



Conseil d'administration

312^e session, Genève, novembre 2011

GB.312/POL/12

Section de l'élaboration des politiques
Segment de la coopération technique

POL

DOUZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail: Priorités et plan d'action pour la coopération technique concernant l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession

Aperçu

Résumé

Le présent document propose les priorités thématiques sur lesquelles le Bureau devrait se concentrer au cours de la prochaine période, à savoir: la discrimination fondée sur le sexe et l'égalité entre hommes et femmes, la discrimination raciale et ethnique, la discrimination fondée sur le statut de migrant et la discrimination fondée sur des motifs multiples. Il propose également d'inscrire ces priorités thématiques dans quatre domaines d'action prioritaires: *a)* assurer la promotion des instruments de l'OIT relatifs à la non-discrimination et notamment la ratification universelle des deux conventions fondamentales sur l'égalité (conventions n^{os} 100 et 111); *b)* approfondir et partager les connaissances sur l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession; *c)* continuer d'accroître la capacité institutionnelle des mandants de l'OIT afin qu'ils puissent mieux faire respecter le droit fondamental à la non-discrimination au travail; et *d)* renforcer les partenariats internationaux conclus au niveau mondial avec les grands protagonistes de la question de l'égalité.

Incidences sur le plan des politiques

Aucune.

Incidences juridiques

Aucune.

Incidences financières

Aucune.

Décision demandée

Paragraphe 23.

Suivi nécessaire

Aucun.

Unité auteur

Programme de promotion de la Déclaration (DECLARATION).

Documents du Conseil d'administration ou instruments de l'OIT cités en référence

GB.310/17/3 et GB.312/INS/12.

Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011; convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989; convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949; convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975; convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010; Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998; Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

Introduction

1. Le Bureau a donné suite à la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail au moyen d'activités promotionnelles à caractère général, de rapports de suivi annuels, de rapports globaux et de projets de coopération technique. A sa présente session, il incombe au Conseil d'administration de réfléchir à des priorités de coopération technique et d'activités promotionnelles relatives à l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession pour la période quadriennale à venir. Les propositions sont fondées sur la discussion que la Conférence internationale du Travail a consacrée au rapport global de 2011 sur la non-discrimination. On notera que l'actuel débat du Conseil d'administration orientera également la préparation de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail qui aura lieu en 2012, à la 101^e session de la Conférence internationale du Travail.

Principaux sujets de préoccupation

2. Le rapport intitulé *L'égalité au travail: Un objectif qui reste à atteindre*, troisième rapport global sur la discrimination en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, a montré que, malgré le développement des législations nationales, la multiplication des initiatives institutionnelles et une plus grande prise de conscience de la nécessité de lutter contre la discrimination au travail est de mieux en mieux comprise, celle-ci persistant sous des formes diverses et plus variées. Par ailleurs, il a souligné que la discrimination fondée sur des motifs multiples était en train de devenir la règle.
3. Ce rapport a fait l'objet d'un débat de haut niveau à la Conférence de juin 2011, qui a été suivi des déclarations de plusieurs groupes et de certains délégués¹. Ce débat a défini les priorités thématiques ci-après comme de véritables sujets de préoccupation sur lesquels le Bureau devrait se concentrer au cours de la prochaine période: la discrimination fondée sur le sexe et l'égalité entre hommes et femmes; la discrimination raciale et ethnique; la discrimination fondée sur le statut de migrant et la discrimination fondée sur des motifs multiples.
4. Outre ces quatre sujets de préoccupation prioritaires, il a été question de la discrimination à l'égard des personnes handicapées, de la discrimination à l'égard des personnes vivant avec le VIH et le sida et de la discrimination fondée sur l'âge.

Action visant à lutter contre la discrimination au travail – les principaux axes

5. Au cours des débats interactifs et des discussions, plusieurs initiatives ont été proposées pour promouvoir l'égalité et combattre tous les motifs de discrimination au travail. Pour promouvoir l'égalité entre les sexes, par exemple, il a été proposé d'adapter des politiques nationales et des réformes législatives visant notamment à réduire les inégalités de salaires entre hommes et femmes, à établir des quotas pour l'attribution des postes à responsabilité et à élaborer des programmes d'information sur les carrières.

¹ BIT: *Compte rendu provisoire* n° 13, Conférence internationale du Travail, 100^e session, Genève, 2011.

6. Plusieurs pays ont indiqué avoir adopté des stratégies nationales pour intégrer les travailleurs migrants, notamment en leur offrant des possibilités de formation linguistique et professionnelle afin de leur faciliter l'accès au marché du travail. D'autres pays ont fait état d'efforts visant à promouvoir l'embauche des personnes handicapées, des jeunes travailleurs et des travailleurs vivant avec le VIH ou le sida.
7. Malgré la mise en œuvre de ces programmes et d'autres, on a constaté que les femmes continuent de souffrir de discrimination à l'embauche, mais aussi sur les plans du droit à prestations et de l'égalité de rémunération. Dans une grande majorité de pays, la maternité demeure un motif de discrimination et une cause de licenciement abusif, et nombreuses sont les femmes victimes de harcèlement sexuel au travail.
8. On a également constaté que la discrimination raciale et ethnique persistait, malgré les efforts déployés aux échelons national et international. Les travailleurs migrants, en particulier, sont parfois devenus les boucs émissaires de la crise économique et financière, et on observe une recrudescence inquiétante de la xénophobie. Aujourd'hui, la préoccupation en matière de sécurité signifie, en général, que les stéréotypes et l'hostilité envers les étrangers sont autant de prétextes pour dénier l'égalité des chances et de traitement aux membres de groupes minoritaires religieux ou ethniques ainsi qu'aux migrants et aux descendants d'immigrés, pourtant nés dans le pays.
9. Durant le débat, le Bureau a été prié d'apporter une assistance aux pays pour la mise en application effective des normes internationales du travail au niveau national, y compris dans l'économie informelle. On lui a également demandé de jouer un rôle moteur pour aider les pays à concevoir davantage de campagnes de sensibilisation et de mobilisation en faveur des droits et responsabilités des travailleurs et des employeurs. De plus, on a souligné qu'il devait aider les pays à collecter des données statistiques sur le sujet. Enfin, une coopération plus étroite au sein du système multilatéral sur la question de la non-discrimination a été préconisée.
10. Par ailleurs, il a été considéré nécessaire de renforcer la capacité des partenaires sociaux et de leurs réseaux dans la lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession. La négociation collective est considérée comme un moyen important permettant aux partenaires sociaux de conjuguer leurs efforts pour que l'égalité au travail devienne une réalité. Le dialogue social est également considéré comme un moyen d'intégrer les questions de non-discrimination et d'égalité dans les politiques sociales et du travail.
11. Il est clair qu'il n'y a pas une solution unique au problème de la discrimination au travail, compte tenu de la diversité des pays et régions dans lesquels il sévit. En revanche, le Bureau devrait aider à mettre en commun des expériences réussies, à trouver la bonne combinaison de mesures et à allouer des ressources adéquates pour garantir une mise en œuvre et un suivi appropriés.

Elaboration d'un plan d'action concernant l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession

12. Dans l'esprit de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, et en s'appuyant sur tous les moyens d'action dont il dispose, notamment l'action normative, la coopération technique ainsi que la recherche et la diffusion d'informations, il est proposé que le Bureau adopte les quatre domaines d'action prioritaires suivants: a) promouvoir les instruments de l'OIT relatifs à la non-discrimination, en œuvrant à la ratification universelle des deux conventions

fondamentales sur l'égalité (conventions n^{os} 100 et 111); b) approfondir et partager ses connaissances sur l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession; c) continuer d'accroître les capacités institutionnelles des mandants de l'OIT afin qu'ils puissent mieux faire respecter le droit fondamental à la non-discrimination au travail; et d) renforcer les partenariats internationaux conclus au niveau mondial avec les grands protagonistes de la question de l'égalité au travail.

13. Dans le cadre de ces domaines d'action prioritaires, le Bureau accorderait une attention particulière à l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe et à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes; à l'élimination de la discrimination raciale et ethnique; à la promotion de l'égalité de traitement pour les travailleurs migrants; et à l'élimination de la discrimination fondée sur des motifs multiples. Il conviendrait également d'œuvrer contre la discrimination fondée sur le statut VIH, le handicap et l'âge.

Promouvoir les instruments pertinents

14. Des efforts doivent être faits pour continuer à promouvoir la ratification des deux conventions fondamentales sur l'égalité, à savoir les conventions n^{os} 100 et 111, en répondant aux demandes d'assistance technique adressées au BIT par des pays qui n'ont pas encore ratifié ces instruments.
15. Outre ces deux conventions, le Bureau devrait s'employer à promouvoir activement la convention (n^o 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la recommandation (n^o 200) sur le VIH et le sida, 2010, adoptées récemment. Il devrait continuer de donner suite aux conclusions sur l'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent, adoptées par la Conférence internationale du Travail en 2009² et de s'efforcer d'obtenir une plus large ratification de la convention (n^o 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989. Il devrait aussi continuer d'appuyer la mise en œuvre de la convention (n^o 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et de la convention (n^o 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

16. Le Bureau devrait accorder une attention toute particulière au renforcement 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 conviendrait de concevoir des activités spécifiques pour renforcer la capacité des statisticiens du travail et améliorer les systèmes d'information sur le marché du travail afin de fournir de meilleures données ventilées par sexe sur les motifs de discrimination, notamment l'égalité hommes-femmes, la race et l'appartenance ethnique, le handicap et le VIH/sida. Il conviendrait également de déployer des activités pour garantir que la collecte de données relatives à la lutte contre la discrimination tiendra dûment compte des identités complexes et plurielles des personnes les plus exposées, le but étant de concevoir des mesures antidiscriminatoires qui leur soient mieux adaptées, en particulier dans le secteur informel. Il faudrait aussi produire des documents de travail sur: a) de nouveaux concepts et de nouvelles approches pour traiter les réalités multiformes et

² Voir le document GB.312/INS/12 sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la résolution de la Conférence de 2009.

complexes des inégalités et des vulnérabilités au travail; et b) les défis auxquels sont confrontés les travailleurs domestiques migrants dans le sillage de la crise financière mondiale.

17. Le Bureau devrait aider les mandants en rassemblant et diffusant des éléments d'orientation pratiques sous la forme de manuels, de guides d'utilisateur et de dossiers d'information à l'usage des gouvernements, des employeurs et des syndicats, tenir à jour et enrichir des bases de données conviviales et poursuivre la recherche sur les différents motifs de discrimination.

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

18. En complément des conseils sur les politiques à suivre, fournis directement aux gouvernements et aux partenaires sociaux, il conviendrait de continuer avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin à concevoir et de réaliser des programmes de formation en face à face et à distance sur la non-discrimination et l'égalité. Le Bureau devrait continuer de promouvoir l'utilisation d'audits participatifs de genre (APG)³ comme outils d'autoévaluation favorables à une prise de conscience, aux niveaux individuel et organisationnel, de la problématique de l'égalité hommes-femmes. Après le lancement réussi de la première édition du guide intitulé *Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois*, et après le succès des activités de formation à l'utilisation de ce guide, il conviendrait d'élaborer des outils pratiques de ce type sur d'autres motifs de discrimination. Il est proposé de commencer par un nouvel outil sur la diversité raciale et d'enchaîner avec d'autres sur le harcèlement sexuel, sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, les travailleurs handicapés et les travailleurs vivant avec le VIH ou le sida. Il faudrait également organiser une formation sur l'utilisation efficace de ces outils.

Renforcement des partenariats internationaux conclus au niveau mondial avec les principaux protagonistes de l'égalité au travail

19. Le Bureau devrait continuer de nouer des partenariats ou de les renforcer ainsi que de collaborer avec d'autres institutions du système des Nations Unies afin de mettre en application de principe de l'unité d'action, surtout à l'échelon national, dans des domaines d'action touchant à l'élimination de la discrimination au travail. Cela ferait aussi avancer les objectifs internationaux consistant à faire reculer la pauvreté et l'exclusion sociale.
20. Il est proposé que le Bureau s'efforce de mieux coopérer avec d'autres institutions des Nations Unies qui agissent dans le domaine de l'égalité et de la non-discrimination comme 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 (ONU-Femmes)⁴, ainsi que les organes de supervision des instrument internationaux et les procédures spéciales des Nations Unies.

³ Voir document GB.310/17/3.

⁴ Voir document GB.312/INS/12, paragr. 26.

21. Le Bureau devrait continuer de veiller à ce que les priorités des programmes par pays de promotion du travail décent transparaissent dans les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement et intègrent autant que possible les principes de non-discrimination et d'égalité entre hommes et femmes. De plus, il 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.

Conclusion

22. La réalisation effective des activités proposées exige des ressources extrabudgétaires considérables en complément des crédits déjà alloués dans le cadre du budget ordinaire. Le Bureau engagerait les donateurs à consentir les investissements nécessaires pour assurer un progrès soutenu vers l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession en allouant au résultat correspondant du cadre stratégique de l'OIT (résultat 17) des ressources non affectées afin que l'ensemble des thèmes prioritaires indiqués ci-dessus puissent être traités.
23. *Le Conseil d'administration voudra sans doute approuver les priorités susmentionnées et les activités proposées concernant le principe de non-discrimination et le droit à la non-discrimination, qui guideraient les travaux du Bureau au cours de la période quadriennale à venir, et demander au Bureau de tenir compte de ces propositions dans la préparation de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail qui aura lieu à la session de 2012 de la Conférence internationale du Travail.*

Genève, le 27 septembre 2011

Point appelant une décision: paragraphe 23