être touchées elles aussi par la discrimination fondée sur l'origine sociale. En Chine, plusieurs lois ont été promulguées ces quatre dernières années pour améliorer la situation des travailleurs visés. Il s'agit notamment de la loi sur la promotion de l'emploi, introduite en janvier 2008, qui vise à abolir la discrimination à l'encontre des migrants de l'intérieur. Ce texte consacre pour la première fois le droit à l'emploi des travailleurs migrants issus des zones rurales, sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs, et il prévoit qu'un séjour de six mois en ville ouvre droit aux allocations et prestations de chômage octroyées par les gouvernements locaux[141].

Discrimination fondée sur le statut VIH

174. Le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) a estimé à 33,3 millions environ le nombre des personnes vivant avec le VIH ou le sida dans le monde en 2009 et à 2,6 millions le chiffre des nouvelles infections pour l'année[142]. La majorité des personnes vivant avec le VIH qui sont en âge de travailler (soit 90 pour cent) ont une activité professionnelle sous une forme ou sous une autre[143].

Marginalisation des personnes vivant avec le VIH ou le sida

175. La stigmatisation et la discrimination des personnes vivant avec le VIH posent un problème fondamental dans la perspective du développement et des droits de l'homme et ont un impact direct sur le lieu de travail. La discrimination fondée sur le statut réel ou supposé peut empêcher certains travailleurs d'accéder à l'emploi et priver d'autres, qui avaient un travail, de leur moyen de subsistance. La discrimination peut aussi amener des individus à renoncer aux mesures de prévention telles que le dépistage volontaire ou encore aux traitements, soins et services d'assistance mis sur pied pour endiguer la pandémie et atténuer son impact[144].

176. En Inde, par exemple, les personnes vivant avec le VIH qui postulent à un emploi sont souvent écartées pendant le processus de recrutement et elles risquent le licenciement si leur séropositivité est découverte après l'embauche. La discrimination se manifeste aussi fréquemment sous des formes moins explicites – rétrogradation progressive, ostracisme, ségrégation physique ou injonction faite au travailleur, qui figure toujours sur les états de paie, de ne plus se présenter sur le lieu de travail[145]. Les obligations professionnelles liées à un poste peuvent aussi être reformulées dans le simple but d'exercer des pressions supplémentaires sur les personnes vivant avec le VIH et de les forcer à démissionner[146]. Parfois aussi, les aménagements du temps de travail pouvant être convenus pour raisons spéciales leur sont refusés, de même que les prestations accordées aux personnes souffrant d'autres maladies (pension de réversion du conjoint survivant par exemple).

Tests de dépistage du VIH

177. La discrimination à l'encontre des personnes vivant avec le VIH sur le lieu de travail prend souvent la forme de tests de dépistage obligatoires, qui doivent permettre de connaître le statut VIH des candidats et travailleurs. Les tests peuvent être discriminatoires aussi s'ils ne sont pas effectués dans des conditions qui garantissent le libre consentement de l'intéressé ou si la confidentialité des résultats n'est pas assurée. D'autres méthodes de dépistage peuvent être discriminatoires. C'est souvent le cas lorsque l'employeur pose des questions pour savoir si le travailleur a des pratiques à risque ou un style de vie pouvant entraîner une infection à VIH. Ce genre de dépistage peut déboucher sur une discrimination

140. BIT: informations fournies par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations en 2010 dans son observation individuelle relative à l'application par l'Inde de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (ratification: 1960).
141. Confédération syndicale internationale: *Internationally recognised core labour standards in the People's Republic of China*, Rapport pour l'examen par le Conseil général de l'OMC des politiques commerciales de la République populaire de Chine, note de synthèse, Genève, 21 et 23 mai 2008, p. 12.
142. Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA): *Rapport ONUSIDA sur l'épidémie mondiale de sida*, Genève, 2010.
143. BIT: *Sauver des vies, protéger les emplois: Programme international d'éducation sur le VIH/sida sur les lieux de travail*. SHARE – Stratégies en entreprises en réponse au VIH/sida. Deuxième rapport, Genève, 2008, p. 3.
144. HCDH et ONUSIDA: *Le VIH et les droits de l'homme: guide pratique à l'intention des institutions nationales des droits de l'homme*, Genève, 2008.
145. Voir N. Maske et S. M. Khare: *HIV and AIDS and human rights: An indian perspective*, Social Science Research Network eLibrary, 2009, p. 9.
146. HCDH et ONUSIDA, *op. cit.*

Encadré 2.21
Pourquoi devrais-je embaucher une personne vivant avec le VIH?

Lors d'une étude réalisée par le PNUD en 2008 en Estonie, en Géorgie, en Ouzbékistan, en Fédération de Russie et en Ukraine, les personnes vivant avec le VIH visées par l'enquête se sont montrées très sensibles aux risques de discrimination sur le lieu de travail. Presque toutes ont indiqué ainsi qu'il leur serait impossible d'obtenir un emploi si elles révélaient leur état pendant le processus de recrutement. Beaucoup aussi avaient renoncé à toute recherche d'emploi par peur de recevoir une réponse négative et s'étaient résignées au chômage ou à une activité pour le secteur informel. Une femme vivant avec le VIH ayant suivi une formation poussée a indiqué ainsi que sa séropositivité, si elle ne rendait pas toute embauche impossible, la reléguait en tous les cas aux emplois manuels de bas niveau. Les employeurs interrogés ont dit que, face à deux candidats, l'un séropositif et l'autre non, ils choisiraient le second. Un employeur géorgien a demandé: «Pourquoi devrais-je embaucher une personne séropositive qui me coûtera plus cher si je peux trouver quelqu'un d'autre?». En raison de cette discrimination, de nombreuses personnes vivant avec le VIH déclarent qu'elles seraient prêtes à taire leur séropositivité et produire un certificat de bonne santé mensonger si un employeur leur en réclamait un ou encore à verser des pots-de-vin pour garder leur situation secrète.

Source: ILO/AIDS et PNUD [Centre régional de Bratislava], *Living with HIV in Eastern Europe and the CIS: The Human Cost of Social Exclusion*, Bratislava, 2008.

fondée sur des préjugés. Une étude réalisée en Asie de l'Est pour le compte du BIT a montré que certains employeurs organisaient des tests prétendument volontaires mais n'embauchaient pas ceux qui avaient refusé d'y participer «de leur plein gré».

178. La recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, indique que le dépistage doit toujours être volontaire et précédé et suivi de conseils et que le test ne devra jamais être réalisé pour des raisons liées à l'emploi. Toutes les informations relatives au VIH doivent être tenues confidentielles. En outre, tous les programmes de dépistage du VIH doivent respecter les directives internationales sur la confidentialité, le conseil et le consentement, et le dépistage du VIH ne doit pas compromettre l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi, la sécurité de l'emploi ou les possibilités d'avancement. Lorsqu'un examen médical est réalisé, son but doit être d'évaluer l'aptitude médicale de la personne à exécuter les tâches associées au poste concerné.

Faits nouveaux et lacunes sur le plan juridique

179. Le Parlement namibien a ajouté le statut VIH aux motifs de discrimination interdits dans la version révisée du Code du travail de 2007. En Afrique du Sud, aux Bahamas, au Malawi et au Zimbabwe, la législation interdit aux employeurs de contraindre les candidats à un poste à un dépistage du VIH[147]. Le gouvernement de Fidji a adopté la loi (n° 36) du 2 octobre 2007 sur les relations professionnelles, qui interdit expressément la discrimination fondée sur la séropositivité réelle ou présumée sur le lieu de travail et érige en infraction le fait de vérifier le statut VIH ou d'imposer un test VIH, que ce soit directement ou non, de procéder au dépistage des infections sexuellement transmissibles (IST) ou de rechercher les comportements à risque des candidats préalablement à l'embauche. Malgré ces progrès juridiques encourageants, 33 pour cent des pays ayant fourni des données à l'ONUSIDA en 2008 ont indiqué ne pas disposer de dispositif juridique interdisant la discrimination fondée sur le VIH.

180. Avant l'adoption de la recommandation n° 200, des progrès importants avaient déjà été accomplis en ce qui concerne la protection des droits des personnes vivant avec le VIH sur le lieu de travail avec la publication du *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail*, qui définit dix principes fondamentaux à cet égard, notamment le droit à la non-discrimination, le droit au maintien de la relation d'emploi et l'interdiction du dépistage obligatoire à l'embauche. Depuis 2007, des pays comme l'Inde et le Sri Lanka ont adopté des politiques nationales intégrant ces principes.

Le rôle des partenaires sociaux

181. Avec l'appui de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), les associations d'employeurs mènent un travail de sensibilisation et de mobilisation pour la résolution des problèmes posés par le VIH et le sida tout en fournissant des services consultatifs et un appui pratique à leurs membres. Ainsi, la

147. Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA), *op cit*.

Confédération des employeurs de la Barbade a aidé le ministère du Travail à rédiger un code national pour l'action sur le lieu de travail et fourni du matériel pédagogique et des services consultatifs à ses membres.

182. Les organisations de travailleurs soulignent également le rôle essentiel du lieu de travail dans la lutte contre le VIH et le sida. Ainsi, la Confédération syndicale internationale (CSI) a assuré la coordination du programme sur le sida de Global Unions, programme qui a appuyé les efforts de sensibilisation au niveau mondial ainsi que les initiatives des membres à l'échelon local aux fins de l'action relative au VIH et au sida. De même, une délégation syndicale soutenue par la CSI a appelé la Conférence internationale sur le sida 2008 à tenir compte des dimensions de la pandémie sur le lieu de travail et le marché du travail[148]. Le deuxième Congrès mondial de la CSI, qui a eu lieu à Vancouver du 21 au 25 juin 2010, a également adopté une résolution sur la lutte contre le VIH et le sida.

183. Parmi les initiatives des partenaires sociaux, il convient de citer la réunion conjointe CSI-Afrique/OIE de renforcement des capacités sur le VIH et le sida pour les organisations d'employeurs et de travailleurs, tenue à l'invitation des organisations d'employeurs et de travailleurs d'Ouganda. Au Ghana, les organisations de partenaires sociaux ont mis en œuvre conjointement un projet sur le VIH et le sida. En coopération avec le Congrès du travail du Canada, l'organisation régionale de la CSI pour l'Asie et le Pacifique (CSI-AP) a réalisé une enquête auprès de ses membres sur l'action syndicale face au VIH et au sida et organisé une conférence chargée de formuler une stratégie régionale fondée notamment sur la promotion du recueil de directives pratiques du BIT.

Discrimination fondée sur le handicap

Des inégalités généralisées dans l'emploi

184. Dans le monde, quelque 650 millions de personnes, soit 10 pour cent de la population mondiale environ, présentent un handicap physique, sensoriel, intellectuel ou mental sous une forme ou sous une autre. Plus de 470 millions d'entre elles sont en âge de travailler[149]. Aux Etats-Unis, une enquête mensuelle du ministère du Travail a montré que le taux de chômage des personnes handicapées atteignait 16,2 pour cent, contre 9,2 pour le reste de la population[150]. En Suède, le taux d'emploi atteignait 62 pour cent pour les personnes handicapées en 2008, contre 75 pour cent pour le reste de la population[151]. Compte tenu des différences de définitions et de méthodes statistiques, la comparaison entre les pays est difficile, mais l'écart en termes de taux d'emploi semble être une constante.

185. Les personnes handicapées sont plus susceptibles que les autres de toucher des bas salaires. Des chiffres concernant les Etats-Unis montrent ainsi qu'en 2007 le revenu médian des personnes handicapées en âge de travailler, employées à plein temps en année pleine, était de 34 200 dollars E.-U. contre 40 700 pour les personnes non handicapées[152]. En République de Corée, les personnes handicapées gagnent en moyenne 18 888 dollars par an, contre 28 800 pour les personnes non handicapées[153].

186. De façon générale, les personnes handicapées sont plus exposées à la pauvreté. Selon la Banque mondiale, environ 20 pour cent des pauvres dans le monde présentent un handicap[154]. L'ONU estime de son côté que 80 pour cent des personnes handicapées dans les pays en développement vivent dans la pauvreté, dont beaucoup dans des zones rurales[155].

Accès à l'éducation et à la formation professionnelle

187. Les personnes nées avec un handicap peuvent être confrontées très tôt à l'exclusion. Selon l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), les enfants handicapés se heurtent à de nombreuses difficultés dans l'éducation, notamment une discrimination, une stigmatisation et une indifférence institutionnalisées, qui se manifestent aussi bien dans la salle de classe qu'au sein de la collectivité locale et de la famille. Selon les chiffres disponibles, 150 millions d'enfants environ présentent un handicap dans le monde et près de

148. Confédération syndicale internationale: *Rapport d'activités pour la période de 2006 à 2009*, 2e Congrès mondial, Vancouver, 21-25 juin 2010, p. 91.
149. Chiffres fondés sur les estimations de l'Organisation mondiale de la Santé et des Nations Unies: *Perspectives de la population mondiale: la Révision de 2006.*
150. Commission européenne: *Report: EU-US Seminar on Employment of Persons with Disabilities*, Bruxelles, 5-6 nov. 2009.
151. D'après B. Danermark: *Report on the employment of disabled people in European countries: Sweden,* Réseau académique européen d'experts dans le domaine du handicap (ANED), VT/2007/005, 2009, p. 4.
152. W. Erickson et C. Lee: *2007 Disability Status Report: United States*, Ithaca, New York, Cornell University Rehabilitation Research and Training Center on Disability Demographics and Statistics, 2008, p. 30.
153. Ministère du Travail: *Statistics on employment for persons with disabilities,* 2007, p. 75.
154. BIT: *Le point sur les personnes handicapées et le travail décent*, Genève, 2009.
155. *Ibid.*

Encadré 2.22
L'aménagement raisonnable selon la loi sur le handicap aux Etats-Unis

La Commission des Etats-Unis pour l'égalité des chances dans l'emploi a intenté un procès à Sears, Roebuck & Co., dont le jugement, rendu en septembre 2009, a donné lieu au plus important règlement au titre de la loi sur le handicap jamais obtenu lors d'un unique procès dans l'histoire de la commission. Celle-ci reprochait à Sears d'appliquer une politique inflexible d'épuisement des congés compensateurs et de licencier ses employés au lieu de leur proposer des aménagements raisonnables pour leur handicap, ce qui constituait une violation de la loi. Conformément aux attendus de la décision, la commission a fait parvenir des formulaires de plainte à certains employés de Sears qui avaient été licenciés dans le cadre de la politique en question. Les plaignants devaient indiquer à la commission, entre autres renseignements, la gravité de leur handicap, s'ils pouvaient retourner travailler chez Sears et si Sears avait fait la moindre tentative pour les réintégrer. Après analyse des réponses, la commission a considéré que 235 personnes pouvaient prétendre à une indemnisation dans le cadre du règlement de cette affaire, avec des dommages-intérêts s'élevant en moyenne à environ 26 300 dollars des Etats-Unis.

Source: Commission des Etats-Unis pour l'égalité des chances dans l'emploi, «Court Approves $ 6.2 Million Distribution in *EEOC* v. *Sears* Disability Settlement», communiqué de presse, 5 fév. 2010.

quatre enfants handicapés sur cinq vivent dans un pays en développement[156]. Comme l'éducation a une influence déterminante sur les perspectives d'emploi à l'âge adulte, les lacunes en la matière peuvent entraîner directement des difficultés ultérieures sur le marché du travail.

188. En outre, même si beaucoup de personnes handicapées pourraient gagner leur vie correctement, elles n'ont souvent pas accès aux possibilités en matière de formation professionnelle à l'égal des autres citoyens[157]. Au Viet Nam, par exemple, environ un million de personnes handicapées pourraient suivre une formation professionnelle, mais les prestataires en la matière sont rares et situés pour la plupart dans les villes. En conséquence, seules 5 000 à 6 000 personnes handicapées bénéficient d'une telle formation chaque année[158]. En outre, dans bien des pays, l'accès des travailleurs qui deviennent handicapés à un programme de réadaptation professionnelle et de retour à l'emploi n'est pas systématique.

Aménagement raisonnable

189. Le fait qu'un employeur ne propose pas d'ajustements raisonnables, c'est-à-dire ce que l'on appelle l'«aménagement raisonnable», du travail et du lieu de travail est de plus en plus souvent considéré comme une forme inacceptable de discrimination à l'embauche[159]. L'aménagement raisonnable consiste en l'adaptation et en la modification des machines et des équipements, en la modification du contenu du poste, du temps de travail et de l'organisation du travail et en l'aménagement du milieu de travail pour permettre l'accès au lieu de travail, afin de faciliter l'emploi des personnes handicapées[160].

190. De nombreuses plaintes pour discrimination sont déposées à l'encontre d'employeurs qui n'ont pas prévu un aménagement raisonnable en faveur de leurs employés handicapés. En 2008-09, la Commission australienne des droits de l'homme a enregistré 980 plaintes liées à des handicaps (43 pour cent de l'ensemble des plaintes déposées) dont 40 pour cent étaient liées à l'emploi[161]. La Commission néo-zélandaise des droits de l'homme a indiqué que 26,8 pour cent de toutes les plaintes enregistrées en 2008 étaient liées au handicap, parmi lesquelles plus de 27,7 pour cent se rapportaient à l'embauche[162]. Entre 2007 et 2009, sur un total de 206 cas de discrimination à l'emploi soumis à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), 102 (soit près de 50 pour cent) étaient liés à des handicaps[163].

156. UNESCO: *Atteindre les marginalisés*, UNESCO et Oxford University Press, Paris/Royaume-Uni, 2010, p. 196.
157. Informations tirées de BIT: *Strategies for skills acquisition and work for people with disabilities in Southern Africa,* rapport de synthèse, Genève, BIT, 2007, p. 1.
158. Informations tirées de OIT/HCDH: *Report of the Sub-regional Meeting on Disability Legislation: Decent work for persons with disabilities in Asia,* Bangkok, 23-24 juin 2008, p. 25.
159. BIT: *Réaliser l'égalité des chances des personnes handicapées en matière d'emploi par la législation: directives*, Genève, 2007.
160. BIT: *La gestion du handicap sur le lieu de travail. Recueil de directives pratiques du BIT*, Genève, 2002.
161. Commission australienne des droits de l'homme: *Annual Report 2008-09*, pp. 53-69.
162. Commission néo-zélandaise des droits de l'homme: *2008 Annual Report of the Human Rights Commission and the Office of Human Rights Proceedings for the year ended 30 June 2008*.
163. Commission canadienne des droits de la personne: *Régler les différends: exemples d'ententes*, disponible à l'adresse http://www.chrc-ccdp.ca/disputeresolution_reglementdifferends/se_ee-fra.aspx, dernière consultation le 21 janvier 2011.

Récentes mesures en faveur d'une protection juridique suffisante

191. Concernant la législation sur le handicap, l'entrée en vigueur, en 2008, de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées a marqué une étape importante. Ces dernières années, des pays comme le Mozambique et le Kazakhstan ont adopté ou modifié leur législation du travail de manière à y insérer des dispositions en faveur des personnes handicapées. En 2007, la République de Corée et le Chili ont promulgué une législation relative au handicap qui interdit la discrimination. D'autres pays, comme la Thaïlande (2007), la Jordanie (2007), l'Espagne (2007), l'Ethiopie (2008), la Malaisie (2008), le Cambodge (2009) et le Viet Nam (2010) ont adopté des lois spécifiques sur les droits de personnes handicapées. La législation existante en matière de handicap dans des pays comme Chypre (2007) et la Chine a été amendée et améliorée. Dans le cas de Chypre, la loi sur les personnes handicapées a été harmonisée avec la directive européenne 2000/78/CE, les principales modifications portant sur la charge de la preuve et l'obligation pour l'employeur de prévoir un aménagement raisonnable sur le lieu de travail[164]. En Chine, l'amendement à la loi sur la protection des personnes handicapées a introduit des dispositions plus détaillées concernant la stabilité du soutien financier, l'amélioration de la prise en charge médicale et de la réadaptation des personnes handicapées, mais également la mise en œuvre de politiques fiscales et de l'emploi qui sont favorables aux personnes handicapées[165].

Amélioration de l'employabilité des personnes handicapées

192. De nombreuses initiatives ont été adoptées par les gouvernements dans ce domaine. En Jamaïque, par exemple, le gouvernement a alloué 20 millions de dollars jamaïcains entre 2008 et 2009 à un projet visant à accorder des prêts modestes aux personnes handicapées qui souhaitaient créer leur propre entreprise[166]. Au Royaume-Uni, le gouvernement a réservé des places dans le cadre du programme «Access to Work» (accès au travail) à 2 000 personnes souffrant de difficultés d'apprentissage et à 1 500 personnes souffrant de troubles mentaux en 2008[167]. En 2007, en Slovénie, les programmes de réadaptation professionnelle ont été ouverts à 27 pour cent de personnes de plus qu'en 2006[168]. En 2008, en Chine, les pouvoirs publics géraient 3 713 établissements de formation professionnelle et ont fourni des services de formation et de placement à 774 000 personnes handicapées[169].

193. De leur côté, les partenaires sociaux ont établi des directives ou mis en œuvre des bonnes pratiques concernant les aménagements en faveur des employés handicapés. En 2010, l'Alliance de la fonction publique du Canada a élaboré un guide qui aide les représentants syndicaux à mieux cerner le problème de l'aménagement et à comprendre les rôles et responsabilités respectifs de l'employeur, du travailleur et du syndicat en la matière[170].

194. Au Danemark, la société Creativ Company A/S offre des horaires de travail flexibles, adapte les tâches en fonction des aptitudes des employés et a mis en place un centre de formation pour les personnes handicapées[171]. En Lettonie, l'entreprise McDonald, en coopération avec une organisation non gouvernementale, a entrepris d'intégrer sur le marché du travail des personnes souffrant de déficiences intellectuelles et de troubles mentaux. Des périodes de travail plus courtes et l'aide d'un assistant social se sont révélées utiles dans le cadre de cette initiative[172].

Discrimination fondée sur l'âge

Augmentation du nombre de plaintes

195. Alors que se généralisent les mesures qui visent à augmenter la participation des travailleurs plus âgés

164. Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination: «Chypre: Développements législatifs», dans *Revue du droit européen relatif à la non-discrimination*, n° 6/7, 2008, p. 93.
165. BIT: *Inclusion of people with disabilities in China,* fiche d'information, Genève, 2009.
166. Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (siège sous-régional de la CEPALC pour les Caraïbes), *A further study on disability in the Caribbean: Rights, commitment, statistical analysis and monitoring*, 2009, p. 11.
167. Voir «Measures to help people with mental health conditions into work», *Equal Opportunities Review*, n° 199, 2010.
168. CEACR: Demande directe individuelle relative à la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; Slovénie (ratification: 1992), soumise en 2010.
169. Confédération syndicale internationale: *Internationally recognised core labour standards in the People's Republic of China,* rapport en prévision de l'examen par le Conseil général de l'OMC des politiques commerciales de la République populaire de Chine, Genève, 10 et 12 mai 2010, p. 11.
170. Alliance de la fonction publique du Canada: *L'obligation d'adaptation: guide à l'intention des représentantes et représentants des sections locales*, 25 mai 2010, disponible en ligne à l'adresse http://psac.com/what/humanrights/duty_to_accommodate-f.shtml?l=1.
171. E. Heckl et I. Pecher: *Providing reasonable accommodation for persons with disabilities in the workplace in the EU – good practices and financing schemes – Contract VC/2007/0315*, Vienne, Austrian Institute for SME Research, 2008, p. 92.
172. E. Heckl et I. Pecher, *op. cit.*, p. 112.

au marché du travail, notamment par la révision des dispositions relatives à l'âge de départ à la retraite, on constate une prise de conscience accrue et une augmentation du nombre de plaintes déposées pour discrimination fondée sur l'âge. Au cours des treize premiers mois d'application du règlement concernant l'égalité en matière d'emploi (âge) en Irlande du Nord, la Commission pour l'égalité a été saisie de 277 plaintes pour discrimination fondée sur l'âge, ce qui représente 9 pour cent de l'ensemble des plaintes enregistrées durant cette période[173]. Au Royaume-Uni, les statistiques du service du tribunal du travail font apparaître une augmentation considérable des réclamations pour discrimination fondée sur l'âge, qui sont passées de 972 en 2006-07 à 2 949 en 2007-08 et à 3 801 en 2008-09. Cette augmentation témoigne sans doute aussi d'une meilleure sensibilisation à ce type de discrimination et aux droits des travailleurs[174]. En France, la HALDE a été saisie de 599 réclamations pour discrimination fondée sur l'âge en 2009, contre 78 seulement en 2005[175]. Aux Etats-Unis, le nombre de cas dans lesquels le plaignant a obtenu gain de cause au titre de la loi sur la discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi était respectivement de 22 778 et de 16 585 pour les mêmes années[176]. En Australie, 174 plaintes liées à l'âge ont été enregistrées par la Commission nationale des droits de l'homme durant la période 2009-10, contre 106 pour la période 2005-06[177]. En Belgique, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a enregistré 40 cas en 2009 contre 27 en 2006[178].

196. Selon une enquête menée en novembre 2009 par la Commission européenne, 58 pour cent des Européens considèrent que la discrimination fondée sur l'âge est répandue dans leur pays, contre 42 pour cent en 2008. Le lien avec la situation économique actuelle est évident, 64 pour cent des personnes interrogées estimant que la crise financière aura pour effet d'augmenter la discrimination fondée sur l'âge sur le marché du travail.

Mesures en faveur de l'égalité pour les travailleurs âgés

197. Un nombre croissant de pays promulguent des lois contre la discrimination fondée sur l'âge. Vingt-neuf pays[179] disposent d'une législation qui interdit explicitement la discrimination directe et indirecte fondée sur l'âge [180]. Quant au Canada, s'il ne dispose pas d'une législation fédérale nationale concernant la discrimination fondée sur l'âge, presque toutes ses provinces ont établi des dispositions à cet égard en matière d'emploi.

198. L'un des avantages des législations qui font explicitement référence au critère de l'âge tient au fait que les dispositions sont claires tant pour les employeurs que pour les travailleurs[181]. Dans certains pays, la loi ne fait pas de distinction entre la discrimination directe et la discrimination indirecte. Ces lois peuvent malgré tout s'avérer efficaces si les différentes manifestations de discrimination directe et indirecte y sont abordées, soit dans le cadre de la même législation, soit dans d'autres lois ou par le biais de décisions de justice[182].

199. Les politiques menées sur le plan national et au niveau de l'entreprise peuvent compléter la législation et jouer un rôle essentiel afin de briser les mythes et sortir des stéréotypes qui se rapportent aux travailleurs âgés. Un certain nombre de pays, comme l'Australie, la Finlande, la Norvège, les Pays-Bas et le Royaume-Uni ont mené des campagnes d'information à grande échelle, parrainées par les pouvoirs publics, pour tenter de vaincre les réticences des employeurs lorsqu'il s'agit d'embaucher des travailleurs âgés ou de maintenir ces derniers dans leur

173. Commission pour l'égalité d'Irlande du Nord: *Awareness of the age regulations and attitudes of the general public in Northern Ireland towards age-related issues*, juin 2008, p. 51.
174. Service des tribunaux: *Employment Tribunal and EAT Statistics (GB) 1 April 2008 to 31 March 2009,* p. 6.
175. HALDE: *Rapport annuel 2009*, p. 15.
176. Selon les informations publiées par la Commission des Etats-Unis pour l'égalité des chances dans l'emploi.
177. Commission australienne des droits de l'homme: *Annual report 2009-10*, p. 77.
178. Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme: *Rapport annuel 2006*, p. 20 et *Rapport annuel 2009*, p. 81.
179. Afrique du Sud, Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Chypre, Espagne, Estonie, Etats-Unis, Finlande, France, Grèce, Guyana, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, Sainte-Lucie, Slovaquie et Slovénie.
180. Pour que la législation interdisant la discrimination fondée sur l'âge soit pleinement efficace, il est important de faire la distinction entre discrimination directe et discrimination indirecte. On entend par «discrimination directe fondée sur l'âge» le traitement moins favorable accordé à une personne par rapport à une autre qui ne s'appliquerait pas entre deux personnes du même âge. Les annonces d'emploi indiquant une limite d'âge en sont un exemple. La discrimination indirecte fondée sur l'âge va au-delà des agissements directement observables et couvre des pratiques potentiellement discriminatoires telles que les offres d'emploi surévaluant l'importance de qualités physiques qui ne sont pas requises par le poste dont il est question.
181. N. Ghosheh: *Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context*, Conditions of Work and Employment Series No. 20, Genève, BIT, 2008, p. 19.
182. *Ibid.*, p. 23.

Encadré 2.23
Les travailleurs âgés chez British Telecom

Au Royaume-Uni, British Telecom a mis en œuvre plusieurs mesures d'aide aux employés âgés, en proposant des aménagements flexibles du travail, en encourageant les personnes de tous âges à améliorer leur bien-être mental et physique et en fournissant un outil de planification de carrière qui aide les employés à établir leur trajectoire professionnelle à chaque étape de leur vie. Les études menées par l'entreprise montrent que les employés qui bénéficient d'aménagements flexibles du travail (14 000 d'entre eux travaillent à domicile) ont, en moyenne, augmenté leur productivité de 20 pour cent et sont 7 pour cent à s'estimer plus heureux au travail. Les travailleurs âgés de plus de 50 ans représentent 5 pour cent des nouvelles recrues de British Telecom.

Source: *Human Resources Management International Digest*, vol. 17, n° 2, 2009.

emploi. Par exemple, la campagne «Age Positive» du Royaume-Uni vise à promouvoir les avantages d'une population active d'âges divers et à sensibiliser le public à cette question à travers des travaux de recherche et des publications, la presse, des événements, des prix et son propre site Web[183].

200. Ces dernières années, les accords bipartites et tripartites sur l'apprentissage tout au long de la vie se sont multipliés. Dans bien des pays, comme en Malaisie et à Singapour[184], la négociation collective et le dialogue social avec les gouvernements ont conduit à l'établissement de fonds de formation qui financent des programmes d'apprentissage tout au long de la vie. Dans le même esprit, les partenaires sociaux européens ont inscrit l'apprentissage tout au long de la vie au nombre des priorités de leurs programmes de travail.

201. La République de Corée a promulgué une législation instituant des mesures d'action positive en vertu de laquelle les entreprises doivent faire en sorte qu'au moins 3 pour cent de leurs travailleurs soient âgés de 55 ans ou plus. Sa loi sur la promotion de l'emploi des personnes âgées établit en outre une liste de types d'emplois, comme gardien de parking ou vendeur de tickets de bus, pour lesquels une priorité à l'embauche doit être accordée aux travailleurs âgés[185].

La situation des jeunes travailleurs

202. Selon la Commission européenne[186], ce sont les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) qui subissent le plus fortement, en proportion, les effets de la récession actuelle, avec une baisse de leur taux d'emploi de 7,3 pour cent entre 2008 et 2009. Dans les pays industrialisés comme dans les économies en développement, ils risquent davantage que les adultes d'être astreints à de longues journées de travail dans des emplois informels, intermittents et précaires qui se caractérisent généralement par une faible productivité, une faible rémunération et une protection sociale limitée[187].

203. Les difficultés rencontrées par les jeunes sur le marché du travail ne peuvent pas toutes être attribuées à la discrimination. Les économies peinent à absorber la masse croissante de diplômés hautement qualifiés et instruits que produisent chaque année les systèmes d'éducation. La situation est généralement pire encore pour ceux qui accèdent au marché du travail avec peu ou pas de qualifications. L'autre facteur est le manque relatif d'expérience professionnelle générale ou spécifique des jeunes par rapport à leurs aînés.

204. L'Union européenne a lancé l'initiative «Nouveau Départ» dans le cadre de laquelle il est offert, à tous les jeunes au chômage depuis six mois, un programme sur mesure consistant en une formation, une reconversion, un stage ou un travail, et s'accompagnant, lorsque cela s'avère approprié, d'une aide à la recherche d'emploi. Parmi les initiatives lancées au Royaume-Uni, le NFF (New Futures Fund) propose un soutien et une assistance intensifs aux jeunes chômeurs de 16 à 34 ans.

Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle

205. Les violations des droits de l'homme contre les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et

183. http://www.dwp.gov.uk/age-positive/, dernière consultation le 21 janvier 2011.
184. BIT: *Lifelong learning in Asia and the Pacific*, rapport établi pour la réunion tripartite régionale de l'OIT, Bangkok, 8-10 déc. 2003, p. 14.
185. Nations Unies: *La situation économique et sociale dans le monde, 2007: le développement durable dans un monde vieillissant*, Département des affaires économiques et sociales, New York, 2007.
186. Commission européenne: *Employment in Europe 2009*, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 2009.
187. BIT: *Emploi et protection sociale dans le nouveau contexte démographique*, Genève, 2010, p. 71.

transsexuelles (LGBT) – qui se manifestent par la violence, le harcèlement, la discrimination, l'exclusion, la stigmatisation et les préjugés – sont particulièrement criantes dans les pays où l'homosexualité est érigée en délit pénal. Par ailleurs, ces personnes rencontrent des obstacles à l'emploi ou sur leur lieu de travail dans la plupart des pays: des études ont démontré que la discrimination est à l'origine d'un écart salarial de 3 à 30 pour cent entre les employés homosexuels et hétérosexuels. Au Royaume-Uni, une étude s'appuyant sur les données de l'enquête nationale sur la population active a révélé que les hommes homosexuels étaient payés, en moyenne, 5 pour cent de moins que leurs homologues hétérosexuels[188].

206. Les travailleurs LGBT qui sont en couple n'acquièrent pas toujours les mêmes avantages que les conjoints mariés, notamment parce que les mariages homosexuels ne sont pas reconnus dans une grande partie du monde. Souvent, ces travailleurs n'ont pas le droit de faire profiter leurs partenaires des régimes d'assurance-maladie des entreprises, des garanties de congés de maladie et des autres prestations dont bénéficient les autres travailleurs[189]. Ils peuvent alors se trouver indirectement pénalisés sur le plan financier, sur le lieu de travail ou dans la société, du simple fait de leur orientation sexuelle.

207. La santé et le bien-être des travailleurs qui cachent leur orientation sexuelle par peur de la discrimination peuvent aussi s'en trouver affectés, ce qui réduit la productivité au travail de ces derniers. De leur côté, les employeurs qui licencient des personnes en raison de leur orientation sexuelle perçue ou réelle peuvent perdre des compétences et gaspiller des ressources dans le recrutement et la formation de leurs remplaçants. Les travailleurs LGBT auront plus tendance à considérer leur lieu de travail comme un vecteur d'intégration si les responsables de l'encadrement donnent la priorité à des politiques en faveur de l'égalité de traitement et de la diversité. Les données disponibles montrent qu'une législation en matière d'emploi offrant une protection effective contre la discrimination peut donner à ces travailleurs la possibilité de déposer plainte pour discrimination ou mauvais traitement sur le lieu de travail.

Progrès concernant les mesures antidiscrimination

208. En 2009, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne est entrée en vigueur avec la ratification du Traité de Lisbonne. Cette charte, qui renforce et élargit les dispositions relatives à la non-discrimination de la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi de 2000, est le premier instrument international relatif aux droits de l'homme qui interdit complètement la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle (art. 21.1). Un certain nombre de pays de l'Union européenne modifient actuellement leur législation afin de l'harmoniser avec les directives de la Commission européenne.

209. En 2009, l'Argentine, les Philippines et l'Uruguay ont mis fin à l'interdiction faite aux homosexuels de servir dans les forces armées, et aux Etats-Unis un tribunal de district a déclaré en 2010 que la doctrine nationale du «Don't ask, don't tell» («Ne demandez pas, n'en parlez pas») était inconstitutionnelle et a ordonné à l'armée de ne plus l'appliquer. Une étude publiée à la fin de 2010 a révélé que, dans son ensemble, le personnel de l'armée estimait que l'abandon de la politique du «Don't ask, don't tell» ne l'écarterait pas des missions militaires[190]. Le président a aboli cette doctrine en 2010.

210. Parallèlement, d'autres pays autorisent maintenant les partenariats, les unions civiles ou les mariages homosexuels et, en conséquence, étendent les avantages liés à l'emploi aux partenaires de même sexe[191].

Action des syndicats

211. Les confédérations syndicales et leurs organisations affiliées en Europe ont un rôle de plus en plus actif dans la lutte contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Une enquête de 2008 de la Confédération européenne des syndicats (CES) a révélé que plusieurs organisations syndicales européennes affiliées faisaient de ce problème une priorité, tandis que le programme d'action quadriennal adopté par la CES en 2007 inclut un engagement spécifique concernant la défense des droits des travailleurs LGBT[192].

188. N. Drydakis: «Sexual orientation discrimination in the labour market», *Labour Economics*, 16, 2009, p. 366.
189. Concernant ce paragraphe et les suivants, voir Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne: *Homophobia and discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in the EU Member States: Part II – The Social Situation*, Vienne, 2009, pp. 3 et 4.
190. Ministère de la Défense: *Report of the comprehensive review of the issues associated with a repeal of «Don't Ask, Don't Tell»*, 30 nov. 2010, p. 3.
191. Voir, par exemple, PewResearchCenter: *Gay Marriage Around the World*, rapport publié en ligne sur le Pew Forum on Religion and Public Life, 9 juil. 2009.
192. Confédération européenne des syndicats: *Mesures et activités de la CES visant à promouvoir l'égalité des droits, le respect et la dignité pour tous les travailleurs quelles que soient leur orientation sexuelle ou identité de genre*, adopté le 4 décembre 2008.

Encadré 2.24
Une étude grecque révèle la discrimination dans les emplois peu qualifiés

Malgré l'adoption d'une nouvelle législation (loi grecque 3304/2005) interdisant la discrimination au travail fondée sur l'orientation sexuelle, en application de la directive 2000/78 de l'Union européenne, une étude grecque de 2009 a révélé que la discrimination avait toujours cours dans les emplois peu qualifiés. L'étude comparait les taux de réponse aux candidatures de deux candidats fictifs de productivité égale pour 1 714 propositions d'emplois peu qualifiés à Athènes, la seule différence portant sur la mention, dans l'un des curriculum vitae, d'une activité de bénévolat pour une communauté homosexuelle, afin d'indiquer l'orientation sexuelle du candidat. L'étude a révélé que l'orientation homosexuelle avait un effet largement négatif sur les chances d'être embauché. Les candidats hétérosexuels étaient invités à passer un entretien dans 40,08 pour cent des cas, alors que les candidats homosexuels ne l'étaient que dans 13,94 pour cent des cas.

Source: N. Drydakis: *Sexual orientation discrimination in the labour market*, Labour Economics, 2009, p. 369.

Discrimination génétique

212. Les avancées scientifiques en matière de dépistage et de cartographie génétiques ont eu pour conséquence d'augmenter les risques de pratiques discriminatoires au travail liées aux informations génétiques acquises par dépistage obligatoire ou par l'accès à des informations génétiques confidentielles. Pourtant, les tests génétiques et l'histoire familiale ne révèlent que le risque potentiel de développer des maladies et n'attestent pas les capacités et les aptitudes actuelles et futures.

213. La peur de la discrimination génétique a des répercussions sur le travail et un véritable coût humain. Des études ont montré que les personnes particulièrement visées envisageront moins souvent la possibilité de rencontrer des professionnels de la santé pour discuter avec eux de leurs problèmes ou d'entreprendre des tests. Ces personnes risquent ainsi de ne pas avoir accès aux méthodes de prévention des maladies, comme la chirurgie préventive, des choix diététiques ou une adaptation de leur style de vie. En outre, la dissimulation de certaines informations aux employeurs et aux compagnies d'assurance peut fausser les dossiers médicaux et compromettre la réussite de certains traitements, voire conduire à la détection tardive de maladies incurables[193].

Evolution de la législation

214. Certains pays ont modifié ou promulgué des lois visant à empêcher et à punir la discrimination génétique. En 2009, la Serbie a ainsi adopté une loi sur l'interdiction de la discrimination qui protège les personnes contre la discrimination directe et indirecte dans l'emploi sur la base de critères plus étendus que ceux qui sont énoncés dans la convention n° 111. Les caractéristiques génétiques et le handicap sont explicitement inscrits dans la loi[194]. L'Arménie a officiellement inscrit les caractéristiques génétiques, en tant que motif illégal de discrimination, dans sa Constitution de 1995.

215. D'autres pays ont adopté une législation distincte et plus complète interdisant la discrimination fondée sur ce motif. Aux Etats-Unis, par exemple, la loi sur la non-discrimination liée aux informations génétiques (Genetic Information Nondiscrimination Act) a été adoptée par le Congrès en mai 2008[195]. Il s'agit de la première loi fédérale interdisant aux employeurs et aux assureurs de santé de refuser un emploi ou une couverture d'assurance à des personnes en bonne santé en raison de prédispositions génétiques à un trouble ou à une maladie. Hormis quelques exceptions précisément définies, il est notamment défendu aux employeurs d'utiliser, d'acheter ou de réclamer des informations génétiques pour fonder des décisions concernant l'embauche, le licenciement ou la promotion de travailleurs. Les violations sont passibles d'amendes sévères allant jusqu'à 300 000 dollars des Etats-Unis, avec l'obligation de réintégrer l'employé concerné.

216. Au Canada, un projet de loi analogue à la loi américaine a été présenté au Parlement en avril 2010. Ce projet propose d'interdire la discrimination fondée sur les caractéristiques génétiques et

193. National Partnership for Women & Families and the Coalition for Genetic Fairness (CGF): *Faces of genetic discrimination: How genetic discrimination affects real people*, Washington, DC, juil. 2004.
194. Une traduction anglaise non officielle, demandée par le PNUD Serbie dans le cadre du projet «Support to the Implementation of Anti-discrimination Legislation and Mediation in Serbia», est disponible à l'adresse www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/82285/89990/F632707265/SRB82285.pdf. Dernière consultation le 15 novembre 2010.
195. W. J. McDevitt: «I dream of GINA: Understanding the employment provisions of the Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008», *Villanova Law Review*, vol. 54, Rev. 91, 2009.

d'actualiser la loi canadienne sur les droits de la personne en inscrivant ce critère. La législation doit évoluer à mesure que la science se développe, afin de protéger les personnes contre une discrimination fondée sur de pures spéculations.

Discrimination fondée sur le mode de vie

217. La discrimination fondée sur le mode de vie, qui fait l'objet de débats dans certaines régions, est liée à l'emploi et à la profession, notamment dans le cas de la consommation de tabac et de l'obésité. Les données disponibles sont limitées et se concentrent sur quelques pays. Un meilleur suivi et des études plus poussées permettront sans aucun doute de mettre en lumière des tendances émergentes sur la base desquelles les gouvernements et les partenaires sociaux pourront déterminer les politiques à adopter. En attendant, il existe déjà une base de discussion sur la manière de concilier les stratégies de santé publique et le droit à la non-discrimination. Bien que l'expression «discrimination fondée sur le mode de vie» renvoie à un vaste éventail de questions, nous ne traiterons ici que de la discrimination fondée sur le poids et de la discrimination exercée envers les fumeurs.

Discrimination fondée sur le poids

218. Une étude autodéclarative de 2008 publiée dans la revue *International Journal of Obesity* a révélé qu'aux Etats-Unis la discrimination fondée sur la taille/le poids perçus atteignait chez les femmes des fréquences avoisinant celles de la discrimination raciale et, dans certains cas, l'emportait même sur la discrimination fondée sur l'âge ou le sexe. A ce jour, seul un Etat des Etats-Unis (le Michigan) interdit la discrimination fondée sur le poids d'un individu[196]. Dans certains cas, l'absence de législation spécifique a contraint les personnes en surpoids à recourir à la loi américaine sur le handicap (American Disability Act) pour assurer leur protection juridique. Une étude réalisée en Suède au moyen de dossiers de candidature fictifs comportant une photographie d'identité a révélé que les candidats obèses recevaient 20 pour cent d'appels en moins pour un entretien que les candidats de poids normal, rejoignant ainsi le niveau des personnes originaires du Moyen-Orient[197].

219. En Europe, bien que la directive de l'Union européenne en faveur de l'égalité de traitement n'évoque que le sexe, la race et l'appartenance ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions et le handicap comme critères illégaux de discrimination, certains pays, comme la Belgique et la France, ont adopté une législation qui inclut aussi l'apparence physique. La République de Corée a également inscrit «l'apparence» dans sa législation antidiscrimination[198]. La loi sur l'égalité des chances (Equal Opportunity Act) de l'Etat de Victoria en Australie, révisée en avril 2010, fait figurer les attributs physiques parmi les critères illégaux de discrimination, rendant ainsi illicite le traitement injuste d'une personne en raison de son apparence physique, qu'il s'agisse du poids, de la taille, de la morphologie, d'un défigurement, de l'état de la peau, de cicatrices ou de taches de naissance.

Discrimination envers les fumeurs

220. Si l'obésité est reconnue comme dangereuse pour la santé personnelle de l'individu, il est établi que fumer représente en plus un danger potentiel pour les collègues, ce qui a conduit bien des pays à interdire cette pratique sur le lieu de travail. Certains chercheurs ont cependant attiré l'attention sur ce qu'ils décrivent comme une dérive tendant à substituer aux «lieux de travail sans fumée» des «lieux de travail sans fumeur», ce qui se traduit par le risque d'une discrimination à l'encontre des fumeurs. Le débat sur cette question n'est pas clos. Les opposants à ces politiques ont fait valoir que la dépendance à la nicotine n'est pas un choix, que les données disponibles ont montré que seul un petit nombre de fumeurs parviennent véritablement à arrêter de fumer[199], et que ces politiques peuvent simplement pousser ces personnes à changer de lieu de travail ou, pire, les conduire au chômage, ce qui pourrait avoir, à terme, des répercussions négatives sur leur santé. Ils notent également que ces politiques établissent une

196. Voir R. M. Puhl, T. Andreyeva et K. D. Brownell: «Perceptions of weight discrimination: Prevalence and comparison to race and gender discrimination in America», *International Journal of Obesity*, 2008, n° 32, pp. 992 à 1000.
197. D.-O. Rooth: *Evidence of unequal treatment in hiring against obese applicants: A field experiment*, document de travail n° 2775 de l'Institute for the Study of Labor (IZA), mai 2007.
198. Loi du 24 mai 2001 adoptée par la Commission nationale des droits de l'homme.
199. B. Houle et M. Siegel: «Smoker-free workplace policies: Developing a model of public health consequences of workplace policies barring employment to smokers», publié sous forme de manuscrit d'auteur en accès public pour le NIH (National Institutes of Health), p. 4; et publié sous sa forme finale en février 2010.

Encadré 2.25
Programmes de promotion de la santé sur le lieu de travail

Aux Etats-Unis, certains employeurs proposent des programmes de promotion de la santé sur le lieu de travail afin d'améliorer le bien-être et la santé de leurs employés – voire des personnes que ces derniers ont à charge – qui, selon eux, ont un lien direct avec un niveau de performance optimal. L'autre facteur important concerne la hausse des coûts médicaux. Des études ont montré que, sur une période de six ans, les employés des secteurs public et privé présentant des facteurs de risque comme la consommation de tabac, le stress et le manque d'activité physique entraînent, pour leurs employeurs, une hausse de près de 228 pour cent des dépenses de santé par rapport aux autres employés.

Une étude de 2007 visant à évaluer l'efficacité des programmes de promotion de la santé sur le lieu de travail a révélé que ceux-ci étaient très efficaces pour réduire la consommation du tabac (réduction médiane de 1,5 point de pourcentage), l'hypertension (réduction médiane de 4,5 points de pourcentage), les niveaux totaux de cholestérol (réduction de fréquence médiane de 6,6 points de pourcentage) et le nombre de jours de congé pour maladie ou incapacité (réduction médiane de 1,2 jour par an). Au-delà de ces constatations, on manque d'informations et de données complètes et précises pour évaluer les effets réels de ces programmes.

Source: R. Goetzel et R. Oxminkowski: «The Health and Cost Benefits of Work Site Health Programs Promotion», *Annual Review of Public Health*, vol. 29, 2008.

différence de traitement entre les fumeurs et leurs collègues, ces derniers ayant eux-mêmes parfois des comportements à haut risque tels que la consommation d'alcool ou de drogues.

221. Il existe de nombreux exemples d'entreprises qui refusent d'employer des fumeurs. Les politiques vont du non-recrutement des fumeurs au licenciement des travailleurs qui ne parviennent pas à cesser de fumer dans un délai fixé. Certaines entreprises affichent clairement leur politique en incluant la mention «candidats non fumeurs uniquement» dans leurs annonces d'emplois. Dans un cas extrême, une entreprise est même allée jusqu'à considérer comme motif de licenciement le fait que le travailleur fume hors des locaux et en dehors des heures de travail et a appliqué sa politique antitabac aux conjoints des employés[200].

200. *Ibid.*, p. 2.

Partie III

L'action de l'OIT

Le travail décent pour tous

222. Consciente du fait que la discrimination est un obstacle de taille à la concrétisation du travail décent pour tous, l'OIT mène à bien des activités très diverses et crée des outils variés pour promouvoir l'égalité dans l'emploi et la profession. Face aux nouveaux défis qui se font jour, notamment à la suite de la crise mondiale, elle entend par cette action intensifier la lutte contre la discrimination sous toutes ses formes.

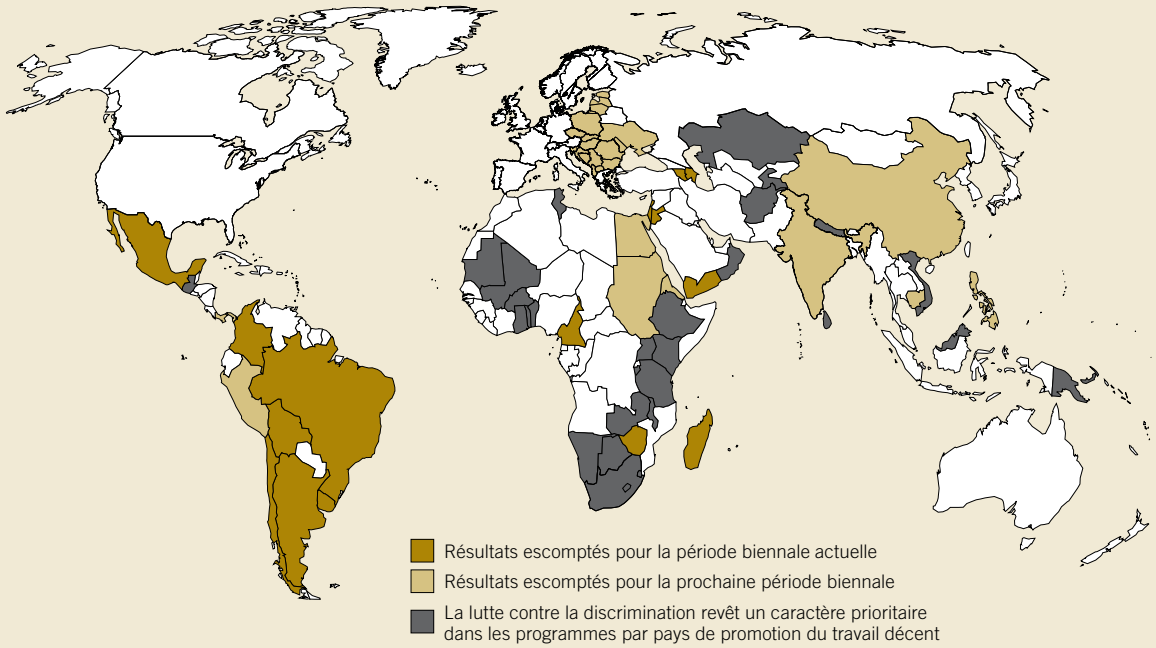
223. Le Cadre stratégique du BIT, qui est une mise en application de la gestion axée sur les résultats, définit plusieurs résultats globaux de nature à orienter les travaux du Bureau dans les prochaines années. L'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession en est un. Les programmes et budgets de l'OIT, pour la période biennale actuelle et la suivante, prévoient une stratégie en conséquence ainsi qu'un indicateur destiné à mesurer le degré de réalisation des objectifs se rapportant à ce résultat.

224. Les programmes par pays de promotion du travail décent constituent désormais le principal moyen par lequel l'OIT fournit un appui aux Etats Membres[1]. Certains de ces programmes définissent des résultats concernant la non-discrimination. Au cours de la période biennale actuelle, 44 pays[2] au total ont mis en œuvre des activités de promotion de l'égalité entre hommes et femmes, qui consistent notamment à intégrer ce principe de l'égalité entre les sexes, à promouvoir l'entrepreneuriat féminin, à améliorer les conditions de travail des femmes et à progresser vers l'égalité d'emploi et de rémunération. Douze pays[3] ont placé au rang de leurs priorités la lutte contre la discrimination des personnes vivant avec le VIH ou le sida. Quatorze pays et territoires[4] ainsi que la sous-région de l'Europe centrale et orientale mettent l'accent sur la lutte contre la discrimination au sens large, en améliorant leurs moyens d'action et en renforçant l'application des normes internationales du travail. Trois pays[5] ont inclus la promotion des droits des peuples indigènes et tribaux dans leur programme, et deux autres[6] ont accordé un caractère prioritaire à la non-discrimination des personnes handicapées.

225. Le plan d'action concernant l'élimination de la discrimination adopté par le Conseil d'administration en 2007 préconise une application plus rigoureuse de la législation et des dispositifs non réglementaires par les pouvoirs publics et les entreprises. Il souligne également la nécessité d'améliorer la capacité des gouvernements et des partenaires sociaux de promouvoir et de respecter concrètement les principes de l'égalité au travail. Deux domaines

1. Voir le site de l'OIT sur les programmes par pays de promotion du travail décent: http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/index.htm. Consulté le 3 février 2011.
2. Afghanistan, Argentine, Arménie, Azerbaïdjan, Bahreïn, Etat plurinational de Bolivie, Burundi, Chili, Chine, Colombie, El Salvador, Ethiopie, Erythrée, Fidji, Guatemala, Iles Marshall, Iles Salomon, Jordanie, Kazakhstan, Kiribati, Koweït, Lesotho, Malaisie, Malawi, Mali, Mauritanie, Oman, Panama, Pérou, Philippines, Samoa, Sri Lanka, Swaziland, République arabe syrienne, République-Unie de Tanzanie, Timor-Leste, Togo, Tunisie, Tuvalu, Ukraine, Vanuatu, Viet Nam, Yémen et Zimbabwe.
3. Botswana, Egypte, Kenya, Lesotho, Madagascar, Malawi, République de Moldova, Ouganda, Samoa, Soudan, République-Unie de Tanzanie et Zambie.
4. Afrique du Sud, Bénin, Brésil, France, Liban, Maurice, Népal, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pérou, Seychelles, Tadjikistan, territoires palestiniens occupés, Timor-Leste et Uruguay.
5. Cambodge, Cameroun et Mexique.
6. Erythrée et Maurice.

Figure 3.1. Programmes par pays de promotion du travail décent dans le monde. Résultats de la lutte contre la discrimination à l'échelon national



Source: Programme de l'OIT pour la promotion de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

prioritaires sont définis: l'application plus rigoureuse de la législation et l'égalité de rémunération entre hommes et femmes[7].

226. Par ailleurs, la non-discrimination est considérée comme une question transversale dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable[8]. Des programmes ont été conçus et exécutés en étroite coopération avec le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs, et ils ont bénéficié de l'apport d'unités intéressées du siège et de la structure extérieure, et notamment du Centre international de formation de l'OIT. Les projets de coopération technique ont englobé différents éléments, comme les opérations de sensibilisation, le renforcement des capacités, la collecte de données et le partage de l'information, la recherche, les avis techniques et la formation. Au niveau national, cela a permis d'obtenir des résultats notables: adoption de nouvelles politiques, modification de la législation en vigueur et exécution de plans d'action.

Promouvoir l'action en faveur de la non-discrimination

227. Les deux conventions fondamentales sur l'égalité présentent certes un taux de ratification élevé, mais le niveau général de leur mise en œuvre reste un sujet de préoccupation. Au nombre des activités visant à remédier à ce problème, des projets de coopération technique ont été conçus pour aider les mandants à appliquer dans les faits ces conventions. En outre, une série d'ateliers tripartites nationaux sur des thèmes plus généraux, dont la concrétisation des principes et droits fondamentaux au travail, a eu lieu dans plusieurs pays.

228. Le Centre international de formation de Turin a organisé des ateliers de formation et créé des modules d'apprentissage en ligne. Des cours sur la promotion de l'application de la convention n° 111 mettent l'accent sur la marche à suivre pour définir la discrimination dans l'emploi et la profession, la déceler et y remédier. Ce programme a une

7. BIT: *Rapport de la Commission de la coopération technique*, Conseil d'administration, 300e session, Genève, nov. 2007, document GB.300/TC/4.
8. BIT: *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 97e session, Genève, 10 juin 2008.

Encadré 3.1
Mise en œuvre de la convention n° 111 en Chine

Depuis qu'elle a ratifié en 2005 la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la Chine a promulgué trois lois qui sont entrées en vigueur le 1er janvier 2008: la loi sur la promotion de l'emploi, la loi sur la réglementation du service et de l'administration de l'emploi, et la loi sur le contrat de travail. Ces dispositions légales ont élargi la protection des travailleurs contre la discrimination, notamment à l'embauche, et prohibé d'autres critères de discrimination, par exemple ceux dont sont victimes les travailleurs ruraux dans les zones urbaines. Avec le concours financier du gouvernement de la Norvège, l'OIT a mené à bien un projet sur l'égalité au travail en Chine afin d'appuyer l'élaboration de stratégies visant à appliquer concrètement la convention.

Le projet, qui privilégie la sensibilisation, s'est notamment traduit par la publication de documents et la création d'un site Web (www.equalityatworkinchina.org). A cela s'ajoute la parution d'un bulletin d'information trimestriel intitulé «L'égalité au travail en Chine», qui met en lumière des faits récents en rapport avec la discrimination et accorde une attention particulière à l'évolution de la législation, à la jurisprudence en matière de discrimination et aux nouvelles publications sur le sujet. Le point d'orgue du projet a été l'élaboration d'un guide de formation complet sur les différentes formes de discrimination, notamment celles subies par les femmes, les travailleurs migrants et les personnes handicapées.

orientation pratique: familiariser les participants aux bonnes pratiques nationales et internationales et encourager les régions à confronter leurs expériences.

229. L'assistance offerte par le BIT aux mandants depuis l'adoption du plan d'action concernant l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession[9] par le Conseil d'administration en 2007 est passée en revue dans les paragraphes qui suivent. Les programmes et les activités exécutés par les bureaux extérieurs et les unités du siège aux niveaux national, régional et mondial sont mis en évidence.

Mieux concevoir et faire appliquer la législation

230. Pour les aider à élaborer une législation efficace, le Bureau donne des avis techniques aux gouvernements et aux partenaires sociaux à propos des projets de loi sur le travail. De plus, il encourage le recours aux bonnes pratiques par le biais de ses directives sur la législation du travail[10]. Conjointement avec le Centre international de formation de Turin, le Bureau assure une formation annuelle sur les processus d'élaboration participative des législations du travail, qui accorde une attention particulière à la question de la discrimination. A l'appui de ces services pratiques, le Bureau poursuit activement un programme de recherche.

231. Afin de créer des institutions solides et des mécanismes efficaces pour garantir l'application de la législation, le BIT a mis au point des outils de formation sur l'inspection du travail, l'égalité entre les sexes et la non-discrimination au travail, en étroite collaboration avec le Centre international de formation de Turin. Ces outils ont été élaborés dans le cadre de deux projets de coopération technique financés par le gouvernement de la Norvège et respectivement intitulés: «Renforcer l'efficacité de l'inspection du travail dans certains pays d'Europe et d'Asie centrale» et «Renforcer les services d'inspection du travail en Angola, au Brésil, en Chine, en Inde et en Afrique du Sud». Ils servent à des activités de formation au niveau national non seulement dans les pays actuellement concernés par les deux projets, mais aussi dans d'autres comme l'Albanie, l'ex-République yougoslave de Macédoine, l'Oman, le Liban et le Yémen. En outre, des directives concernant le rôle de l'inspection du travail et la question de l'égalité des sexes sur le lieu de travail sont en cours d'élaboration. A ce jour, dans le cadre de ces deux projets, une centaine d'inspecteurs du travail ont suivi une formation sur les questions liées à la discrimination. En Oman et à Bahreïn, 200 inspecteurs du travail ont reçu une formation sur la promotion des principes et droits fondamentaux au travail et du dialogue social dans le cadre d'un projet financé par le gouvernement des Etats-Unis. Ce projet était axé sur le renforcement des capacités et des compétences en vue de mieux faire respecter la législation nationale, sur les techniques d'inspection et le règlement des litiges. Il visait notamment à réduire, par des inspections du travail régulières, la discrimination

9. BIT: *Rapport de la Commission de la coopération technique*, *op. cit.*
10. BIT: *Orientations sur la législation du travail*, actualisées au 10 décembre 2001, http://www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/llg/index.htm, consulté le 3 février 2011.

Encadré 3.2
Projet d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail

Dans le cadre de ce projet de coopération technique (PAMODEC) financé par la France, des études ont été réalisées au niveau national dans les pays suivants: Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Côte d'Ivoire, Madagascar, Mauritanie, Niger et Sénégal. Une fois ces études achevées, des ateliers de validation nationaux tripartites ont été organisés en vue d'en examiner les constatations, les recommandations et les conclusions, et d'élaborer des plans d'action nationaux pour combattre la discrimination et promouvoir l'égalité au travail.

Pays	Problèmes	Plan d'action
Bénin	L'application de la législation laisse à désirer; les sanctions sont inadaptées; l'inspection du travail n'est pas dotée de ressources suffisantes.	Renforcer le cadre juridique; renforcer les capacités des administrateurs et des inspecteurs du travail ainsi que des partenaires sociaux, des juges et des magistrats; créer un cadre pour coordonner l'ensemble des actions menées en faveur de l'égalité dans les secteurs public et privé.
Burkina Faso	Les travailleurs connaissent mal leurs droits; il n'y a pas de statistiques sur le sujet; l'inspection du travail n'est pas dotée de ressources suffisantes.	Elaborer une politique nationale de lutte contre la discrimination au travail et dans l'emploi; créer un organisme national chargé de superviser la situation; collecter des données et mener des études en matière de discrimination; exécuter des projets pilotes de promotion de l'égalité; revoir le Code du travail; mener des opérations de sensibilisation; renforcer les capacités des partenaires sociaux.
Cameroun	La législation nationale n'est pas intégralement conforme aux conventions n^{os} 100 et 111; les critères de discrimination visés par le Code du travail sont limités.	Renforcer le cadre juridique; donner une nouvelle impulsion au cadre institutionnel; fournir un appui aux partenaires sociaux grâce au dialogue social; créer un organisme national chargé de suivre l'évolution du marché du travail dans le cadre de la mondialisation.
Côte d'Ivoire	Le Code du travail prévoit une visite médicale d'embauche au moment du recrutement, d'où un risque de discrimination des travailleurs séropositifs ou atteints du sida ou d'une maladie chronique; les travailleurs connaissent mal leurs droits; les inspecteurs accordent peu d'importance à la question; les magistrats ont une connaissance insuffisante des normes internationales du travail.	Revoir la législation nationale, y compris le Code du travail; renforcer les capacités des magistrats, des juristes, des inspecteurs du travail, des syndicalistes, des représentants des travailleurs et des organisations d'employeurs en ce qui concerne l'application des normes internationales du travail; mener des opérations de sensibilisation.

dont sont victimes les travailleurs migrants sur leur lieu de travail.

232. Plusieurs ateliers nationaux et sous-régionaux de formation pour juges, juristes, professeurs de droit du travail et inspecteurs du travail ont été organisés notamment au Chili, en République démocratique du Congo, au Rwanda et à Trinité-et-Tobago. Ils ont permis aux participants d'acquérir les outils nécessaires pour tenir compte du droit international du travail dans l'exercice quotidien de leur profession.

233. Un programme conjoint OIT/Banque interaméricaine de développement (BID) intitulé «Promouvoir une culture de la conformité à la législation du travail» a comporté un module spécialement consacré à l'égalité des chances au travail. Dans le cadre de ce programme, quatre activités de formation ont été organisées en coopération avec des universités de la République dominicaine, du Nicaragua, du Costa Rica et du Guatemala. Au total, 156 personnes y ont participé (fonctionnaires du ministère du Travail et de la Cour suprême, juristes, membres d'organisations d'employeurs et de travailleurs, et étudiants en droit).

Egalité entre hommes et femmes

234. Le Programme pour le développement de l'entrepreneuriat féminin et l'égalité des sexes (WEDGE) est entré dans sa phase III au Cambodge, en Ethiopie, au Kenya, en République démocratique populaire lao, en Ouganda, en République-Unie de Tanzanie, au Viet Nam et en Zambie, où il continue de promouvoir l'entrepreneuriat féminin, d'aider les

Encadré 3.2 (suite)

Pays	Problèmes	Plan d'action
Madagascar	Il n'existe aucune entité chargée de contrôler l'application des dispositions; la contribution des femmes au monde du travail n'est pas pleinement reconnue.	Poursuivre les recherches sur les différentes formes de discrimination dans le monde du travail, y compris dans le secteur public; faire régulièrement le point de la situation en matière de discrimination; élaborer un document d'orientation visant à promouvoir l'égalité au travail au niveau national; promouvoir le dialogue social sur le problème de la discrimination.
Mauritanie	Dans le secteur privé, les directeurs des ressources humaines sont peu au fait des obligations relatives à la non-discrimination; les travailleurs connaissent mal leurs droits; la discrimination à l'égard des femmes est encore largement répandue; des mesures spéciales de protection sont nécessaires pour les femmes, les journaliers, les travailleurs migrants et les travailleurs domestiques; le principe «à travail égal, salaire égal» est généralement méconnu.	Améliorer le cadre juridique; renforcer le rôle des inspecteurs du travail dans la lutte contre la discrimination au moyen de séminaires de sensibilisation; créer un organisme consultatif national chargé de combattre les discriminations et de promouvoir l'égalité; mener des campagnes de sensibilisation à l'intention des chefs d'entreprise.
Niger	La connaissance de la législation est lacunaire et l'inspection du travail insuffisante; les organismes de contrôle manquent de ressources.	Elargir la base des connaissances, mener des opérations de sensibilisation, renforcer les cadres juridique et institutionnel.
Sénégal	L'appui financier et matériel à l'inspection du travail et à la collecte de données est insuffisant; les sanctions sont inexistantes ou insuffisantes; les travailleurs ne connaissent pas leurs droits face à la discrimination.	Créer un organisme national chargé de lutter contre toutes les formes de discrimination au travail; revoir la législation nationale pour la mettre en conformité avec les normes internationales du travail; mener des campagnes de sensibilisation; intégrer les questions liées à la discrimination dans les stratégies des syndicats et des organisations d'employeurs.

femmes chefs d'entreprise à créer des emplois décents et de favoriser l'autonomisation des femmes, l'égalité entre les sexes et la réduction de la pauvreté. Le programme WEDGE vise à faire tomber les barrières socioculturelles, juridiques et politiques et à préconiser l'établissement d'un environnement propice aux affaires et à l'égalité entre hommes et femmes dans lequel ce rapport égalitaire entre les sexes serait considéré non pas uniquement comme un objectif essentiel en soi, mais aussi comme un atout commercial déterminant pour la croissance économique ainsi que pour le bien-être des familles et des communautés.

235. En partenariat avec la Société financière internationale, le programme Better Work déploie ses activités aux niveaux tant mondial que national pour promouvoir l'application des normes du travail comme outil de développement économique, notamment au Viet Nam, en Jordanie, en Haïti et au Lesotho. Ses descriptifs de projet comprennent tous un plan sur l'égalité entre les sexes et la non-discrimination, qui définit des mesures, des processus et des cibles en matière de recrutement, de formation, de moyens d'information et d'évaluations de conformité, et qui prévoit aussi le suivi et l'évaluation nécessaires pour garantir le respect de l'égalité et de la non-discrimination.

236. Financé par le gouvernement des Etats-Unis, un programme pilote visant à promouvoir l'égalité au travail a été mis en chantier au Maroc. Conformément à l'approche dite «ascendante», le projet est parti de la base: six entreprises du secteur privé et du secteur semi-public dans les branches du tourisme, des produits pharmaceutiques et de l'agro-alimentaire ont été invitées à participer à une enquête

Encadré 3.3
Décisions de justice fondées sur la convention n° 111

En 2009, à la suite d'ateliers de formation organisés à l'intention des juges par PAMODEC, deux tribunaux respectivement situés au Burkina Faso et au Bénin se sont fondés sur la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, parallèlement à la législation nationale, pour donner gain de cause à deux employés licenciés de façon discriminatoire par leurs employeurs.

Dans la première des deux affaires, un instituteur enseignant dans un orphelinat de l'Eglise protestante alléguait que son contrat n'avait pas été renouvelé au motif qu'il n'était pas membre de cette église. La Cour d'appel pour les questions de travail de Koudougou a estimé que l'employeur s'était rendu coupable d'un licenciement abusif qui relevait de la discrimination religieuse. Même si aux termes de la convention n° 111 la religion peut être considérée comme une qualification exigée pour un emploi déterminé, la cour a jugé que le poste d'instituteur dans cette école primaire ne nécessitait pas d'appartenance religieuse particulière. En outre, elle a argué que la préférence donnée par l'employeur au recrutement de membres de l'Eglise protestante était contraire au principe de l'égalité des chances consacré dans le Code du travail de 2008 et la convention n° 111[1].

Dans la seconde affaire, le tribunal de première instance (chambre sociale) de Cotonou a déclaré une entreprise coupable de discrimination pour avoir traité de façon inéquitable une employée enceinte. La plaignante alléguait que, pour des raisons de santé, elle n'avait pas pu travailler pendant sa grossesse. Son employeur ne lui a pas versé son salaire pendant six mois, y compris pendant son congé de maternité, et l'a licenciée. Le tribunal a fait valoir que le Bénin a ratifié la convention n° 111 et que les principes qui y figurent sont inscrits dans le Code du travail ainsi que dans la convention collective générale sur le travail. Se prévalant de ces instruments, il a qualifié l'attitude de l'employeur d'acte discriminatoire fondé sur le sexe, ce qui s'applique aussi à la grossesse et à la situation matrimoniale et familiale[2].

[1] Arrêt n° 003 du 5/02/2009: *Sankara K. Jean Baptiste* contre *Orphelinat Pègd Wendé*.
[2] Dossier n° 05/2005: *Alice Segbo* contre *Etablissement Royal photo*.

Encadré 3.4
Promouvoir le travail décent et l'égalité entre hommes et femmes au Yémen

Le Bureau régional de l'OIT pour les Etats arabes et la Direction générale des travailleuses qui relève du ministère des Affaires sociales et du Travail ont conjointement mis en œuvre un projet de coopération technique intitulé «Promouvoir le travail décent et l'égalité entre hommes et femmes au Yémen» et financé par le gouvernement des Pays-Bas.

D'importantes réalisations jalonnent l'exécution du projet:

- Création de réseaux de sensibilisation à l'intention des travailleuses des secteurs de la santé, de l'éducation et de l'agriculture, qui plaident pour des changements politiques et législatifs et qui permettent à 3000 travailleurs, hommes et femmes confondus, de partager des informations et des connaissances et de participer au dialogue sur l'action à mener.
- Un service de partage des connaissances et de gestion de l'information pour lutter contre les clichés et les a priori négatifs à l'égard des travailleuses et pour faire évoluer la façon dont celles-ci sont perçues dans le grand public et les médias.
- Formation de 18000 travailleuses et travailleurs dans les secteurs public et privé sur leur droit de travailler dans des conditions décentes.
- Réalisation d'audits participatifs de genre dans deux ministères en vue d'intégrer les questions relatives à l'égalité des sexes dans les politiques et programmes nationaux.

Aujourd'hui, la Direction générale des travailleuses est l'un des protagonistes essentiels de la réflexion nationale sur l'égalité des sexes dans le monde du travail au Yémen. Par ses travaux dans le cadre du projet ci-dessus lancé à l'initiative conjointe de l'OIT et du ministère des Affaires sociales et du Travail, elle a contribué à la mise en conformité de la législation aux normes internationales du travail, au respect du principe de l'égalité entre les sexes et au renforcement du tripartisme et du dialogue.

Encadré 3.5
Revalorisation des prestations de maternité pour les travailleuses

Régime de prestations de maternité pour les travailleuses du secteur informel en Inde

Ce système que le gouvernement doit mettre en place ouvre droit à des prestations de maternité pendant la grossesse et les six premiers mois d'allaitement qui suivent l'accouchement. Ce régime de prestations s'adresse aussi aux femmes n'ayant pas actuellement droit à un congé de maternité, dès lors qu'elles s'enregistrent auprès de leur centre Anganwadi local pendant leur grossesse. Il a pour objectifs de promouvoir la santé et de compenser en partie la perte de salaire que peuvent subir les femmes au cours de cette période où elles prennent soin d'elles-mêmes et de leurs enfants; il participe d'une volonté plus large de réduire la mortalité maternelle et infantile.

Création d'un régime d'assurance-maternité en Jordanie

L'OIT a aidé la Jordanie à créer un régime d'assurance-maternité, actuellement à l'examen au parlement. La première étape a consisté à réaliser une étude de faisabilité sur la mise en œuvre d'un système de prestations de maternité en espèces. Le coût du congé de maternité, alors intégralement à la charge de l'employeur, avait donné lieu à une discrimination à l'égard des travailleuses dont le coût salarial était perçu comme étant plus élevé que celui des hommes. L'étude a préconisé un système de protection de la maternité équitable et abordable qui aurait des retombées bénéfiques pour les travailleuses, les marchés du travail et la société dans son ensemble. Les conclusions font apparaître que l'introduction d'un système de ce type en Jordanie semble faisable et financièrement viable.

de référence visant à comparer la façon dont les politiques et les pratiques d'emploi se répercutent sur les femmes et les hommes. En complément des activités de formation, un guide des bonnes pratiques aux fins de la promotion de l'égalité des chances et des droits dans l'emploi a été élaboré et publié en arabe et en français en 2008.

237. Le BIT a réalisé 11 études nationales sur l'égalité des sexes dans le dialogue social et la négociation collective pour les pays suivants: Afrique du Sud, Arménie, Chine, ex-République yougoslave de Macédoine, Inde, Indonésie, Jordanie, Nigéria, Rwanda, Ukraine et Uruguay. Une analyse comparative des bonnes pratiques en matière d'égalité entre les sexes dans le dialogue social et la négociation collective est en cours d'élaboration sur la base de ces études.

238. Le projet BASIC[11] sur l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail est en cours d'exécution au Brésil, en Angola, en Afrique du Sud, en Inde et en Chine. Ses activités et réalisations sont notamment les suivantes: adoption de mesures non sexistes sur le lieu de travail; formation des mandants à la question de la non-discrimination; réalisation d'audits participatifs de genre; renforcement des capacités des statisticiens du travail d'élaborer des données ventilées par sexe; et recensement des moyens d'action possibles pour permettre aux travailleuses de l'économie informelle de s'organiser.

239. En Indonésie, l'OIT et le ministère de la Main-d'œuvre et des Transmigrations ont organisé conjointement un séminaire tripartite sur la prévention de toutes les formes de harcèlement sur le lieu de travail en 2009. L'objectif était de susciter un dialogue ouvert sur le harcèlement et de réfléchir à une définition acceptable de ce terme ainsi qu'au rôle qui revient aux partenaires sociaux dans ce domaine.

240. En mars 2010, le Conseil d'administration du BIT a adopté un Plan d'action sur l'égalité entre hommes et femmes (2010-2015). Ce document tient compte de la nature transversale de cette problématique et reprend six des principaux points de la stratégie des Nations Unies visant à intégrer les questions sexospécifiques en vue d'assurer l'égalité et l'autonomisation des femmes[12]. Dans ce cadre, les institutions de 15 pays et territoires[13] ainsi que trois organisations internationales de travailleurs[14] ont fait l'objet d'audits participatifs de genre.

11. Le sigle BASIC se compose de la première lettre du nom anglais de chaque pays dans lequel le projet est mis en œuvre.
12. Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS), *Politique sur la parité entre les sexes et l'autonomisation des femmes à l'échelle du système des Nations Unies: priorité donnée aux résultats et à l'impact,* CEB/2006/2, 15 déc. 2006, http://www.un.org/womenwatch/ianwge/gm/UN_system_wide_P_S_CEB_Statement_2006.pdf (en anglais), consulté le 7 février 2011.
13. Albanie, Angola, Cap-Vert, Ethiopie, Kirghizistan, Libéria, Malawi, Mozambique, Nigéria, Rwanda, Sri Lanka, République-Unie de Tanzanie, territoires palestiniens occupés, Yémen et Zimbabwe.
14. Confédération internationale des syndicats libres (CISL), Internationale de l'*éducation et Internationale des services publics.*

Egalité de rémunération entre hommes et femmes

241. Le BIT a publié en 2008 un guide pratique intitulé *Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois: guide de la mise en œuvre*. Ce guide, qui a été traduit en albanais, anglais, arabe, chinois, espagnol, français, portugais et ukrainien, a été diffusé et utilisé à l'occasion d'ateliers de formation.

242. Dans le cadre d'un projet de coopération technique visant à lutter contre les inégalités et la discrimination dans le monde du travail, financé par le gouvernement de la Norvège, un atelier s'est tenu au Chili en 2008 à l'intention des membres de commissions nationales tripartites sur l'égalité représentant l'Argentine, le Brésil, le Chili, le Paraguay et l'Uruguay. Un autre atelier, sur les mécanismes nationaux de promotion de l'égalité des chances, a eu lieu au Centre international de formation de Turin; il a été suivi par des mandants tripartites, des directeurs et spécialistes RH d'entreprises multinationales, des professeurs d'université et des experts de la formation venus de 25 pays.

243. L'OIT et le ministère égyptien de la Main-d'œuvre et des Migrations ont tenu en juillet 2007 une table ronde sur l'égalité de rémunération, à laquelle ont participé des représentants des ministères compétents et des partenaires sociaux. Les débats ont porté sur les observations de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations concernant l'application de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, ainsi que sur le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

244. En Jordanie, un projet sur le travail décent et l'égalité entre hommes et femmes a produit une note de synthèse sur l'égalité de rémunération, à la suite de consultations avec le gouvernement et les partenaires sociaux, qui a été présentée et examinée à une table ronde nationale en 2010. Les recommandations formulées à l'occasion de la table ronde servent de bases à l'établissement d'un plan d'action national sur l'égalité de rémunération.

Concilier les responsabilités professionnelles et familiales

245. Le BIT a récemment publié un ouvrage intitulé *Workplace solutions for childcare* (Les solutions de garde d'enfants sur le lieu de travail)[15]. Cette monographie passe en revue les principaux problèmes de garde d'enfants auxquels sont confrontés les parents qui travaillent et leurs employeurs. Elle analyse différentes solutions appliquées au niveau national et les raisons qui poussent différents acteurs à mettre en place de telles solutions – et lesquelles – directement sur les lieux de travail. Un autre fascicule intitulé *Combining Your Work and Family Responsibilities* (Concilier vos responsabilités professionnelles et familiales) a été publié en 2008, ainsi qu'une série de fiches pays sur l'Arménie, la Géorgie, le Kirghizistan et la Fédération de Russie[16].

246. Des études réalisées sur le sujet ont abouti à un rapport BIT-PNUD sur les nouvelles façons de concilier travail et famille en Amérique latine et aux Caraïbes: *Towards new forms of reconciliation with social co-responsibility*. Il en ressort que l'action en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie de famille aura aussi des retombées positives sur l'économie et la productivité.

247. Dans le cadre du Programme sur les améliorations du travail dans les petites entreprises (WISE), des cours de formation portant sur les questions relatives à l'équilibre travail-famille et à la protection de la maternité ont été dispensés à titre expérimental au Mozambique et en République-Unie de Tanzanie en 2009. Ils ont été élaborés dans le cadre du projet BIT-DANIDA visant à améliorer la qualité de l'emploi en Afrique grâce aux efforts concertés des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Un dossier de formation rassemblant un large éventail d'informations et d'exercices, ainsi que des exemples de bonnes pratiques et d'autres ressources propres à orienter l'action et les initiatives en faveur de l'équilibre travail-famille, a également été publié.

Egalité raciale et ethnique

248. Dans le cadre d'un projet de coopération technique visant à lutter contre les inégalités et la discrimination dans le monde du travail, financé par le gouvernement de la Norvège, le BIT a organisé une réunion interrégionale de 24 pays sur le thème:

15. C. Hein et N. Cassirer: *Workplace solutions for childcare*, Genève, BIT, 2010.
16. Les fiches pays peuvent être consultées à l'adresse: http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/publ/index.htm, consulté le 4 février 2011.

Encadré 3.6
Eléments des plans d'action syndicaux visant à combattre la discrimination raciale et la xénophobie

- Congrès des syndicats **(Népal)**: conception, publication et diffusion de supports de sensibilisation à des fins de distribution et d'affichage sur les principaux lieux de départ des migrants et de la main-d'œuvre migrante potentielle.
- Confédération nationale syndicale – Cartel Alfa **(Roumanie)**: réalisation d'une enquête nationale sur la situation de la population rom en vue de constituer une base de données permettant d'assurer un suivi; travaux de recherche sur l'intégration des émigrants roumains dans les marchés du travail italien et espagnol.
- Confédération des syndicats de travailleurs **sud-africains**: tenue de deux ateliers nationaux, dans deux provinces différentes, à l'intention des affiliés de la confédération et de leurs membres qui participent à des forums et à des commissions concernant l'égalité d'emploi sur leur lieu de travail, une attention particulière étant accordée aux instruments nationaux ou internationaux qui consacrent le principe de l'égalité des chances et de traitement, conformément aux normes et conventions de l'OIT et de l'ONU. Les participants ont suivi une formation sur l'interprétation et l'application de la législation en matière d'égalité d'emploi et de développement des compétences.
- Centrale unique des travailleurs **(Brésil)**: tenue d'un atelier interne national de sensibilisation, d'une durée de trois jours, organisé conjointement avec la Commission nationale contre la discrimination raciale.

«Vers une stratégie syndicale dans la lutte contre la discrimination raciale et la xénophobie». Par la suite, le Bureau a travaillé avec des syndicats de l'Afrique du Sud, du Brésil, du Népal et de la Roumanie à la mise en œuvre de plans d'action visant à combattre la discrimination raciale et la xénophobie (voir encadré 3.6).

249. L'OIT et la Haute autorité française de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) ont signé en 2008 un accord de partenariat en vue d'évaluer et comparer, par des recherches, des études et des échanges, les pratiques des entreprises françaises en matière de non-discrimination et de promotion de l'égalité. Afin d'évaluer le degré de sensibilisation et d'information dans ce domaine, une vaste enquête d'opinion, troisième du genre, a été menée à bien en décembre 2009 et publiée en 2010. Une campagne médiatique de grande ampleur contre la discrimination raciale sur le lieu de travail a été lancée à Paris, notamment sous la forme d'affiches dans le métro et les trains de banlieue, et dans six autres grandes villes, ainsi que dans les ferries à destination du Royaume-Uni et de l'Irlande.

250. En ce qui concerne les populations autochtones, des activités très diverses ont eu lieu au niveau national, en particulier au Bangladesh, au Cambodge, au Cameroun, en Indonésie, au Kenya, en Namibie et au Népal. Au Cameroun, l'attention s'est centrée sur l'intégration des droits des peuples indigènes dans la stratégie nationale de lutte contre la pauvreté, sur la formation et le renforcement des capacités des fonctionnaires gouvernementaux et des principaux partenaires sociaux, et enfin sur le dialogue avec ces acteurs. Au Cambodge, les efforts se sont poursuivis pour promouvoir la mise en œuvre de la législation sur les droits fonciers des populations autochtones et l'élaboration de plans de développement locaux. Au Népal, un vaste programme est en place à l'échelle nationale pour appuyer la mise en œuvre des principes énoncés dans la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989.

251. En 2009, à sa 45e session, la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples a fait siennes les conclusions d'une étude du BIT sur la situation des peuples autochtones dans 24 pays africains. Une base de données répertoriant des documents d'information, des textes législatifs, des décisions de justice et d'autres documents ayant servi à étayer cette étude a vu le jour. Une publication de référence, *Les droits des peuples autochtones et tribaux dans la pratique – Un guide sur la convention n° 169 de l'OIT*, ainsi qu'un recueil de jurisprudence sur l'application de la convention n° 169 par les tribunaux nationaux et internationaux en Amérique latine ont été publiés et diffusés dans plusieurs langues.

252. Le Bureau a apporté une contribution importante à la Conférence d'examen des Nations Unies, tenue à Durban en 2009, notamment en organisant en marge de celle-ci une réunion sur le thème «Combattre le racisme dans le monde du travail», à laquelle ont participé des représentants syndicaux de plusieurs pays.

Protéger les travailleurs migrants

253. En 2008, le BIT a publié les résultats de tests de discrimination dans l'emploi conduits à l'échelle

nationale en France[17] et en Suède[18]. Le rapport sur les tests réalisés en France a fait l'objet d'une large couverture médiatique aux niveaux national et international, et de grandes sociétés françaises, notamment le groupe des supermarchés Casino ainsi que le numéro un de l'emploi temporaire, Adecco, ont ensuite effectué des tests de discrimination en interne selon la méthode du BIT.

254. Ces quatre dernières années, le Bureau a conseillé des mandants de 36 Etats Membres sur les politiques concernant le traitement des travailleurs migrants et leur a apporté une assistance technique. Entre autres résultats, cette activité de conseil a contribué à la ratification par 12 pays des conventions de l'OIT applicables et à l'élaboration ou à l'adoption de cadres nationaux ou de textes législatifs complets sur la migration de main-d'œuvre dans 11 pays.

255. Un module de formation consacré à l'intégration des migrants sur les lieux de travail à l'intention des cadres d'entreprises internationales ou locales a été conçu en coopération avec l'Irish Management Institute, et des manuels d'utilisateur complets sur le travail avec les migrants ont été élaborés à l'usage des employeurs et des syndicats. Par ailleurs, une base de données en ligne des typologies de pratiques répertoriant 160 mesures antidiscriminatoires et d'intégration prises par les gouvernements, les employeurs, les syndicats et la société civile dans 24 pays a également été créée et elle est actualisée régulièrement.

256. Le BIT a effectué des recherches sur la non-discrimination et l'intégration des migrants en collaboration avec l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) et les deux organisations ont conjointement publié un guide de référence intitulé *Strengthening Migration Governance* (Renforcer la gouvernance des migrations)[19]. Le Bureau a coproduit avec l'OSCE et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) deux éditions régionales du *Manuel pour l'établissement de politiques de migration de main-d'œuvre efficaces*[20].

257. Par ailleurs, le BIT a fourni des conseils d'experts sur les questions de discrimination et d'égalité de traitement pour les travailleurs migrants à la demande des entités suivantes: le Groupe de travail intergouvernemental des Nations Unies sur les personnes d'ascendance africaine, le processus d'examen de Durban, la Commission des travailleurs migrants des Nations Unies, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies (CESCR) et le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD), ainsi que l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne et la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance du Conseil de l'Europe.

Protéger les travailleurs séropositifs ou affectés par le VIH

258. En juin 2010, la Conférence internationale du Travail a adopté la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010. Il s'agit de la première norme internationale du travail sur le VIH et le sida. Elle énonce des mesures de protection contre la discrimination à l'embauche et au niveau des conditions d'emploi et elle interdit le licenciement en raison du statut VIH réel ou supposé. Elle établit que les tests de dépistage du VIH ne devraient pas être effectués aux fins de l'embauche[21].

259. Le BIT a mis en œuvre plusieurs projets de coopération technique dans divers pays et diverses régions en vue de renforcer la capacité de lutter contre la discrimination et d'autres problèmes liés au VIH et au sida. Par exemple, dans le cadre d'un projet en Afrique subsaharienne, financé par le gouvernement de la Suède, un atelier sur l'utilisation de la législation et des normes internationales du travail concernant le VIH et le sida a été organisé en 2008 pour 30 magistrats, conseillers juridiques et juristes du Bénin, du Burkina Faso et du Togo. L'objectif du projet était de renforcer les cadres politiques et juridiques de ces pays afin de leur permettre de lutter contre le VIH et le sida et visait au premier chef à renforcer la capacité des partenaires sociaux et d'autres acteurs.

17. E. Cediey et F. Foroni: *Les discriminations à raison de «l'origine» dans les embauches en France: une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du Bureau international du Travail*, Genève, BIT, 2007, http://www.ilo.org/public/french/bureau/inf/download/discrim_france.pdf.
18. K. Attström: *Discrimination against native Swedes of immigrant origin in access to employment: A research study on Stockholm, Malmö and Gothenburg, utilizing the ILO discrimination practice testing approach*, Cahiers des migrations internationales du BIT n° 86E, 2007, http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp86e.pdf, consulté le 4 février 2011.
19. OSCE et BIT: *Strengthening Migration Governance*, Genève, BIT, 2009.
20. OSCE, OIM et BIT: *Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies*, Mediterranean Edition, 2007, http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/osce_iom_ilo_medhandbook_en.pdf. L'édition de 2006, destinée à la région de l'Europe de l'Est et de l'Asie centrale, se trouve à l'adresse: http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/osce_handbook_06.pdf, consultée le 4 février 2011.
21. Paragr. 16, 24 et 25.

Egalité des chances pour les personnes handicapées

260. Dans certains pays de l'Afrique de l'Est, de l'Afrique australe et de l'Asie et du Pacifique, le projet de coopération technique PEPDEL, qui vise à promouvoir l'employabilité et l'emploi des personnes handicapées à l'aide d'une législation efficace, a contribué à la révision de la législation et des politiques nationales ainsi qu'à leur application concrète. Un autre projet, le Projet de promotion du travail décent pour les personnes handicapées par le biais d'un service d'aide à l'intégration du handicap (INCLUDE), financé par l'Irlande, est mené à bien au Cambodge, en Ethiopie, au Kenya, en République démocratique populaire lao, en Ouganda, en République-Unie de Tanzanie, au Viet Nam et en Zambie. Il contribue à sensibiliser les décideurs et prestataires de services à cette question sous l'angle des droits de l'homme et il fournit des conseils techniques concernant l'insertion des personnes handicapées.

Discrimination fondée sur l'âge

261. La question de la discrimination fondée sur l'âge a été débattue au Colloque de l'OIT sur les réponses des employeurs face au défi démographique, tenu les 28 et 29 avril 2009 et auquel ont participé des chercheurs et des personnalités du monde des affaires et de grandes entreprises[22]. Un dossier de formation sur le vieillissement a récemment été mis au point pour accompagner les organisations d'employeurs et les entreprises dans l'élaboration de programmes et de politiques susceptibles de créer des conditions d'emploi et de travail décentes et productives pour les travailleurs âgés. L'objectif est de démontrer en quoi la fidélisation et le recrutement de ces travailleurs ont toute leur place dans une gestion compétitive et productive des entreprises.

22. Rapport du Colloque de l'OIT sur les réponses des employeurs face au défi démographique, Genève, 2009.

Partie IV

Vers un plan d'action

262. A en juger par les activités mises en œuvre et leur incidence au cours des quatre dernières années, il est clair qu'Etats et entreprises adoptent et appliquent davantage de politiques et de plans d'action en faveur de l'égalité. En effet, un certain nombre de gouvernements ont pris acte de la nécessité d'harmoniser leur législation nationale avec les conventions de l'OIT, les juges s'y réfèrent davantage dans les affaires qu'ils examinent, les mandants sont plus conscients du rôle qu'il leur appartient de jouer dans ce domaine et l'appréhendent mieux et, enfin, les outils et les guides du BIT sont consultés plus régulièrement. Toutefois, il est clair aussi que l'application du principe de non-discrimination reste un véritable défi et qu'il faudra rester vigilant et continuer à mobiliser des ressources pour inscrire dans la durée les progrès accomplis à ce jour.

263. Compte tenu de la place centrale qu'occupe la lutte contre la discrimination dans le mandat de l'OIT, des enseignements tirés des travaux antérieurs et des problèmes persistants relevés dans le présent rapport, on a esquissé dans cette partie la voie à suivre en vue d'établir un cadre d'action futur pour l'OIT et ses mandants. A cette fin, il sera nécessaire de conjuguer différentes mesures. Le Bureau sera appelé à prêter son concours dans plusieurs domaines: amélioration de la législation et des moyens de la faire appliquer, création d'organismes consultatifs ou de contrôle, adoption des politiques nationales et des mesures administratives voulues et renforcement des capacités d'analyse. Des services de communication et de sensibilisation plus efficaces, des travaux de recherche, la collecte de données ventilées par sexe ainsi que l'appui aux organisations d'employeurs et de travailleurs dans la promotion de la non-discrimination devraient aussi faire partie intégrante de ses activités.

264. Dans l'esprit de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, il est proposé que l'Organisation, grâce à tous les moyens d'action dont elle dispose comme l'action normative, la coopération technique ainsi que la recherche et la diffusion d'informations, consolide ses acquis et offre un soutien à ses mandants: *a)* en assurant la promotion de ses instruments relatifs à la non-discrimination, y compris en œuvrant à la ratification universelle des deux conventions fondamentales sur l'égalité (conventions n^{os} 100 et 111); *b)* en approfondissant et en partageant ses connaissances sur l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession; *c)* en continuant d'accroître la capacité institutionnelle de ses mandants afin qu'ils puissent mieux faire respecter le droit fondamental à la non-discrimination au travail; et *d)* en renforçant les partenariats internationaux conclus avec les grands protagonistes de la question de l'égalité au niveau mondial.

265. Dans le cadre de ces domaines d'action prioritaire proposés, une attention particulière continuera d'être accordée à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, à la discrimination raciale et ethnique ainsi qu'au traitement équitable des travailleurs migrants. Afin que les progrès soient le plus durables possible, le BIT devrait continuer d'axer ses efforts sur des thématiques précises en évitant de disperser à l'excès ses ressources déjà limitées. L'examen de ces aspects par la Conférence internationale du Travail orientera également l'élaboration du volet non-discrimination de la discussion récurrente qui sera consacrée, en 2012, aux principes et droits fondamentaux au travail.

Promouvoir les instruments de l'OIT

266. L'OIT est en passe d'atteindre l'objectif de la ratification universelle des deux conventions fondamentales sur l'égalité, à savoir les conventions n^{os} 100 et 111, ratifiées à ce jour par plus de 90 pour cent

de ses Etats Membres. Ce chiffre impressionnant est la preuve que les efforts entrepris pour étendre les protections prévues dans ces conventions à toutes les femmes et à tous les hommes portent leurs fruits.

267. Toutefois, comme cela a déjà été dit dans le présent rapport, la voie vers la ratification universelle de ces conventions fondamentales sur l'égalité reste semée d'embûches et, à plus forte raison, celle qui mène à leur application pleine et entière. Afin de surmonter ces obstacles, le BIT devrait continuer de promouvoir le dialogue social aux niveaux national et régional et de répondre aux demandes d'assistance technique que lui adressent des pays qui n'ont pas encore ratifié ces deux instruments. Compte tenu des liens qui existent entre pauvreté et discrimination, l'action en faveur de l'égalité devrait être en phase avec les objectifs internationaux de lutte contre la pauvreté. L'OIT devrait par conséquent continuer de tendre vers la ratification universelle de ces conventions fondamentales à l'horizon de 2015, et contribuer ainsi à la réalisation de l'objectif 1 du Millénaire pour le développement: réduire l'extrême pauvreté et la faim.

268. Outre ces deux conventions, le Bureau s'emploiera à promouvoir activement la récente recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, qui traite de formes particulières de discrimination. L'Organisation continuera de donner suite aux conclusions sur l'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent adoptées par la Conférence internationale du Travail en 2009[1] et favorisera une ratification plus étendue de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989. Elle continuera également d'appuyer la mise en œuvre de la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et de la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, qui comportent d'importantes dispositions sur l'égalité de traitement et la non-discrimination.

Approfondir et partager les connaissances sur l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession

269. L'un des obstacles les plus persistants à l'élimination de la discrimination au travail est l'absence d'informations et de données statistiques à jour sur les différents critères de discrimination et leurs recoupements. En dépit de certains progrès, l'information disponible, tant du point de vue quantitatif que qualitatif, varie radicalement d'un pays ou d'une région à l'autre.

270. La production de données quantitatives et qualitatives sur la discrimination exige de solides compétences spécialisées ainsi que des moyens humains et financiers, sans parler des points de blocage politiques qu'il faut surmonter dans certains pays. L'incapacité de collecter des données exactes compromet l'efficacité de l'action menée en faveur de l'égalité au travail à l'échelle nationale, régionale et internationale. Dès lors que des sources d'information fiables existeront en plus grand nombre, il sera nettement plus facile de comprendre pourquoi un tel écart demeure entre les législations sur la non-discrimination et leur application effective. Cela facilitera aussi le suivi et l'évaluation des résultats des politiques et des programmes sur l'égalité et optimisera l'efficacité des ressources humaines et financières affectées à l'élimination de la discrimination au travail. Sur ce point, la création d'indicateurs du travail décent supplémentaires en rapport avec la non-discrimination sera également envisagée.

271. A cet égard, le BIT devrait axer son action sur le perfectionnement des capacités et des méthodes dont ont besoin les bureaux nationaux de statistiques, les organismes de recherche et les entités de promotion de l'égalité pour collecter et analyser les informations pertinentes en la matière. Il devrait notamment renforcer les capacités des statisticiens du travail et améliorer les systèmes d'information sur le marché du travail pour leur permettre de collecter et de produire systématiquement, s'agissant des principales discriminations, des données ventilées par sexe qui soient de meilleure qualité. Au niveau mondial, il devrait s'efforcer de mieux exploiter, dans ses travaux de recherche, le savoir-faire unique qu'il a acquis sur les différents critères de discrimination dans l'emploi et la profession et de fournir des orientations pratiques sur les problèmes juridiques et institutionnels.

272. S'il existe peu de données en ce qui concerne les critères de discrimination spécifiques, il en existe encore moins sur la question de la discrimination multiple[2]. Le Bureau veillera attentivement à ce que la collecte de données tienne dûment compte des identités complexes et plurielles des personnes les plus exposées à la discrimination, le but étant de concevoir des mesures antidiscriminatoires qui leur soient mieux adaptées, en particulier lorsqu'il s'agit des membres les plus pauvres et les plus marginalisés de la société.

1. BIT: Rapport de la Commission de l'égalité, résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, *Compte rendu provisoire* n° 13, Conférence internationale du Travail, 98e session, Genève, 2009.
2. S. Fredman: «Positive rights and duties: Addressing intersectionality», dans D. Schiek et V. Chege (dir. de publication): *European Union non-discrimination law: Comparative perspectives on multidimensional equality law*, Londres, Routledge-Cavendish, 2008, p. 84.

273. Favoriser le partage des connaissances dans le cadre de la coopération Sud-Sud et Nord-Sud, ainsi qu'au sein de réseaux rassemblant les mandants de l'OIT et les institutions spécialisées qui s'occupent de la lutte contre la discrimination et pour l'égalité, devrait constituer un axe important des activités futures. On pourrait envisager la création d'un outil de partage des connaissances en ligne en vue de collecter et de diffuser les résultats de la recherche ainsi que des données sur les différents critères de discrimination au travail.

274. Un autre domaine d'activité important pourrait être le renforcement de la capacité de l'OIT d'analyser, conjointement avec ses mandants, les problèmes qui font obstacle à l'élimination de la discrimination au niveau national et de donner des avis sur la façon d'y remédier. L'Organisation devrait, pour fournir un appui aux mandants, rassembler et diffuser des éléments d'orientation pratiques sous la forme de manuels, de guides d'utilisateur et de dossiers d'information à l'usage des employeurs et des syndicats en particulier, ainsi que tenir à jour et enrichir des bases de données conviviales.

Renforcer la capacité institutionnelle des mandants de l'OIT de concrétiser le principe de la non-discrimination au travail

275. Ces quatre dernières années, de nombreux Etats Membres ont consacré des efforts et des ressources considérables à la mise en place d'institutions de défense du droit fondamental à la non-discrimination dans l'emploi et la profession. Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont, elles aussi, continué de lutter contre la discrimination et de gérer la diversité sur le lieu de travail d'une façon plus cohérente. Pourtant, malgré leur attachement indéniable à cette cause, ces organisations manquent très souvent de moyens. L'expérience montre qu'elles se heurtent à des problèmes aussi divers que la pénurie de ressources humaines et financières, l'insuffisance des mécanismes de coordination de leurs travaux aux niveaux national et local ou encore le manque de coopération et de concertation avec les groupes cibles. Il ne sera pas possible d'en finir avec la discrimination tant que les institutions compétentes ne pourront pas fonctionner efficacement et que les procédures de traitement des plaintes et les mécanismes de règlement des litiges seront inadaptés.

276. En complément des conseils sur les politiques à suivre qu'il fournit directement et régulièrement, le BIT doit impérativement accroître ses activités de coopération technique visant à renforcer les capacités des mandants. En collaboration avec le Centre international de formation de Turin, il faudrait continuer de proposer des programmes de formation sur la non-discrimination et l'égalité aux autorités nationales, aux organisations d'employeurs et de travailleurs et autres acteurs nationaux s'occupant des questions d'égalité au travail. La promotion de l'audit participatif de genre (APG) se poursuivra en tant qu'outil d'autoévaluation favorable à une prise de conscience, aux niveaux individuel et organisationnel, de la problématique de l'égalité entre hommes et femmes. Une fois lancée la première édition du guide sur la promotion de l'égalité dans le cadre d'évaluations non sexistes des emplois, des outils pratiques de ce type seront mis au point sur d'autres critères de discrimination.

Renforcer les partenariats internationaux conclus avec les grands acteurs internationaux

277. L'OIT a la lourde tâche d'orienter et de soutenir l'action menée au niveau international en faveur de l'élimination de la discrimination et de l'inégalité au travail. Cette mission devient plus déterminante encore lorsque que l'incertitude sur les marchés, le chômage élevé et la pauvreté endémique menacent de saper ou de freiner les efforts déployés par les pays ou les régions pour garantir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession à tous les travailleurs. En stimulant le combat pour l'égalité au niveau international, l'OIT aidera ses mandants à tenir leurs engagements nationaux en la matière, tout en ouvrant la voie à des progrès plus importants à l'échelle des pays, des régions et du monde entier.

278. Il faut que les travaux entrepris par les organismes des Nations Unies reflètent les complexités inhérentes à l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession. L'accent devrait être mis sur le renforcement ou l'amélioration des partenariats et de la collaboration avec ces organismes, de façon à conduire des recherches et des opérations de sensibilisation au niveau mondial en étant «unis dans l'action». De tels efforts contribuent à mieux coordonner la lutte contre la discrimination au travail avec les objectifs internationaux liés à la réduction de la pauvreté et de l'exclusion sociale.

279. Travailler ensemble pour être unis dans l'action, c'est l'occasion de relayer l'esprit du tripartisme dans les activités des Nations Unies en faveur de l'égalité et de la non-discrimination. L'OIT devrait s'employer à mieux coopérer avec d'autres organismes des Nations Unies actifs dans ce domaine, notamment le

Groupe antidiscrimination du Haut Commissariat aux droits de l'homme des Nations Unies, l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme, ainsi que les organes de supervision des traités et dispositifs spéciaux des Nations Unies. En outre, elle devrait continuer à s'assurer que les programmes par pays de promotion du travail décent soient pris en compte dans les PNUAD et intègrent autant que possible les principes de non-discrimination et de l'égalité entre hommes et femmes. De plus, le Bureau devrait continuer à dialoguer et coopérer avec les organismes régionaux compétents, comme la Commission du Conseil de l'Europe contre le racisme et l'intolérance et l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne.

280. Enfin, l'OIT doit traiter la question de la non-discrimination et de l'égalité selon une approche cohérente et intégrée. Un certain nombre de pays ont déjà fait de ces questions une priorité de leurs programmes par pays de promotion du travail décent, qui fournissent ainsi une base sur laquelle l'OIT peut s'appuyer pour contribuer à l'action au niveau national. Il est important que d'autres pays envisagent de faire de même.

281. Aux termes de la Déclaration de Philadelphie, «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». Tout au long de son histoire, autrement dit pendant près d'un siècle, l'OIT a été l'un des fers de lance de la lutte contre la discrimination et de la promotion de l'égalité. Elle doit continuer de faire autorité dans ce domaine. Dans le contexte actuel de crise et de politiques de relance, la discrimination et l'exclusion conjuguées avec la pauvreté croissante et les inégalités sociales imposent une réaction plus énergique. En s'appuyant sur la volonté et l'engagement collectifs de ses mandants, l'OIT doit unir ses efforts à ceux des gouvernements, des partenaires sociaux et des organismes internationaux pour relever les défis et garantir le droit universel à la non-discrimination dans l'emploi et la profession.