



Neuvième séance

Vendredi 10 juin 2011, 15 h 10

Présidence de M. Nkili

RAPPORT GLOBAL EN VERTU DU SUIVI DE LA DÉCLARATION DE L'OIT RELATIVE AUX PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL

Le PRÉSIDENT

J'ai l'honneur et le plaisir de déclarer ouverte cette neuvième séance de la Conférence internationale du Travail, consacrée au rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Comme vous le savez, le rapport global de cette année porte sur *L'égalité au travail: un objectif qui reste à atteindre*. Ce rapport dresse un tableau complet et vivant de la situation en ce qui concerne l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Nos travaux cet après-midi vont se dérouler de la manière suivante. Je vais d'abord donner la parole au Directeur général, M. Juan Somavia, pour quelques remarques d'introduction.

Ensuite, M^{me} Michelle Bachelet, Secrétaire générale adjointe de l'Organisation des Nations Unies et Directrice exécutive de l'ONU-Femmes, s'adressera à la Conférence. Puis la parole sera donnée aux membres de notre panel de haut niveau et une discussion interactive suivra. Une fois le panel et la discussion interactive terminés, la fin de la séance sera consacrée aux interventions individuelles et des groupes.

Original anglais: Le SECRÉTAIRE GÉNÉRAL de la CONFÉRENCE

Je crois qu'il n'y a pas de meilleur départ aux débats d'aujourd'hui que le principe fondateur de notre Constitution et je vais le citer: «Tout être humain, quels que soient sa race, sa religion ou son sexe, a le droit de rechercher tant son bien-être matériel que son développement spirituel dans des conditions de liberté, de dignité, de sécurité économique et d'égalité des chances.» Et comme nous le savons bien, notre responsabilité est de défendre ce droit.

Quelques-unes des conséquences douloureuses de la crise mondiale ont été très visibles et tangibles; d'autres, moins évidentes, étaient tout aussi dangereuses. Avec l'aggravation de l'insécurité économique, la vulnérabilité des personnes et des minorités quant aux discriminations s'accroît. Le risque, pour elles, est de se voir attribuer tous les torts. Elles ne sont pas à l'abri sur leur lieu de travail, et

nous connaissons tous des exemples de réactions en la matière.

D'après le rapport global, la discrimination sur le lieu de travail revêt des formes de plus en plus nombreuses, et la discrimination à plusieurs titres, d'exception, devient la règle.

La législation contre la discrimination a beaucoup évolué ces dernières décennies. Mais la discrimination est un monstre à plusieurs visages, qui se révèle en fonction des circonstances – de la race, de la religion, de l'orientation sexuelle, du statut VIH/sida, du handicap, de l'âge, mais partout et toujours, du sexe.

Considérons l'égalité des sexes: malgré les progrès réalisés, la rémunération des femmes est toujours inférieure de 70 à 90 pour cent à celle des hommes. La discrimination liée à la grossesse et à la maternité est encore trop courante. Et beaucoup de jeunes filles ne reçoivent pas d'éducation, au seul motif que ce sont des filles.

L'histoire nous a montré, à maintes reprises, que la discrimination peut s'enraciner très facilement, parfois avec des conséquences tragiques. La situation devient comme normale, ou est si pesante que la victime hésite à faire face. Et le tort est difficile à réparer.

Il incombe à l'OIT, organisation tripartite guidée par les valeurs qui sont celles de tous les Etats Membres, de prendre l'initiative et de faire en sorte que la discrimination ne s'installe sur le lieu de travail, et de faire la différence dans la société dans son ensemble. Deux conventions clés de l'OIT sur la discrimination (la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958) auront bientôt été ratifiées à l'échelle universelle. Il est donc possible que nous parvenions à l'objectif. Mais nous savons bien qu'il faudra ensuite passer de la ratification à l'application. Tirons donc pleinement parti de l'administration et de l'inspection du travail, dont débat également la présente Conférence. Utilisons aussi les conclusions formulées quant aux entreprises durables afin de faire en sorte que les bonnes pratiques professionnelles soient appliquées sur le lieu de travail. Nous avons les outils. A nous d'agir, de les utiliser.

Aujourd'hui, nous avons une invitée spéciale. Il s'agit de M^{me} Michelle Bachelet, Directrice exécutive de l'ONU-Femmes, ex-Présidente du Chili et aussi responsable du Groupe consultatif pour la protection sociale.

Merci d'être venue, M^{me} Bachelet.

Avocate de la protection sociale en tant que droit et facteur de production, Michelle Bachelet est en quelque sorte une brillante praticienne en la matière. Nous sommes très fiers de ce qu'elle a réalisé et nous sommes aussi fiers qu'elle ait répondu présente à notre appel.

Nous allons bientôt signer un mémorandum d'accord pour renforcer la coopération entre nos deux organisations, notamment dans le domaine de la discrimination entre les sexes dans le monde du travail.

Je dirai pour conclure que la protection sociale consiste à protéger les plus vulnérables, notamment à l'heure où les dépenses sociales sont soumises à de fortes pressions, et qu'il s'agit ainsi de trouver les moyens de faire en sorte que les personnes en situation vulnérable ne soient pas doublement pénalisées en raison de la discrimination.

Je suis certain que notre invitée spéciale et le panel éminent que nous avons réuni – un panel dont les pays et les organisations sont des acteurs-clés dans la lutte contre la discrimination – vont jeter une lumière nouvelle sur les aspects complexes de la discrimination.

Le PRÉSIDENT

Je vous remercie, Monsieur le Secrétaire général, de nous avoir présenté les grandes lignes de ce rapport qui fait le point de la situation et nous fournit aussi d'intéressantes pistes pour l'avenir.

Comme vous, j'espère que le débat qui va s'engager touchera les aspects importants que vous avez soulevés, en particulier la nécessité que les mesures adoptées pour atténuer les effets de la crise ne nous ramènent pas en arrière dans la lutte contre la discrimination.

Je vais maintenant donner la parole à notre invitée d'honneur, M^{me} Michelle Bachelet, Secrétaire générale adjointe de l'Organisation des Nations Unies et directrice exécutive de l'ONU-Femmes.

M^{me} Bachelet a été Présidente du Chili de 2006 à 2010. Avocate de longue date des droits des femmes, elle a plaidé en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes tout au long de sa carrière. Un de ses grands succès en tant que Présidente a été sa décision d'économiser des milliards de dollars de revenus pour financer des projets comme la réforme des retraites, la protection sociale pour les femmes et les enfants et la recherche et le développement. Et ce, malgré la crise financière.

M^{me} Bachelet a également tenu des portefeuilles ministériels dans le gouvernement chilien en tant que ministre de la Défense et ministre de la Santé.

Original anglais: M^{me} BACHELET (Secrétaire générale adjointe des Nations Unies et Directrice exécutive de l'ONU-Femmes)

Je suis heureuse de revenir à la Conférence internationale du Travail en qualité de dirigeante de l'ONU-Femmes. Il est toujours encourageant de voir le dialogue social à l'œuvre à l'OIT et la Conférence annuelle de l'OIT est une source d'inspiration et d'orientation sur la manière dont les principaux acteurs, les dirigeantes et les dirigeants du monde des affaires, du travail et des gouvernements peuvent parvenir à un consensus sur les principales questions qui préoccupent le monde du travail au XXI^e siècle.

Cette Conférence nous montre tout ce que nous pouvons accomplir lorsque s'instaure un véritable débat dans un esprit de tripartisme. Elle nous

montre aussi qu'il nous reste un long chemin à parcourir avant de parvenir à une parfaite égalité entre les hommes et les femmes.

M. Somavia m'a appris qu'un peu moins de 28 pour cent des 3 000 délégués accrédités qui participent à cette Conférence sont des femmes, ce qui en dit long sur les déséquilibres entre hommes et femmes, non seulement dans le monde du travail mais aussi dans le domaine de la participation politique, de la prise de responsabilité et de la représentation. Je suis reconnaissante que l'on m'ait donné la possibilité de participer au groupe sur l'égalité au travail qui est chargé d'analyser en profondeur les inégalités et les dysfonctionnements sur le marché du travail.

Le rapport du Directeur général, *L'égalité au travail: un objectif qui reste à atteindre*, représente le dernier instantané faisant le bilan des succès et des échecs, des avancées et des retards en matière de lutte contre l'inégalité et la discrimination dans le monde du travail.

Le rapport examine 12 formes de discrimination axées sur les critères suivants: le sexe, la race, l'appartenance ethnique, la nationalité (le cas des travailleurs migrants), la religion, les opinions politiques, l'origine sociale, le statut VIH, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la génétique et le mode de vie ainsi que le phénomène de la discrimination multiple.

La plupart de ces formes de discrimination sont couvertes par les instruments des Nations Unies sur les droits de l'homme ainsi que par les normes du travail de l'OIT, comme la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Ces instruments ont encore beaucoup de défis à relever et cela dans tous les pays du monde.

Cet après-midi, la Conférence examinera sans aucun doute certaines formes de discriminations multiples. Je voudrais quant à moi réfléchir avec vous sur le thème de la discrimination fondée sur le sexe.

Éliminer les inégalités entre hommes et femmes est vraiment au cœur du plan stratégique de l'ONU-Femmes. Se fondant sur le principe d'égalité consacré par la Charte des Nations Unies, la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, le Programme d'action de Beijing et la Déclaration du millénaire, l'ONU-Femmes s'efforce de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes et des jeunes filles, en partant du principe que les femmes doivent contribuer sur un pied d'égalité à l'instauration d'une société fondée sur les droits humains, la paix et la sécurité et en retirer les mêmes avantages que leurs partenaires masculins.

Nous pensons que l'élimination de la discrimination entre hommes et femmes n'est pas seulement une obligation morale découlant du respect que nous devons aux droits humains fondamentaux mais aussi une évidence au regard du bon fonctionnement de l'économie. La Banque mondiale est par ailleurs en train de publier un nouveau rapport dans lequel elle affirme que l'égalité est un atout économique. Combien de talents ont-ils été gaspillés à cause de la discrimination? Lorsque les sociétés, les travailleurs et les gouvernements permettent aux femmes de créer et n'opposent aucune entrave à leurs capacités productives, ils ne sont jamais perdants mais toujours gagnants.

Après avoir activement consulté un large éventail de partenaires, dans plus de 100 pays, nous avons identifié cinq domaines thématiques qu'il convient

de privilégier pour accélérer les progrès en matière d'égalité hommes-femmes.

Premièrement, autonomiser les femmes sur le plan économique; deuxièmement, accroître leur capacité de participer à la vie politique et de la diriger; troisièmement, mettre fin à la violence contre les femmes et les jeunes filles; quatrièmement, impliquer pleinement les femmes dans les processus de paix post-conflits; et cinquièmement, renforcer la planification et la budgétisation du développement à l'échelle nationale pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. Vous noterez que ces priorités reflètent ce que préconise le rapport global.

Dans la perspective du mandat de l'ONU-Femmes, je voudrais faire quatre principaux commentaires sur les divers critères de discrimination décrits dans le rapport global.

Premièrement, la discrimination sur le marché du travail fondée sur le sexe est présente dans tous les pays car le sexe est l'une des caractéristiques constantes de la population active et de la division du travail. Les formes de discrimination multiples telles que celles fondées sur le sexe et la race, le sexe et le handicap, et le sexe et l'âge doivent être éliminées et nous devons notamment axer nos efforts sur l'élimination du sexisme dans l'emploi et sur le lieu de travail.

Ce type de discrimination est encore plus exacerbé pendant les périodes de crise comme celle, économique et financière, que nous venons de vivre pendant ces deux dernières années. Comme le dit le rapport global, au paragraphe 17: «dans plusieurs pays, l'emploi féminin a gravement souffert des effets de la crise sur le secteur des exportations. 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». L'ONU-Femmes souhaite travailler avec l'OIT pour éliminer les inégalités entre hommes et femmes que la crise actuelle risque d'exacerber.

Deuxièmement, de nouvelles formes de discrimination auparavant négligées, notamment sur le plan de l'orientation sexuelle, exigent toute notre attention. L'orientation sexuelle est, par exemple, un facteur de harcèlements et d'inégalités salariales. Le rapport global montre que les travailleurs homosexuels peuvent gagner de 3 à 30 pour cent de moins que leurs homologues hétérosexuels et qu'ils sont victimes d'autres discriminations en matière de protection sociale.

Alors que la discrimination fondée sur le statut de migrant n'est pas nouvelle, le rapport global dit clairement qu'elle prend des formes encore plus déplaisantes et plus nocives au XXI^e siècle, notamment sur le marché du travail.

Dans l'Union européenne, par exemple, l'on signale des cas d'exploitation où les travailleurs migrants sont victimes de harcèlement, travaillent trop longtemps et dans des conditions malsaines, perçoivent de bas salaires et ne peuvent obtenir un congé maladie. En partenariat avec l'OIT et le système des Nations Unies, l'ONU-Femmes entend intensifier son action concernant les travailleurs migrants pour mettre fin aux violations des droits humains des femmes et des travailleuses migrantes.

Troisièmement, cette 100^e session de la Conférence est également le 60^e anniversaire de l'adoption de la convention (n° 100) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre

masculine et féminine pour un travail de valeur égale, 1951, mais nous n'avons pas assisté à de grands changements concernant l'application de ce principe qui figure dans la Constitution elle-même et dans le texte de la convention n° 100 de 1951.

L'inégalité salariale qui se fonde uniquement sur le sexe reste un problème très important dans toutes les régions. L'égalité de rémunération doit maintenant devenir une réalité.

L'attention que l'ONU-Femmes porte à l'autonomisation économique des femmes couvre également cet objectif et nous avons l'intention dans chacun de nos mandats de galvaniser les énergies au sein du système des Nations Unies pour faire en sorte que le concept de rémunération égale pour un travail de valeur égale soit pleinement reconnu et promu.

Quatrièmement, je veux souligner l'importance cruciale de la cohérence des politiques concernant l'élimination des obstacles persistants qui se dressent sur la voie de l'égalité entre hommes et femmes et dont certains sont décrits dans le rapport global. L'ONU-Femmes a également pour mandat de renforcer la coordination dans l'ensemble du système des Nations Unies. Il s'agit là d'un véritable avantage comparatif.

Au sein du système des Nations Unies, nous pouvons avoir un plus grand impact en appliquant le principe d'unité d'action, c'est-à-dire en travaillant ensemble et en coordonnant notre action. Comme le dit le rapport global: «Travailler ensemble pour être unis dans l'action, c'est l'occasion de relayer l'esprit de 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 en tirent, autant que possible, les principes de non-discrimination et de l'égalité entre hommes et femmes.»

Les Etats Membres peuvent jouer un rôle semblable au niveau national en encourageant leurs divers ministères à travailler de concert. Les gouvernements peuvent aider à faire comprendre les avantages que présente l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail dans un contexte plus large. Adopter des politiques et programmes de l'emploi nationaux qui reflètent les engagements en matière d'égalité entre hommes et femmes permet de renforcer l'approche nationale sur la question.

Au niveau des acteurs, les dispositifs nationaux en faveur des femmes peuvent renforcer la cohérence des politiques en collaborant avec les ministères du Travail et les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Chers amis, il reste tant à faire, mais nous ne devons pas nous décourager. Nous devons au contraire progresser avec détermination sur la voie de l'égalité entre hommes et femmes. Le rapport global, comme je l'ai dit au début, rend compte des progrès accomplis et de ceux qu'il reste à faire.

Je suis sûre que la discussion d'aujourd'hui permettra de donner davantage d'exemples d'avancées, de progrès au niveau national. L'ONU-Femmes relève que 125 pays ont érigé en délit la violence domestique, que 117 pays se sont dotés de lois sur l'égalité de rémunération et que 115 pays garantissent l'égalité en matière de droits de propriété.

Dans tous les pays et dans toutes les parties du monde, et nous l'avons constaté dans le monde arabe, les femmes qui étaient autrefois exclues de la vie publique sont maintenant auprès des hommes pour exiger la liberté, la dignité, la justice sociale et le droit de participer sur un pied d'égalité à la transformation de leurs sociétés.

Je crois que, pour beaucoup d'entre nous qui sont ici aujourd'hui, l'élimination de la discrimination symbolise un avenir meilleur. Cela doit être accompli.

Les mesures que les organisations d'employeurs et de travailleurs et les gouvernements prennent à partir d'aujourd'hui pour éliminer la discrimination représentent de véritables stratégies qui peuvent aider à forger un monde meilleur et plus cohérent.

Ces mesures pourront en permanence nous aider à sortir de beaucoup de crises économiques et sociales auxquelles les hommes et les femmes sont confrontés à des plans divers. L'action est indispensable si nous prenons les engagements internationaux au sérieux, comme ceux relatifs à la non-discrimination qui figurent dans la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail et si nous souhaitons construire un monde où prévaudront la justice sociale et où la prospérité économique.

Par conséquent, renforçons notre engagement en faveur de l'égalité entre hommes et femmes, y compris les plus exclus et les plus défavorisés. Soyons à même de témoigner que nous tous, ici présents, à la 100^e session de la Conférence internationale du Travail, avons su insuffler un nouvel élan à la promotion des droits individuels des hommes et des femmes et des droits collectifs des organisations d'employeurs et de travailleurs et cela, pour le plus grand profit des familles, des entreprises, des communautés, des pays, des régions, et enfin de l'humanité toute entière.

Le PRÉSIDENT

Merci pour votre intervention, qui reflète la lutte que vous menez pour l'égalité entre les hommes et les femmes et pour l'autonomisation des femmes, et qui sera, j'en suis sûr, une source d'inspiration et de réflexion pour tous les délégués ici présents.

Nous ouvrons maintenant la discussion du panel, sur la base des principes convenus lorsque la suspension de certaines des règles de procédure de la Conférence a été décidée pendant la deuxième séance.

Je donne maintenant la parole à la modératrice, pour qu'elle nous présente les membres du panel et qu'elle nous dise comment elle souhaite conduire le débat.

Original anglais: La MODÉRATRICE

Une grande partie des points que vous avez soulevés seront repris dans le panel. Ce panel de haut niveau est intitulé *L'égalité au travail: un objectif qui reste à atteindre*, ce titre étant également le titre du rapport global sur la non-discrimination qui a tiré la sonnette d'alarme sur la discrimination, en dépit des progrès réalisés au cours des dix dernières an-

nées. Ledit rapport précise bien que la crise économique et la réaction des gouvernements pourraient, je cite, «remettre en cause les objectifs atteints ces dernières décennies». Que pouvons-nous faire pour que cela ne se produise pas? Nous allons en discuter avec M^{me} Hanne Bjurström, ministre du Travail de la Norvège et ancienne vice-présidente et juge du tribunal du travail norvégien.

Puis nous écouterons M^{me} Iriny Lopes, ministre d'Etat chargée de la politique en faveur des femmes au Brésil, élue en 2002 et en 2006 à la chambre des représentants et également membre du Conseil d'éthique. Puis M. Phil O'Reilly, Directeur général de Business NZ, le groupe consultatif le plus important de Nouvelle-Zélande, qui est également membre du Conseil consultatif sur les entreprises auprès de l'OCDE.

Enfin nous écouterons M^{me} Rabiadou Diallo, Secrétaire générale de la Confédération nationale des travailleurs de Guinée (CNTG). Elle est également vice-présidente de l'Organisation de l'unité syndicale africaine, membre du Conseil d'administration de la Confédération syndicale internationale pour l'Afrique, membre du Conseil d'administration et vice-présidente de la Commission pour les femmes de la Confédération syndicale internationale (CSI), et membre du groupe des travailleurs du Conseil d'administration de l'OIT.

Nous espérons avoir un peu de temps pour une discussion interactive animée. J'aimerais entendre tous vos commentaires et vos questions.

Original anglais: M^{me} BJURSTRÖM (ministre du Travail, Norvège)

Tout d'abord, j'aimerais féliciter l'OIT pour ce rapport global très intéressant et pertinent. En règle générale, les rapports globaux contiennent une masse d'informations très appropriées, qui mettent l'accent sur les normes fondamentales. Le rapport contribue à mieux faire connaître les piliers fondamentaux sur lesquels, à notre avis, devraient reposer les marchés internationaux du travail.

Cette année, le rapport global donne des informations particulièrement utiles sur des valeurs à caractère hautement politique. L'égalité au travail et la lutte contre la discrimination sur le marché du travail sont des questions qui relèvent des droits fondamentaux, mais entrent aussi dans le cadre des stratégies de développement. Les conclusions du rapport sont préoccupantes dans certains domaines. Il est certes très intéressant de constater les progrès continus dans l'élaboration de lois pour lutter contre la discrimination à l'échelon international. Néanmoins, le rapport global relève que, malgré ces avancées, la crise économique et sociale mondiale a augmenté les risques de discrimination à l'égard de certains groupes, comme les travailleurs migrants.

Nous avons fortement soutenu l'OIT dans ses efforts visant à promouvoir le travail décent, pour servir de base à la gouvernance mondiale, car c'est un outil qui peut nous aider à faire face à la crise économique et contribuer à la reprise. Nous félicitons l'OIT pour la stature qu'elle a acquise auprès des instances internationales et les résultats obtenus. Nous croyons fermement au renforcement des institutions en s'appuyant sur le droit international, et nous nous félicitons des contributions à l'établissement de la plate-forme sur les normes minimales du travail et le travail décent, pour servir de base au commerce international et aux investissements.

Sur le plan national, la ratification et l'application des conventions de l'OIT sont fondamentales. Nous encourageons tous les Etats Membres à accélérer les ratifications, même si cela ne suffit pas. Les droits fondamentaux doivent être respectés. La ratification des deux conventions fondamentales dans ce domaine est particulièrement importante: il s'agit de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951.

La discrimination, telle qu'elle est décrite dans le rapport global, montre que ni la ratification des conventions, ni les efforts des institutions internationales ne sont suffisants. Il faut des politiques nationales et des stratégies de mise en œuvre.

Dans de nombreux pays, on a constaté, après la crise économique et financière, une évolution très marquée vers un double marché du travail. Notre expérience en Norvège est différente. On m'a demandé de présenter certaines de nos stratégies de lutte contre la discrimination et le double marché du travail, également dans le cadre de la crise économique. La lutte contre la discrimination est une bataille pour les droits humains fondamentaux. Mon gouvernement la considère également comme un pilier du développement durable et le fondement de la croissance économique. Certains disent qu'il est impossible de maintenir le plein emploi et la croissance sans l'ouverture au double marché du travail et l'acceptation de celui-ci. Ils pensent qu'on ne peut y parvenir qu'en permettant l'accroissement des inégalités au niveau des salaires et des conditions de travail. D'autre part, la Norvège a réussi à concilier une participation élevée au marché du travail et des écarts de revenus relativement faibles, sans avoir un double marché du travail.

Au lieu de nous demander s'il est possible de concilier un niveau élevé d'emploi et l'égalité des prestations sociales, nous devrions nous demander comment cela a été accompli. Il faut souligner trois facteurs. Premièrement, l'égalité entre hommes et femmes occupe une place importante dans le modèle norvégien. Le taux d'emploi est très élevé chez les femmes. Un nombre assez important de femmes travaillent dans le domaine social, dans le secteur public, où elles occupent des emplois relativement bien rémunérés et bien organisés. Deuxièmement, une discrimination salariale encadrée et de faibles écarts de salaires ont des retombées importantes sur la répartition, le capital social et la reconstruction de l'économie. Troisièmement, un contrat social entre les principales parties sur le marché du travail a contribué aux faibles écarts de salaire, ainsi qu'à des niveaux élevés de réinvestissement.

Je n'ai pas le temps d'expliquer ces points en détail. Il me suffit de dire qu'à ce jour, et contrairement aux scénarios catastrophe concernant le modèle nordique, celui-ci perdure depuis des décennies. J'irais même jusqu'à dire que les pressions résultant de la mondialisation ont, en fait, renforcé ce modèle. Au lieu d'être soumis aux forces de la mondialisation, un état social généreux devrait être considéré comme une condition préalable pour récolter les avantages de la mondialisation.

La Norvège est allée assez loin, en ce qui concerne la position des femmes et leur lutte pour l'égalité des sexes; pourtant, un nombre relativement élevé de femmes sont employées à temps partiel. Le marché du travail est segmenté: un grand nombre de femmes travaillent dans le secteur public, dans le domaine social. Peu de femmes occu-

pent des positions de cadre dans le secteur privé, et il y a de grandes différences de salaires. Ce sont des problèmes auxquels elles sont confrontées en permanence. Les moyens utilisés traditionnellement pour réaliser le travail décent et lutter contre la discrimination sont une participation élevée au marché du travail et une coopération étroite avec nos partenaires sociaux. Ce seront aussi nos principaux outils à l'avenir.

Notre politique d'intégration vise à faire en sorte que les immigrés puissent contribuer rapidement à la société, en jouissant de l'égalité en matière de droits, d'obligations et d'opportunités. La majorité des immigrés participent pleinement à la société; la plupart parlent norvégien, ont un emploi et s'en sortent bien. En moyenne, cependant, les immigrés ont des conditions de vie inférieures à celles du reste de la population. En Norvège, les taux de chômage des immigrés sont plus bas que dans la plupart des autres pays; cependant, le taux de chômage des immigrés, en tant que groupe, est trois fois plus élevé que dans le reste de la population.

Le gouvernement a mis en place plusieurs mesures visant à intégrer les immigrés arrivés récemment: un programme d'introduction pour les nouveaux arrivants, ainsi que le droit et l'obligation de participer à des cours de norvégien sont des outils importants. En outre, un programme global à l'intention des personnes nécessitant une assistance pour obtenir et conserver un emploi a été mis en place. Depuis 2009 les employeurs, les autorités publiques et les organisations de travailleurs sont tenus de promouvoir l'égalité et de prévenir la discrimination pour des raisons ethniques ou liées à un handicap. Les entreprises publiques et privées doivent décrire, dans leurs rapports budgétaires annuels, les différentes mesures qu'elles ont prises afin de remplir leurs obligations. Les services publics doivent convoquer des immigrés pour leur faire passer des entretiens, lorsqu'ils ont besoin de nouveaux collaborateurs.

Quelle est la prochaine étape? Nous demandons une plus grande coopération au sein du système multilatéral sur la question de la discrimination. Nous encourageons la coopération de l'OIT avec les organes de traités et le Conseil des droits de l'homme pour faire en sorte que les conventions fondamentales de l'OIT soient incluses au processus d'examen périodique universel.

Nous aimerions aussi souligner l'importance du rôle de l'ONU-Femmes. Les efforts conjoints du BIT et de l'entité des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme auront certainement un large impact qui s'étendra à d'autres domaines d'action et renforcera les deux organisations. Nous sommes heureux de constater qu'il existe une solide coopération et que la responsable de l'ONU-Femmes, M^{me} Bachelet, présidente du Groupe consultatif sur le socle de protection sociale, joue un rôle important pour l'OIT.

Original anglais: La MODÉRATRICE

Nous reviendrons ultérieurement sur un grand nombre de ces points, mais vous avez soulevé beaucoup de questions intéressantes sur lesquelles j'aimerais revenir plus tard. Nous pourrions discuter tout à l'heure de la façon dont la Norvège a réussi dans ce domaine. Est-ce un exemple que d'autres pays peuvent suivre ou est-ce une expérience propre à la structure économique de la Norvège, des pays scandinaves? Peut-on avoir un modèle unique ou

est-ce que chaque pays, chaque région doit adopter différentes approches? Nous pourrions éventuellement en discuter plus tard.

Original portugais: M^{me} LOPES (ministre d'Etat chargée des politiques en faveur des femmes, Brésil)

Je voudrais entrer directement dans le cœur du débat. Si j'ai bien compris la situation, les écarts dans la situation économique et le niveau de développement entre les pays sont déterminants quant aux politiques mises en œuvre pour combattre la discrimination et les inégalités.

Mon pays pense qu'il y a des différences entre les divers pays du monde, et qu'un seul modèle ne peut pas s'appliquer à tous. Pour notre part, nous avons cherché à mettre en œuvre des politiques publiques qui permettent de surmonter les inégalités et les discriminations sur la base de notre situation économique, considérant que le développement économique de notre pays doit être partagé avec les travailleurs et les travailleuses. C'est à partir de là que nous avons commencé à travailler.

Je voudrais tout d'abord remercier et féliciter M. Nkili, Président de la Conférence, je voudrais féliciter également M^{me} Bachelet et M. Somavia, et saluer tous les représentants des gouvernements, des travailleurs et des organisations qui sont représentés dans cette salle.

Pour le Brésil, il est très important de participer à ce panel, et je vous transmets les salutations de notre Présidente, M^{me} Dilma Rousseff.

Ce panel, consacré au thème *L'égalité au travail, un objectif qui reste à atteindre*, ne pourrait pas être plus opportun, étant donné l'époque où nous vivons mais aussi de l'importance de l'action normative de l'OIT, qui a été cruciale pour promouvoir l'égalité dans le monde du travail et l'égalité entre hommes et femmes.

La convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, sont sans doute les instruments normatifs les plus significatifs sur la scène internationale pour ce qui est de la promotion de politiques en faveur des femmes dans ce domaine.

Or, dans un monde globalisé et instable, nous savons qu'il existe un lien direct entre les effets des crises économiques et financières et les politiques de promotion de l'égalité et de lutte contre la discrimination car, pendant les périodes de récession, les vulnérabilités sont exacerbées et les institutions ont plus de mal à protéger les populations qui sont victimes de discrimination. Au cours de la dernière crise, la réponse de l'OIT a été le Pacte mondial pour l'emploi, qui est devenu un précieux instrument pour jeter les bases d'une croissance économique équitable et réduire les inégalités entre les hommes et les femmes.

Dans le cadre multilatéral, le Brésil a eu l'honneur de présenter à l'ECOSOC, en 2009 et 2010, des projets de résolution qui visaient précisément à intégrer toutes les mesures du Pacte mondial pour l'emploi dans tous les fonds et programmes de l'Organisation des Nations Unies.

En adoptant ces textes, l'ECOSOC, qui est chargé, par l'intermédiaire de sa Commission de la condition de la femme, de la coordination et du suivi de la mise en œuvre de la plate-forme d'action de Beijing, a ouvert la voie à un plan stratégique d'ensemble qui intègre l'acquis normatif de l'OIT

dans le cadre des efforts du système des Nations Unies pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes. Comme je le disais, le débat que nous consacrons cet après-midi au Pacte mondial pour l'emploi et au rapport susmentionné nous semble particulièrement opportun.

Au Brésil, nous vivons un moment tout à fait particulier avec l'élection de la première Présidente du pays, M^{me} Dilma Rousseff. Dès qu'elle a reçu la nouvelle de son élection, elle a fait un discours dans lequel elle a dit que son premier engagement était vis-à-vis des femmes brésiliennes, et elle a donné comme tâche centrale à notre gouvernement l'éradication de la misère.

Il faut dire que, au cours des dernières années, il y a eu une réduction significative du nombre de personnes vivant en dessous du seuil de pauvreté au Brésil, fruit de la croissance économique et des politiques mises en œuvre pour favoriser l'emploi et le «formaliser», pour revaloriser le salaire minimum, pour étendre les programmes de redistribution des revenus en faveur des familles, les allocations familiales et l'accès au crédit.

Malgré tous nos efforts, 16,2 millions de personnes continuent à vivre dans la misère au Brésil. Les plus pauvres sont l'objet en général de plusieurs discriminations: 59 pour cent des personnes les plus pauvres sont concentrées dans la région du Nordeste; 50,9 pour cent d'entre elles ont moins de 19 ans; 70,8 pour cent de ces personnes sont noires ou métis; 25,8 pour cent des personnes âgées de plus de 15 ans sont analphabètes. C'est pourquoi nous avons lancé la semaine dernière un plan intitulé «Un Brésil sans misère», un pas vers la concrétisation des engagements de notre gouvernement.

Les grandes orientations de ce plan indiquent quelles sont les mesures à adopter pour combattre ces différentes formes de discrimination: en universalisant l'accès aux services publics et aux droits sociaux, en intégrant des mesures de redistribution des revenus à une action favorisant l'accès aux perspectives offertes par le monde du travail, en améliorant le niveau de vie sur le plan économique et social, en réduisant les inégalités sociales et régionales, en favorisant le respect de la diversité entre générations, entre hommes et femmes, entre races, entre ethnies, entre contextes culturels, et en mettant sur pied des politiques de lutte contre les discriminations et les traitements inégaux.

Nous sommes certains que ce plan sera un moteur essentiel pour assurer à toute la population et, en particulier, aux femmes brésiliennes un accès à l'autonomie économique et à l'épanouissement politique, social et personnel.

Les hommes et les femmes ne sont pas insérés dans le monde du travail dans la même mesure. Au cours des dernières décennies, on a assisté à la féminisation du marché du travail mais les écarts de rémunération et des niveaux de responsabilité entre hommes et femmes persistent.

La question du travail domestique, qui est l'un des thèmes centraux de cette Conférence internationale du Travail, par exemple, mérite une attention particulière dans notre pays, car le travail domestique y est surtout exercé par des femmes, et il y a un véritable déficit de travail décent dans ce secteur.

D'après l'Institut national de statistique, en 2008, les travailleuses domestiques représentaient 15,8 pour cent des femmes qui travaillent dans notre pays, ce qui correspond à 7,2 millions de femmes.

Bien que ce secteur emploie beaucoup de femmes, il se caractérise par la précarité, puisque cette année encore seulement 26,8 pour cent des travailleuses domestiques avaient un contrat de travail.

Pour conclure, comme il est indiqué dans le rapport, je dirai que l'accès à l'égalité est un défi permanent. Depuis quelques années, le Brésil construit un véritable appareil législatif et continue de mettre en place des politiques pour lutter contre toutes les formes de discrimination.

Je conclus en disant, au nom de mon gouvernement, que notre objectif est que nous puissions nous retrouver, dans les meilleurs délais, pour discuter des progrès accomplis grâce aux politiques menées dans nos pays et à celles de l'OIT et étudier un rapport qui s'intitulera: «L'égalité au travail: une réalité dans le monde».

Original anglais: M. O'REILLY (employeur, Nouvelle-Zélande)

Je suis très heureux d'être réuni ici avec vous pour parler de ce rapport global; les employeurs ont en effet participé activement à la mise au point de la Déclaration de 1998, qui reste, nous en sommes convaincus, d'une grande utilité, au même titre que les activités de suivi correspondantes.

Pourquoi les employeurs s'intéressent-ils à la discrimination sur les lieux de travail? Tout d'abord – et ma remarque, si elle relève de l'évidence, n'en est pas moins très importante – parce qu'en tant que citoyens, ils sont partie prenante dans tout ce qui concerne la paix, la santé et la prospérité de la communauté dans laquelle ils vivent. En faisant tout ce qui est en leur pouvoir pour protéger et renforcer la situation économique, politique et sociale de chaque membre de la société, ils sont des vecteurs clés du progrès économique et social.

C'est ensuite parce que la discrimination est interdite dans la plupart des lieux où nous menons nos activités et que nous respectons la loi. Bien plus, nous reconnaissons qu'il faut qu'il y ait des législations nationales du travail pour assurer la prise en considération des besoins spécifiques des groupes particulièrement exposés à la discrimination.

Mais il y a aussi le fait – et cela, les entreprises sont en train d'en prendre conscience, et les plus avisées le savent depuis longtemps – qu'une telle préoccupation se justifie parfaitement d'un point de vue commercial et économique, en ce sens qu'une diversification maximale de la clientèle et de la main-d'œuvre ne peut qu'être favorable aux entreprises. Le chef d'entreprise qui sait comprendre la diversité de sa clientèle et qui peut intégrer cette diversité dans ses activités est à coup sûr gagnant.

C'est la raison pour laquelle les entreprises sont de plus en plus nombreuses à prendre – ou à envisager de prendre – des mesures qui anticipent sur les dispositions légales, en sorte que la lutte contre la discrimination soit indissociable de leur mode de fonctionnement quotidien. Cette évolution a, pour les décideurs, d'importantes implications, sur lesquelles je reviendrai dans un instant.

Je souhaiterais vous donner deux exemples de ce changement de comportement, à savoir cette volonté de l'entreprise de ne pas se contenter de se conformer aux législations existantes et de prendre les devants par des initiatives volontaires. Le premier exemple concerne les femmes. Il est évident qu'en déployant leurs talents, leur créativité et leur potentialité, c'est un cercle vertueux que l'on enclenche, pour le plus grand bénéfice des entreprises, mais aussi des intéressées elles-mêmes et de leur famille

– et, par voie de conséquence, des économies et des sociétés dans leur ensemble.

Selon une étude récente, le pouvoir d'achat des Américaines dépasse les 5 000 milliards de dollars E.-U.; ce sont elles qui achètent la moitié des ordinateurs et des automobiles vendus dans ce pays, et qui sont à l'origine de 80 pour cent des achats; dans ces conditions, pourquoi une entreprise hésiterait-elle à investir dans les femmes, qu'elles soient cadres ou salariées, et à tirer parti de la diversité qu'elles apportent, non seulement sur le lieu de travail, mais aussi dans les conseils d'administration et les postes de direction?

L'évolution dans ce sens se fait de plus en plus rapidement, et les entreprises sont de plus en plus nombreuses à affecter d'importantes ressources à la question de l'autonomisation économique des femmes.

La même logique vaut dans le domaine du handicap. Là aussi, il est vrai, c'est la loi qui est à l'origine de nombreux changements. Mais l'avantage que représente pour une entreprise le fait d'embaucher des handicapés est de plus en plus reconnu. Certaines entreprises se spécialisent dans les produits et les services pour les handicapés, leur famille et leurs proches. De nombreuses entreprises du monde entier établissent des liens de partenariat dans le cadre de l'OIT pour traiter la question de la diversité au travail. Je tiens à ce propos à féliciter l'OIT, qui est en train de constituer un réseau mondial d'organisations d'employeurs, d'entreprises privées, petites ou grandes, de multinationales, d'organisations non-gouvernementales, réseau qui se charge à la fois de répondre aux besoins de ses membres et de conseiller l'OIT.

L'OIT est convaincue, et nous le sommes également, que le fait de participer à ce réseau et à l'échange de connaissances et d'activités qu'il rend possible permettra aux entreprises d'accroître leur productivité, de réduire les mouvements de personnel, de sécuriser et d'optimiser les lieux de travail, et de fidéliser la clientèle et la communauté.

Je souhaiterais maintenant revenir à la question que j'ai évoquée il y a un instant, à savoir la nécessité de ne pas se contenter d'une simple conformité aux dispositions légales et de prendre des initiatives volontaires, et tout ce que cela implique pour les décideurs. Je crois pouvoir distinguer cinq implications.

La première implication tient selon moi au fait que les lois et les règlements sont en tant que tels insuffisants. Si notre seule ambition est d'enrichir l'appareil législatif de quelques lois, le mieux que nous puissions obtenir serait la pure et simple application de la lettre de la loi. Or, comme je viens de le dire, cela n'est pas satisfaisant dans une perspective à long terme. Le fait de se conformer à une règle ne peut pas aider les employeurs et les travailleurs à faire preuve de la créativité dont ils ont besoin pour trouver d'autres manières de penser et de surmonter les difficultés qui sont à l'origine de la discrimination et des inégalités sur le lieu de travail.

Je souhaiterais également – anticipant peut-être la question que l'on pourrait me poser – dire quelques mots à propos de l'idée selon laquelle le respect de ces lois antidiscriminatoires peut poser problème dans certains cas. C'est sans doute exact. Mais on pourrait affirmer la même chose pour des lois de toutes sortes; en effet, si les entreprises ne comprennent pas la raison d'être d'une loi et si elles ne la soutiennent pas, elles risquent de se contenter du

strict minimum légal – et encore, pas toujours. Les lois sont donc plus efficaces lorsqu'elles sont acceptées et soutenues. Ainsi, si le respect des législations est un premier objectif, les entreprises seront d'autant plus disposées à s'acquitter de leurs obligations qu'elles en comprendront le bien-fondé économique et social et s'aviseront qu'il y va également de leur intérêt. De toute évidence, il faut donc compléter les lois et les réglementations par d'autres types de mesures.

La deuxième implication est la suivante: lorsque les dirigeants d'entreprise abordent ce thème ou en débattent avec les décideurs, il n'est souvent question dans les propos que d'obligations et du respect de ces obligations. Je sais pertinemment, ne vous méprenez pas sur mon intention, qu'il s'agit là de deux réalités capitales. Mais si vous souscrivez à mes précédentes remarques, vous conviendrez avec moi qu'il faut aussi puiser dans un autre vocabulaire, plus laudatif, pour rendre hommage aux entreprises qui font bien leur travail. Pour le dire en d'autres termes, il faut à l'entreprise le bâton et la carotte.

La troisième implication concerne directement les gouvernements, ces derniers ayant me semble-t-il un rôle capital à jouer si l'on veut aller plus loin que le simple respect de la règle. Les gouvernements, tout comme les employeurs, doivent donner l'exemple de cette nouvelle approche. Il faut également qu'ils apprennent «sur le tas», avec toutes les erreurs que cela suppose. S'ils y parviennent, cela aura des conséquences très positives; tout d'abord, les gouvernements seront mieux à même d'établir des réglementations et d'inciter les employeurs à prendre la direction qu'ils souhaitent voir prendre. Et cela, parce qu'ils auront été formés à la dure école de la réalité. Ensuite, ils auront dispensé une formation aux groupes cibles – les femmes et les migrants, par exemple – qui pourront ensuite être leur porte-parole et, on peut l'espérer, rejoindre le secteur privé et y occuper les postes de commande.

La quatrième implication concerne l'aide aux entreprises. Le fait est que de nombreuses entreprises, dans les contextes économiques les plus divers, ne demandent qu'à bien faire et sont toutes disposées à embaucher et à retenir des salariés émigrés, par exemple, mais qui ne le font pas, car elles ne sont pas certaines de pouvoir s'acquitter correctement de toutes les procédures régissant l'embauche et l'information des intéressés. Elles peuvent également être effrayées par certaines divergences culturelles, ou quoi que ce soit d'autre. Il me semble que les organisations d'employeurs, avec l'aide des décideurs et des gouvernements, devraient aider ces entreprises en leur donnant des conseils, des outils, des guides pour les aider à s'acquitter de ces formalités. Nous savons tous qu'il existe quelques procédures toutes simples susceptibles d'aider les entreprises dans ce domaine.

La dernière implication est d'ordre linguistique. Les décideurs, y compris ceux qui ont rédigé ce rapport, utilisent fréquemment les mots «discrimination» et «exclusion». Le choix de ces mots est sans doute pertinent, mais les milieux d'affaires ne peuvent s'empêcher d'y percevoir une connotation discriminatoire à leur encontre. L'emploi de ces termes pour décrire les grands problèmes auxquels elles sont confrontées est ressenti par les entreprises comme une mise à l'écart. C'est la raison pour laquelle elles préfèrent employer un autre terme, plus

positif, plus engageant, celui de diversité. Les entreprises ne peuvent qu'adhérer à ce concept de diversité, parce qu'il est perçu comme positif et est synonyme d'avantage concurrentiel.

C'est pour cette raison que j'invite les décideurs à réfléchir sur cet aspect linguistique, et sur les termes à utiliser dans le dialogue qu'elles mènent sur les résultats qu'elles souhaitent obtenir.

Original anglais: La MODÉRATRICE

La question du langage que nous utilisons et son impact est très intéressante. J'ai aussi été frappée par le fait que vos paroles font écho à celles de M^{me} Bachelet lorsqu'elle a dit que l'égalité entre hommes et femmes est une évidence au regard du bon fonctionnement de l'économie.

M^{me} DIALLO (*travailleuse, Guinée*)

Je pense qu'il faut se féliciter, tout d'abord, d'être dans cette maison qu'est l'OIT. C'est une maison d'unité, une maison de justice sociale, où l'on peut échanger entre nous, recueillir des informations et être sur le terrain.

Selon l'article premier de la Déclaration universelle des droits de l'homme, «tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droit». Malgré cet engagement des Etats, la discrimination reste un fléau qui frappe nos sociétés en crise: crise sociale, crise économique et crise de la dignité de l'être humain.

Malgré des progrès réalisés ces dernières années, le rapport global nous rappelle que l'égalité entre homme et femme reste à atteindre. Selon le rapport, les femmes continuent de souffrir de discriminations, en ce qui concerne les emplois auxquels elles ont accès et sur le plan de la rémunération et des avantages qu'elles perçoivent.

Parmi ceux qui vivent sous le seuil de la pauvreté extrême, 61 pour cent sont des femmes. Les salaires des femmes sont en moyenne 10 à 30 pour cent inférieurs à ceux des hommes. Dans certains pays, y compris les pays de l'OCDE, cet écart monte jusqu'à 40 pour cent.

La maternité reste, dans une majorité de pays, la cause de licenciements abusifs et de discriminations contre les femmes dans leur fonction de reproductrices. C'est pour cela qu'il faut favoriser la ratification et l'application de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000.

Mais il faut aussi, dans la création d'emplois, tenir plutôt compte de la compétence que des sexes. Par exemple, si l'on se base sur ce qui se passait dans le temps, dans nos villages, les chefs de village sous l'arbre à palabres disaient souvent, quand ils étaient bloqués dans une situation, une expression bien connue: «la nuit porte conseil». Ce n'est pas vrai, aucune nuit ne porte conseil. C'est l'oreiller, c'est le fait d'aller vers la femme qui est plus intelligente, qui réfléchit mieux, qui aide à trouver la solution du lendemain.

Malgré la fin de l'esclavage et de la colonisation, le racisme et la discrimination ethnique persistent. En général, les victimes sont d'origine africaine ou asiatique, des peuples indigènes et des minorités ethniques et des travailleurs migrants.

Le travailleur migrant est devenu le bouc émissaire de la crise économique causée par les banquiers. On constate une augmentation du racisme à leur égard ainsi qu'une recrudescence inquiétante de la xénophobie dont profitent les partis politiques d'extrême droite. Dans le climat actuel de discours

sécuritaire, l'appartenance à une certaine religion peut être une raison pour qu'une personne soit assimilée à un terroriste, ce qui en fait un objet d'humiliation et de discrimination. Dans d'autres sociétés, l'appartenance à telle ou telle religion provoque de violentes récriminations.

Il en est de même pour les personnes vivant avec le VIH/sida, qui sont l'objet de stigmatisation et de discrimination. Des millions de personnes sont discriminées parce qu'elles appartiennent à une caste donnée. Parlant du VIH/sida, nous, les femmes, sommes toujours discriminées quand nous avons un visage de VIH/sida – visage de pauvreté.

Malgré l'affirmation par la communauté internationale de l'égalité pour tous les êtres humains, nous sommes aujourd'hui face à une situation de discrimination systématique à travers le monde. Cette situation est grave pour plusieurs raisons. La discrimination engendre la pauvreté, elle menace la paix, brise la solidarité et la fraternité qui doivent exister entre nous. On écrase son voisin car on le considère comme inférieur à soi. La discrimination fait aussi augmenter la pauvreté.

La situation est certes grave mais pas désespérée. Le mouvement syndical continue de lutter contre toutes les manifestations de ce fléau au niveau de l'entreprise et au niveau de la société de façon plus large.

Je peux vous donner l'exemple de la Guinée que j'ai bien vécu avec mes collègues syndicalistes. Les syndicalistes, dès la première heure, ont constaté cela et ont tendu la main à la société civile. On a créé le mouvement social mais cela ne suffisait pas, il fallait également travailler avec les partis politiques.

Certains camarades ont accepté de faire du porte-à-porte pour amener les partis politiques à la Bourse du travail. Nous avons créé, à la Bourse du travail, le 9 février 2009, ce que l'on appelle les «forces vives». Sans discrimination, nous avons fait appel aux religieux, aux sages, au secteur informel; car quand le programme d'ajustements structurels est arrivé dans mon pays, ce sont les femmes qui ont perdu le plus d'emplois. Nous avons alors pu former les forces vives, nous avons lutté ensemble sans distinction de race, de couleur, pour que la Guinée retourne aujourd'hui à un Etat de droit, d'ordre constitutionnel.

Faisons de l'article premier de la Déclaration universelle des droits de l'homme une réalité pour tous, que ce ne soit pas un rêve, un simple slogan, mais que cela soit vraiment une réalité.

Original anglais: La MODÉRATRICE

Comme nous l'avons entendu de tous les membres du panel et comme M^{me} Bachelet l'a dit au début, il reste beaucoup à faire. Vous avez tous dit très clairement en quoi cette question est tellement importante car elle porte sur un droit fondamental, nécessaire pour tant de raisons. Nous allons donc voir comment il est possible de faire davantage de progrès à ce sujet.

Je voudrais commencer par la question de la crise économique. Vous avez dit qu'elle pourrait conduire à un marché du travail à deux vitesses. D'après le rapport, l'image est encore un peu floue; rien n'est décidé. Dans certaines régions, dans les pays en développement par exemple, où les femmes travaillent beaucoup dans les secteurs tournés vers l'exportation, celles-ci ont été particulièrement touchées. Dans d'autres pays, cela n'a pas été le cas.

Les migrants sont généralement plus touchés que les autres populations, mais le panorama n'est pas clair. Dans quelle mesure pensez-vous que la crise économique pourrait inverser cela, que ce soit délibéré ou non, simplement parce que cette question cesse d'être une priorité? Je vais passer la parole à la salle dans quelques instants, mais je vais d'abord aborder certains points avec les membres du débat.

Original anglais: M. O'REILLY (employeur, Nouvelle-Zélande)

Il faut être prudent avant d'affirmer que, parce que de nombreux pays connaissent des difficultés économiques, les travailleuses immigrées ou les personnes handicapées vont être touchées, d'une façon ou d'une autre, du fait même de leur origine ou de leur handicap. Cela peut être un facteur mais, si ces personnes sont touchées, c'est aussi bien souvent en raison du type d'emploi qu'elles occupent (économie informelle, secteur du tourisme, emplois peu qualifiés, et j'en passe). Il faut faire très attention et nous assurer que nous nous attaquons bien aux bons problèmes. Je pense du reste que l'OIT essaie justement de s'attaquer à une bonne partie d'entre eux lorsqu'elle intervient en faveur de la formalisation des emplois, du développement des compétences, du renforcement des socles de protection sociale, etc. A mon avis, si nous frappons un grand coup dans ces domaines, il n'y aura pas de régression, nous continuerons d'aller de l'avant.

Deuxièmement, je sais que les entreprises – et notamment les grandes entreprises – en font une question d'avantage compétitif. Les grandes entreprises continuent dans cette voie, et vous ne verrez aucune baisse de régime de leur part, car elles ont bien conscience, elles ont bien compris, que ce n'est pas seulement question de justice sociale mais aussi, comme je l'ai dit, d'avantage compétitif. Et c'est pourquoi elles continuent d'investir fortement dans ce domaine.

Original anglais: La MODÉRATRICE

Donc, pour résumer, il existe des éléments de ce que l'on pourrait appeler une discrimination structurelle, et c'est cette discrimination qu'il faut s'attacher à combattre. Si la crise a des effets disproportionnés, ce n'est pas à cause de la discrimination, mais ce pourrait être le cas si l'on n'affermir pas la base structurelle.

Original anglais: M. O'REILLY (employeur, Nouvelle-Zélande)

Il faut poursuivre sur la même voie et faire toujours mieux. En d'autres termes, il faut insister toujours plus sur l'emploi formel.

Original anglais: M^{me} BJURSTRÖM (ministre du Travail, Norvège)

Oui. Je suis d'accord qu'il faut continuer à faire ce que l'on fait de mieux mais nous verrons que bien des pays ne continuent pas à faire ce qu'ils faisaient et qu'ils ne s'améliorent pas. En réaction à la crise, de nombreux pays réduisent les dépenses publiques, et ils doivent le faire. Ils revoient à la baisse les régimes de protection sociale et ils libéralisent les marchés de l'emploi. C'est pour cela que je dis que l'on risque d'arriver à un marché de l'emploi à deux vitesses. Je voudrais dire aussi que dans notre cas c'est l'inverse, c'est-à-dire que si l'on investit dans le travail décent, dans le dialogue social, dans la protection sociale, cela peut être un instrument très fort contre les discriminations et en faveur de l'égalité. C'est vraiment le principal argument que je voulais mettre en avant.

Original anglais: La MODÉRATRICE

Théoriquement, vous avez raison. Mais ce que l'on voit en pratique est très perturbant.

M^{me} Lopes, vous avez parlé de ce que fait le Brésil et on a l'impression que vous maintenez ce cap. Cela dit, les gouvernements ont beaucoup de questions à court terme à régler. Ce ne veut pas dire qu'ils ne pensent pas que cette question soit importante mais que ce n'est plus une priorité parce qu'il y a d'autres priorités plus urgentes.

Avez-vous l'impression que globalement c'est un danger? Et si c'est le cas, dans quelle mesure faut-il des institutions robustes pour s'assurer que cela ne se produira pas?

Original portugais: M^{me} LOPES (ministre d'Etat chargée des politiques en faveur des femmes, Brésil)

Tout cela dépendra de la logique politique de chaque pays. Avant la crise, le Brésil a choisi une approche consistant à investir davantage dans le domaine social et à tenter de réduire le chômage. Pour faire face à la crise, nous avons adopté des mesures qui sont l'inverse de ce que les pays font d'habitude.

Actuellement, nous pensons que pour surmonter la crise, il faut d'abord bien comprendre que la solution économique ne fonctionnera que si elle est basée sur l'élimination des discriminations et des inégalités sociales. Et parmi celles-ci, nous voulons signaler la question des femmes.

Si nous abordons la question de la crise alimentaire dans le monde, en élargissant le rôle des femmes dans ces domaines de production, conformément aux traditions rurales, nous aurions une ouverture sur de nouveaux marchés et nous pourrions ainsi absorber une partie de la main-d'œuvre du pays et régler certains aspects de la crise de l'environnement parce que cela peut également offrir d'autres sources d'emplois et de revenu qui peuvent bénéficier aux femmes et à d'autres personnes qui, partout dans le monde, souffrent actuellement de discrimination.

Original anglais: La MODÉRATRICE

Donc vous dites que c'est la bonne manière de procéder?

Rabiatou Diallo, pourriez-vous répondre à ce que Phil O'Reilly disait à l'instant? C'est-à-dire, que ce n'est pas toujours la discrimination qui est en cause mais c'est le type d'emploi, notamment dans les pays en développement, parce que la raison pour laquelle les femmes souffrent de discrimination ce sont les secteurs dans lesquels elles travaillent.

Si c'est le cas, comment nous assurer alors qu'elles ne souffrent pas de manière disproportionnée de ces discriminations?

M^{me} DIALLO (travailleuse, Guinée)

Vous savez, cela varie d'un pays à l'autre. La crise financière, je voudrais le rappeler ici, est venue prouver que l'Afrique a déjà connu beaucoup de crises – crises politiques, crises sociales et crises alimentaires.

Mais qu'est-ce qui amène tout cela? Ce sont les frustrations, c'est le déficit ou le manque total de dialogue. Ce manque de dialogue et, dans certains pays, la mauvaise gouvernance et le détournement des deniers publics ont un impact négatif sur la vie des travailleurs et de leur famille.

Donc, quand par exemple, comme je l'ai déjà dit, les femmes ont perdu beaucoup plus d'emplois que

les hommes et ce sont elles qui retrouvent des emplois dans le secteur informel. Ce sont elles qui tiennent l'économie dans la plupart des pays africains.

Nous l'appelons d'ailleurs la femme aux 1 000 bras car elle est à la maison, elle est aux champs, elle est au bureau, elle est partout. Donc, c'est elle qui gère le quotidien.

Donc, exclure cette couche de population dans le dialogue et dans les prises de décisions est voué à l'échec, on ne peut pas alors trouver de solutions aux problèmes. C'est pourquoi il faut faire participer cette couche féminine à toutes les réflexions, à la conception et aux prises de décisions. Cela permettra vraiment de faire avancer une nation. Mais toute nation qui voudrait évoluer sans les femmes est vouée d'avance à l'échec.

Original anglais: La MODÉRATRICE

Vous venez de dire que les pays sont différents et que leurs problèmes sont donc différents. J'aimerais revenir au point que M^{me} Bjurström vient d'expliquer concernant la Norvège. Etes-vous en train de dire qu'il suffit de faire comme la Norvège pour que tout aille bien? Ou bien est-ce que la situation varie tellement d'un pays à l'autre qu'il n'y a pas de recette unique à appliquer pour résoudre cette question, c'est-à-dire qu'il faut des solutions différentes dans des circonstances différentes?

Original anglais: M^{me} BJURSTRØM (ministre du Travail, Norvège)

Bien sûr qu'il existe des circonstances propres à chaque pays, et la Norvège a eu la chance de ne pas être frappée très durement par la crise économique, ce qui nous met évidemment dans une position plus confortable.

Mais ce qui compte, c'est la manière dont les pays nordiques ont abordé toutes ces questions, qui s'est révélée être très réussie, en particulier pour l'égalité hommes-femmes et l'inégalité en général, ainsi qu'en ce qui concerne les handicaps et l'orientation sexuelle, etc. Un certain nombre de caractéristiques de notre politique pourraient et devraient être appliquées ailleurs et servir de modèle à d'autres pays.

Original anglais: La MODÉRATRICE

M^{me} Lopes, peut-on copier ce que vous faites pour l'appliquer efficacement dans d'autres pays?

Original portugais: M^{me} LOPES (ministre d'Etat chargée des politiques en faveur des femmes, Brésil)

Oui, je dirais que nous avons presque tous quelque chose à apprendre des autres pays. Toute expérience positive doit être analysée par chaque pays, au moins superficiellement, et l'on peut toujours retirer quelque chose de l'expérience des autres. Mais, l'application de ces expériences dépend non seulement des décisions politiques, à la base de tout processus, mais également du niveau de développement du pays, de ses capacités d'investissement dans les infrastructures existantes, ou du besoin d'élaborer de nouvelles structures destinées à soutenir les politiques nouvelles.

Pour moi, il s'agit d'un processus qui peut faire l'objet d'échanges mais qui ne peut pas être copié tel quel car les différences entre les pays et les régions sont telles qu'il serait impossible de les dépasser.

Original anglais: La MODÉRATRICE

Nous allons revenir dans un instant au rôle de l'OIT dans tout cela, mais voyons maintenant si l'on peut entendre des interventions dans la salle.

Original anglais: M^{me} BYERS (travailleuse, Canada)

Je suis Vice-présidente exécutive du Congrès du travail du Canada. J'ai deux questions à poser au panel, mais je souhaiterais tout d'abord faire une remarque au sujet du nombre de femmes touchées par la crise: dans un pays comme le Canada, par exemple, les femmes représentaient 30 pour cent des emplois du secteur manufacturier; si le nombre de femmes qui ont perdu leur emploi dans ce secteur n'est pas très élevé en termes absolus, en termes relatifs, on s'aperçoit que ce sont elles qui font l'objet de la majorité des licenciements. Je crois qu'il faut garder cela à l'esprit.

J'en viens à mes deux questions. M^{me} Bachelet a soulevé la question de la représentation hommes-femmes ici même. Il y a deux ans, dans un rapport intitulé *L'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent*, l'OIT et ses partenaires – gouvernements, employeurs et travailleurs – étaient appelés à faire quelque chose à ce sujet, et cela n'a guère eu d'effet. Si vous voulez être encore plus déprimés, vous n'avez qu'à regarder la liste des orateurs qui sont intervenus jusqu'à présent et calculer le pourcentage de femmes: il n'est pas terrible. J'aimerais donc connaître l'avis des intervenants au sujet des mesures que les partenaires devraient adopter à cet égard.

Voici ma seconde question. Le document soulève la question du racisme et de sa montée; j'aimerais que les intervenants nous disent ce que, selon eux, l'OIT pourrait faire sur ce plan. Devons-nous envisager d'accorder une attention particulière à cette question lors d'une conférence semblable à celle-ci? Lors d'une discussion spéciale du Conseil d'administration? L'OIT devrait-elle faire autre chose pour s'attaquer sérieusement au racisme?

Original anglais: M. JAVED (employeur, Pakistan)

Le rapport global pourrait être très utile car il souligne très clairement les principaux problèmes qui se posent dans le monde du travail. Les efforts de notre groupe, les employeurs, sont bien connus. Ne vous méprenez pas lorsque je vous dis que dans le monde, plus de 60 pour cent de l'égalité au travail perd de son importance puisqu'il n'y a pas d'égalité dans les possibilités de travail.

Le rapport global demande un juste équilibre dans les importations et les exportations des économies les plus faibles afin de créer des opportunités partout dans le monde et atteindre l'égalité au travail. Sinon, l'exploitation va non seulement continuer mais aussi augmenter, et les demandeurs d'emploi, les travailleurs et les personnes les plus vulnérables de la société vont continuer à en souffrir en raison de l'écart énorme entre la demande et les disponibilités d'emploi. L'entrepreneuriat, le développement, la formation et le recyclage professionnel devraient devenir une priorité des Nations Unies et des agences internationales lors de leurs interventions dans la gestion des crises et dans la reconstruction.

Original anglais: M. WEIR (représentant, Confédération syndicale internationale)

Le panel a confondu en une seule les notions de lutte contre la discrimination et de réduction des

inégalités, mais il s'agit à mon sens de deux notions quelque peu différentes.

Une femme peut devenir présidente d'une banque, c'est une victoire contre la discrimination mais ça ne règle pas du tout le problème de l'inégalité car de toute façon elle aura un salaire 500 fois supérieur à celui des salariés.

Donc la lutte contre l'inégalité va plus loin que de lutter contre les discriminations. Il faut la négociation collective, il faut redistribuer la richesse par un système de taxe et de transfert; le spectre des mesures à prendre est beaucoup plus large.

Original portugais: M^{me} GOULART (travailleuse, Brésil)

Lorsque, en 2007, le Conseil d'administration a adopté un plan d'action sur la non-discrimination, deux priorités avaient été fixées: améliorer la législation nationale dans chaque pays et lutter contre l'inégalité de rémunération. Or, ces inégalités persistent, un des plus grands problèmes que les femmes rencontrent au travail c'est sur le plan des salaires.

Et je voudrais demander à notre camarade du Brésil: que pouvons-nous faire pour améliorer les choses au niveau national afin que l'inégalité des femmes au travail en matière de salaire puisse être réglée?

Ma seconde question concerne l'adoption d'une nouvelle convention sur le travail domestique. De plus en plus de nos compatriotes travaillent dans ce secteur dans le monde entier. En général, il s'agit de femmes noires, comme on l'a déjà dit. Elles sont très mal payées et travaillent la plupart du temps dans la plus grande précarité. C'est donc un sujet très important. Il importe au plus haut point que les Etats quittent cette Conférence résolus à améliorer la situation de ces femmes et à faire appliquer la convention.

Original espagnol: M^{me} Muñoz (employeuse, République bolivarienne du Venezuela)

Analyser la question de l'égalité dans le travail est extrêmement complexe et difficile. Si l'on souhaite analyser les cent ans qu'a vécu l'OIT, il ne faut pas tomber dans les extrêmes. Nous ne pouvons pas dire que rien n'a été fait, mais nous ne pouvons pas dire non plus que nous avons beaucoup avancé. Du côté positif, on trouve le travail qui a été réalisé au sujet des normes; le BIT a beaucoup contribué à l'établissement de normes et aidé les pays à créer des lois; mais dans la pratique, nous constatons qu'elles ne sont pas appliquées.

Peu de pays appliquent effectivement les lois relatives à l'égalité au travail. Au-delà du projet propre à chaque pays, nous devons prendre un engagement ici. Chacun d'entre nous ici, qui occupe un siège au cours de cette Conférence internationale du Travail, qu'il soit un travailleur, un employeur ou un membre du gouvernement, doit interioriser ce problème et rapporter ce message dans son pays pour que l'on parvienne à quelque chose.

Original anglais: M. CHOUBEY (employeur, Inde)

Je représente les entreprises d'Etat de l'Inde qui emploient environ 1,5 million de travailleurs. Ma question porte sur la discrimination au travail fondée sur la nationalité. Au lendemain de la crise, nous avons constaté que les pays développés ont adopté une politique protectionniste. Du côté de la demande en revanche, la tendance est contraire. Cela a débouché sur un vaste problème pour les pays

en développement, à l'heure de gérer la migration de la main-d'œuvre.

J'aimerais demander leur avis aux éminents intervenants au sujet du rôle que le BIT pourrait avoir, non pas pour orienter ou donner des conseils, mais pour examiner, d'une façon ou d'une autre, les politiques protectionnistes des pays développés afin d'aider les pays en développement à se développer davantage – ce qui constitue l'un des objectifs du Millénaire pour le développement.

Original anglais: La MODÉRATRICE

Merci, voilà des questions très intéressantes alors je demande aux membres de la table ronde de ne pas répondre à tout, car nous ne pourrions pas entendre toutes les questions. Merci de répondre aux questions qui vous interpellent le plus. Plusieurs choses ont été évoquées, l'écart salarial par exemple, mais j'aimerais élargir cette question au-delà de la différence entre hommes et femmes dont on parle beaucoup, au sujet des migrants, des non-migrants. Il s'agit d'un énorme problème.

Peut-être pourrait-on retenir cet aspect? Est-ce que vous aimeriez prendre la parole en premier, M^{me} Diallo?

M^{me} DIALLO (travailleuse, Guinée)

Je voudrais dire ici que quand la crise financière s'est annoncée, on a trouvé la solution pour les banquiers. Mais il faut reconnaître que le chômage et l'emploi n'ont pas trouvé de solution jusqu'à maintenant, et les partenaires sociaux ont un rôle à jouer. Pour revenir au mouvement syndical, nous faisons beaucoup de choses. Pour ne parler que de ce que je connais en Afrique, nous avons créé le Département des femmes, pour qu'elles puissent savoir qu'il faut accéder aux prises de décisions.

Nous avons aussi créé le Département des jeunes, ainsi qu'un cyberspace en Guinée pour que les travailleurs puissent être bien informés, car nous savons aujourd'hui que l'accès à l'informatique est une nécessité pour eux. L'OIT a un rôle simple à jouer, qu'elle a déjà beaucoup assumé, mais il reste beaucoup à faire. Elle doit continuer à renforcer les capacités des partenaires car, comme l'a dit le dernier intervenant en demandant ce que l'OIT pourrait bien faire, «quand ton ami te lave le dos, lave-toi le ventre et le visage».

Sur le plan national, nous avons un rôle à jouer pour amener ce changement et il faut pour cela que les capacités de nos partenaires sociaux soient renforcées à travers la formation, le dialogue social, car si nous ne nous occupons pas des jeunes, les jeunes vont s'occuper de nous.

Original anglais: La MODÉRATRICE

L'une des priorités du BIT est de développer et partager les connaissances. Il nous faut plus d'informations, plus de statistiques. Est-ce un volet de la réponse?

Original anglais: M. O'REILLY (employeur, Nouvelle-Zélande)

En effet, quand on est bien informé le débat est bien évidemment meilleur. Le fait de disposer de statistiques sur ce qui fait augmenter les revenus, sur les inégalités salariales, par exemple, permettra d'avoir un débat plus éclairé. Même lorsque les entreprises ont pris un énorme engagement pour régler cette question, ça reste très difficile car il y a tant de problèmes structurels au sein des entreprises, liés aux compétences, à l'éducation, ou encore au fait que les femmes ne font pas le même genre de travail

que les hommes. Alors même si vous êtes sincèrement déterminé à redresser les inégalités salariales, c'est très difficile à réaliser. Donc, je crois que les statistiques ont un rôle bien défini à jouer.

Il faut toutefois éviter que les gouvernements décident combien les gens doivent recevoir. Il faut laisser cela au marché du travail, sinon cela risque d'ouvrir la porte à de nombreux problèmes, donc il nous faut des statistiques et un grand débat – fondé sur des informations fiables – sur ce qu'il faut faire. C'est un domaine où nous pouvons vraiment apprendre les uns des autres. Nous pouvons, par exemple, suivre l'exemple de la Norvège.

Original anglais: M^{me} BJURSTRØM (ministre du Travail, Norvège)

J'aimerais revenir à la question de savoir ce que l'OIT peut faire. Ce que l'OIT doit faire, c'est vraiment se concentrer sur les normes fondamentales et la négociation collective, comme on l'a dit tout à l'heure, car je suis bien d'accord, on n'obtient pas l'égalité simplement en ayant des femmes à la tête des banques ou des entreprises – en Norvège, nous l'avons aussi constaté. Même si beaucoup de femmes occupent des postes importants, l'écart salarial entre hommes et femmes demeure dans notre pays. Et, comme l'a dit la représentante de la République bolivarienne du Venezuela, il y a un problème de mise en œuvre, et nous avons fortement besoin de l'assistance de l'OIT pour aider les pays à appliquer ces normes – c'est d'ailleurs, je pense, un travail difficile. Mais pour revenir à ce que je disais tout à l'heure, je crois qu'il importe également de changer les mentalités. Si vous voulez lutter contre l'impact de la crise, même si le tableau est mitigé en matière d'égalité, je crois qu'il faut que les gouvernements comprennent bien que, pour vraiment faire participer les partenaires sociaux, ils doivent croire en eux en tant qu'agents et intermédiaires de poids. Et ce que nous constatons, ce que nous pourrions constater en fait, c'est que l'inverse se produit car ils voient que la libéralisation du marché a pour effet de réduire la densité syndicale.

Original portugais: M^{me} LOPES (ministre d'Etat chargée des politiques en faveur des femmes, Brésil)

D'abord, je voudrais faire un commentaire. Pour surmonter les inégalités, il faut d'abord les reconnaître; sinon, on ne peut pas créer les conditions d'une politique permettant de les éliminer. Par conséquent, nous avons des responsabilités communes et des responsabilités différentes. D'une part, il y a la responsabilité du gouvernement qui formule les politiques, les investissements, la formation professionnelle, d'autre part, il y a celle des pouvoirs législatifs qui adoptent les lois permettant la mise en œuvre des politiques égalitaires. Il y a enfin les entreprises, qui ont aussi leurs responsabilités et qui, à l'instar des gouvernements et des parlements, doivent partir du principe qu'il existe des inégalités selon le sexe et la race et que les responsabilités doivent être partagées.

La conception selon laquelle les hommes et les femmes ont des possibilités identiques au niveau universel est d'après nous dépassée, comme il ressort des efforts déployés pour mettre fin aux inégalités. Les hommes et les femmes ne sont pas exactement les mêmes, n'ont pas les mêmes perspectives. Les femmes, comme d'autres groupes dans la société, ont été écartées du processus de développement, du marché du travail et de la progression de car-

rière. Il est très difficile d'envisager des mesures efficaces qui permettent de dépasser ces situations si on n'est pas d'accord sur cette question primordiale.

Original anglais: La MODÉRATRICE

Juste une précision, avant de revenir vers vous: vous avez parlé des écarts hommes-femmes, question très importante, mais je crois que pas mal de gens diront que, dans certaines régions du monde, des progrès considérables ont été accomplis. Le rapport indique certes que, au rythme actuel, il faudra encore 75 ans pour combler le fossé.

Mais nous constatons néanmoins, comme le dit très clairement le rapport, une montée de la discrimination à motif religieux, de la discrimination contre les minorités raciales, en Amérique en particulier; ainsi, le chômage parmi les Noirs y est le double du chômage des Blancs, sans parler des migrants que j'évoquais tout à l'heure. Alors, est-ce que nous ne courons pas le risque – enfin, les mouvements féministes ont vraiment bien travaillé pour que ces questions restent en bonne place à l'ordre du jour – mais n'y a-t-il par un risque que ces questions perdent de leur importance? Ou pensez-vous au contraire que c'est là la question centrale et que tout le reste en découle?

Original anglais: M. O'REILLY (employeur, Nouvelle-Zélande)

Oui, ce sont de véritables problèmes. La dernière chose que l'on voudra faire, toutefois, c'est lever le pied de l'accélérateur s'agissant des questions concernant les femmes, à cause des problèmes raciaux ou concernant les minorités, etc.

On ne peut jamais dire, voilà, les femmes, c'est fait, c'est réglé. Non, non, on n'a jamais fini. Alors on peut bien prendre toutes les leçons tirées des succès et des échecs que nous avons connus dans la lutte en faveur de l'égalité au cours de ces vingt ou trente dernières années. Ce sont des leçons très utiles qui ne perdent rien de leur pertinence dans les autres domaines. Tout dépend de la complexité de la question.

En tant qu'employeur, je n'ai aucun problème à ne pas discriminer des femmes mais je risque de commettre un acte de discrimination fondé sur la religion. Donc, on n'a jamais fini d'apprendre.

Original anglais: La MODÉRATRICE

L'autre question, qui a été mentionnée plus tôt par M^{me} Bachelet tout à l'heure, ainsi que par le Directeur général, et c'est dans le rapport, c'est qu'il y a des formes multiples de discrimination. Si vous êtes femme et handicapée, vous êtes vraiment tout au bas de l'échelle. Alors, que faisons-nous? Est-ce que l'on prête suffisamment d'attention aux personnes qui souffrent de discriminations multiples?

Original anglais: M^{me} BJURSTRØM (ministre du Travail, Norvège)

Vous avez mis le doigt sur un problème très important et je ne peux pas dire que j'aie vraiment la réponse. Dans mon pays, nous avons des lois contre la discrimination, contre toutes les formes de discrimination et ces lois sont appliquées avec rigueur. Mais, même si les lois sont appliquées, même en Norvège qui est une société très réglementée, nous constatons qu'il est très difficile pour les handicapés de trouver leur place sur le marché du travail.

Alors, à mes yeux en tous cas, cela montre qu'il y a encore d'immenses obstacles à surmonter. Et partout ailleurs aussi.

M^{me} DIALLO (travailleuse, Guinée)

Je peux dire que, dans mon pays, la loi est favorable aux femmes. Le problème réside le plus souvent dans son application, et c'est pour cela que je suis d'accord sur le fait que chacun doit pouvoir s'impliquer. C'est le changement que nous voulons, il faut qu'il s'inscrive dans la modification des comportements, des méthodes de travail. Il faut aussi faire connaître les devoirs et les droits de chacun. Certaines personnes sont victimes de discriminations parce qu'elles ne connaissent pas leurs droits et devoirs. Il y a donc une question d'éducation; il faut afficher les réformes dans le secteur de l'éducation, informer les gens, les former, cela pourra aider à réduire cette discrimination.

Original anglais: La MODÉRATRICE

Les gens doivent être conscients de leurs droits et avec accès au moyen de les faire respecter.

Nous allons faire un nouveau tour de commentaires.

Original anglais: M. CHRISTIE (employeur, Canada)

Le progrès, c'est quand les employeurs adoptent une culture positive d'inclusion et d'adaptation. Nous ne voulons pas qu'ils prennent une liste de discriminations à éviter et qu'ils s'y tiennent, nous préférierions qu'ils aient une approche positive, un changement de culture d'entreprise, et ce genre de culture d'entreprise est adopté par les employeurs que je fréquente. Si c'est le cas, je crois que le problème, c'est que nous ne mesurons pas ce qu'il faut; nous mesurons la liste des adoptions de comportements interdits, qu'il s'agisse de conventions internationales ou de lois nationales. Nous comptons le nombre de procès engagés, de plaintes déposées, et je crains que nous ne placions la barre trop bas.

Original arabe: Une déléguée égyptienne

Dernièrement, on a assisté à une montée de la xénophobie dans beaucoup de pays en raison de l'afflux d'immigrants. Nous parlons de non-discrimination, nous parlons de lutte contre la discrimination, mais il y a dans beaucoup de pays qui accueillent des immigrants des partis politiques qui s'affichent ouvertement comme étant xénophobes, qui sont au pouvoir ou sur le point d'y accéder. Que peut-on faire pour lutter contre ce phénomène?

Original portugais: M^{me} CARVALHO FRANCISCO (travailleuse, Angola)

Je voulais la parole pour faire un tout petit commentaire. Certains participants ont évoqué les progrès réalisés dans cette maison sur le plan normatif, et je suis d'accord que beaucoup d'instruments ont été créés.

L'OIT a adopté beaucoup de conventions pour promouvoir l'égalité. Mais nous voyons par exemple, dans ce panel, que nous ne pratiquons pas ce que nous décidons. Le président, la majorité des participants sont des hommes. La modératrice fait un débat sur l'égalité mais il y a surtout des femmes ici dans ce panel. Si on parle d'égalité dans nos actions cela devrait être en faveur de l'égalité. C'est une question de mentalité: on devrait insister davantage sur l'éducation, la prise de conscience pour qu'il puisse y avoir une véritable égalité.

Original anglais: La MODÉRATRICE

Nous avons abordé un certain nombre de points lors de cette heure qui vient de s'écouler. Alors, quelles sont les priorités ou quelle est la priorité,

étant donné ce qui s'est passé ces dix dernières années?

Original portugais: M^{me} LOPES (ministre d'Etat chargée des politiques en faveur des femmes, Brésil)

Tout d'abord, je dirais qu'il ne faut surtout pas changer de cap. Il faut que la crise soit l'occasion de réduire les égalités et pas de les aggraver. C'est possible si on trouve de nouvelles voies, de nouveaux modèles de développement et si on choisit de ne pas faire payer aux travailleurs et aux travailleuses les conséquences de la crise.

En deuxième lieu, je dirais qu'il faut appliquer strictement les conventions et les législations nationales grâce au dialogue national, mais aussi en internationalisant toujours plus le débat.

Original anglais: M^{me} BJURSTRØM (ministre du Travail, Norvège)

Je souhaiterais relever un point qui me paraît très important dans ce que vient de dire ma collègue du Brésil. D'après le rapport, au rythme actuel, il faudra de très nombreuses années – je ne sais plus combien exactement – pour parvenir à une véritable égalité. Ce qui veut dire que, même si nous avons fait des progrès, ceux-ci ne sont pas suffisants, crise ou pas crise. Peut-être que nous pourrions revoir notre façon de procéder et profiter de cette crise pour changer notre mode de pensée. Je crois que ma collègue a dit là quelque chose de très juste.

Deuxièmement, comme je l'ai déjà souligné, je crois qu'il faut à présent faire porter nos efforts sur la mise en œuvre des principales normes de l'OIT. L'OIT doit se renforcer, le BIT doit aider les pays à donner effet à ces normes. Ma réponse est très générale, mais je crois que c'est là que se trouve la solution.

Original anglais: La MODÉRATRICE

Il est d'ailleurs écrit dans le rapport global que la ratification et la mise en œuvre des conventions fondamentales de l'OIT sont une priorité absolue.

Nous allons écouter quelques réactions du public, nos intervenants y répondront et nous dirons quelles sont leurs grandes priorités, puis nous passerons à la synthèse.

Original anglais: M. PADMANABHAN (travailleur, Inde)

Je représente la Centrale des syndicats indiens (CITU). Ma question s'inscrit dans le prolongement des dernières remarques faites par les intervenants. Notre société est une société injuste; le Directeur général le dit lui-même dans son rapport. Cette génération, ou celle qui vient, parviendront-elles à changer cela ou à voir s'esquisser un avenir meilleur? Compte tenu des problèmes auxquels nos sommes confrontés actuellement, j'en doute. Au train où vont les choses, il faudra 75 ans, voire 100 ans, pour régler certains de ces problèmes.

Est-il possible de bâtir une société juste dans de tels délais?

Original arabe: M. LOUH (ministre du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, Algérie)

Je voudrais tout d'abord souligner que l'égalité entre les hommes et les femmes ne peut être une recette toute prête à appliquer partout de la même façon, chaque pays ayant ses spécificités propres. Je crois qu'en vue de réaliser cet objectif nous devons mettre l'accent sur la promotion de l'accès des femmes à des postes de responsabilité, de manière qu'elles aient un rôle à jouer dans la conduite des

affaires publiques. Cela concerne les pouvoirs judiciaire, législatif et exécutif.

En Algérie, par exemple, les femmes occupent 35 pour cent des postes de l'appareil judiciaire et prennent part ainsi à la prise de décisions.

Original anglais: M. NOLAN (employeur, Australie)

Deux questions, si vous permettez. M. O'Reilly a dit de manière très pertinente que les lois et règlements ne résolvent pas à eux seuls les préoccupations au sujet de l'égalité au travail. Il est avéré qu'il existe en Australie beaucoup d'entreprises qui essayent d'être les meilleures en prenant des initiatives qui vont au-delà de la loi. Des mesures incitatives ont été prises pour recourir à la main-d'œuvre âgée, répondre aux exigences en matière de flexibilité de travail et combler la pénurie de qualifications et de travailleurs.

Le second point que je voudrais aborder c'est que, durant la crise économique, les taux de maintien dans l'emploi en Australie ont été beaucoup plus élevés qu'au cours de toute autre crise économique antérieure. Cela est dû au fait que des mesures ont été mises en place, souvent sur la base d'accords avec les partenaires sociaux, pour veiller à ce que d'autres mesures soient également prises, telles que des heures de travail réduites ou le chômage économique, afin d'assurer le maintien des postes et des qualifications. Je me demande juste si de telles initiatives ont été prises par d'autres partenaires sociaux.

Original espagnol: M. DON MALAVO (gouvernement, Guinée équatoriale)

Je voudrais décrire un type de discrimination que nous rencontrons dans mon pays. La Guinée équatoriale est un pays dont le revenu dépend à hauteur de 80 pour cent du pétrole et du gaz. Il existe une sorte de discrimination endogène dans notre pays, mais une autre également, sous une forme exogène, importée des multinationales qui exploitent nos ressources nationales et qui fournissent de meilleurs salaires et de meilleurs services aux travailleurs expatriés qu'aux travailleurs nationaux qui ont la même formation. C'est un phénomène qui crée beaucoup de tensions dans nos pays, les pays producteurs de ressources naturelles, du fait que les multinationales paient et traitent mieux les travailleurs expatriés, au détriment de la main-d'œuvre locale.

Original espagnol: M^{me} QUENTA JUCUMARI (travailleuse, Etat plurinational de Bolivie)

D'après vous, que peut faire le BIT pour que les femmes participent davantage aux activités syndicales? On voit en effet que la plupart des personnes qui travaillent à la maison sont des femmes, mais la plupart des représentants des travailleurs ici présents sont des hommes. Donc, selon votre point de vue, que pourrait faire le BIT pour favoriser la participation des femmes, notamment à la direction de nos syndicats nationaux?

M. ZAMBO AMOUGOU (travailleur, Cameroun)

Compte tenu de l'organisation de l'économie et de la rupture entre le travail et la rémunération, il semble que l'inégalité provienne de cette rupture. Il arrive même parfois que dans nos pays nous travaillions plus et que nous gagnions moins, mais cela n'a rien à voir avec les problèmes de genre ou avec les problèmes de différence entre hommes et femmes.

N'est-ce pas tout simplement un dysfonctionnement de l'économie mondiale?

La MODÉRATRICE

La question concernait le taux de participation des femmes dans les syndicats. Pourquoi est-il si faible et que peut-on faire pour qu'il augmente? Et la deuxième question concerne votre priorité, l'action. Nous avons parlé de beaucoup de choses que pourrait faire le BIT.

(L'oratrice reprend en anglais.)

Qu'est-ce qui constitue, pour vous, la vraie priorité dans l'action? Ce qui permettra de nous faire avancer et nous évitera de revenir en arrière?

M^{me} DIALLO (*travailleuse, Guinée*)

Sur l'intégration des femmes surtout, des progrès ont été faits dans le mouvement syndical, et on a commencé à créer justement ce Département des femmes, mais au BIT il y a un département qui s'en occupe déjà, et il y a les formations. Récemment, soit au niveau de la CSI Afrique soit au niveau de l'OUSA, des ateliers de formation ont été organisés. Il faut justement renforcer cette capacité de formation, parce qu'il ne s'agit pas du BIT ou des syndicats, des employeurs ou des gouvernements qui jouent leur rôle, il faut que nous-mêmes en tant que femmes nous cessions de nous sous-estimer, que nous reconnaissons que nous sommes capables de participer à la prise de décisions et que nous faisons tout pour cela, ce qui ne peut se faire qu'à travers le dialogue et la formation.

En ce qui concerne les priorités, je pense que la priorité absolue aujourd'hui est de s'assurer que, à tous les niveaux, les lois nationales sont respectées, parce que c'est ça le fondement; que les conventions de l'OIT sont respectées, et qu'elles sont non seulement ratifiées mais aussi appliquées. Je pense que chacun de nous a un rôle à jouer sur le plan national pour que les conventions ratifiées ne dorment pas dans les tiroirs.

Une autre priorité aujourd'hui est, comme l'a dit le BIT, la justice sociale. Nous devons faire en sorte qu'il y ait moins de discrimination, moins d'injustice sur le plan national. Ne pas aller dans le sens de parler d'ethnie, de race ou de religion, parce que cela nous affaiblit et mène à des discriminations à tous les niveaux.

Nous devons lutter contre tout cela, créer des emplois décents pour tous, nous occuper des jeunes, veiller à ce qu'il y ait des emplois pour eux, pour qu'ils ne soient pas désœuvrés. Si la jeunesse est désœuvrée, comme c'est le cas aujourd'hui, elle est poussée à se droguer, elle est impliquée dans le trafic des armes et de la drogue. Tout vient du fait qu'il n'y a pas d'emplois décents. Il faudrait créer des emplois décents pour que chacun puisse vivre dignement avec sa famille.

Original anglais: M. O'REILLY (employeur, Nouvelle-Zélande)

Je voulais revenir sur la question de la xénophobie parce que c'est important et cela m'amène à quelque chose de tout aussi important. Pour lutter contre la xénophobie, il faut avoir de très bonnes organisations de la société civile – une presse libre, de bons tribunaux, des services de police qui ne soient pas corrompus et des partenaires sociaux qui soient suffisamment puissants pour parler franchement de ce genre de chose. Il en va de même pour d'autres types de discrimination.

Si la société civile fonctionne bien, il devient beaucoup plus difficile de discriminer, car si on le découvre, cela risque de nuire à la réputation de sa société ou de sa réputation personnelle. Et je reviens sur ce que vous avez dit, concernant le débat, car c'est pertinent.

Je voudrais terminer sur une remarque finale à l'intention de ma collègue travailleuse. Elle a dit qu'il faut que chacun ait un emploi. Nous savons que la discrimination sera réglée dans un environnement où il y a un marché du travail formel, pas des niveaux d'informalité élevés, et où beaucoup de gens ont un emploi parce que c'est de cette manière qu'on amène les entreprises à aller au-delà de la simple conformité. C'est valable pour ce débat également.

L'essentiel, pour moi, est de ne pas se dire que, parce que la loi a été adoptée, tout va bien. Non, la loi n'est pas la solution. Si l'on compte là-dessus, il nous faudra encore attendre 75 ans ou 100 ans. Il faut aller au-delà du simple respect de la loi. Il faut voir quels sont les termes utilisés par les protagonistes et les encourager à se lancer. Et il faut se réjouir s'il y a un résultat.

Original anglais: La MODÉRATRICE

Je crois que le débat a été passionnant. Toutes mes excuses à ceux qui n'ont pas pu s'exprimer. Merci de votre compréhension, mais j'étais là pour faire régner la discipline. Maintenant, je rends la parole à nos participants à la tribune.

Le PRÉSIDENT

La discussion interactive est maintenant terminée. Je tiens à remercier les membres du panel de leur contribution. Celles qui sont parties, M^{me} Hanne Bjurström, ministre du Travail de la Norvège, M^{me} Iriny Lopes, Secrétaire spéciale chargée de la politique pour les femmes du Brésil, M. Phil O'Reilly, Directeur général de Business NZ de la Nouvelle-Zélande, M^{me} Rabiou Diallo, Secrétaire générale de la Confédération nationale des travailleurs de Guinée. Mes remerciements s'adressent également à vous, M^{me} Jacki Davis, pour votre professionnalisme. Nous allons poursuivre en écoutant les interventions individuelles et de groupe.

Original anglais: M^{me} BYERS (travailleuse, Canada, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs)

Au nom du groupe des travailleurs, nous allons faire quelques remarques d'ouverture, puis nous reprendrons la parole par la suite pour différentes recommandations.

Tout d'abord, nous voulons féliciter le Bureau pour cette vue d'ensemble de la discrimination dans le monde du travail. Il s'agit d'une discussion importante que nous avons menée, et il est important que la participation ait été aussi forte, puisque l'on voit là l'importance pour tous de la discrimination dans le monde du travail.

Nous le savons, la question de la discrimination sous toutes ses formes est l'un des piliers essentiels de la Constitution de l'OIT. Dans la Déclaration de 1998, les Etats se sont engagés en faveur de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement comme droits fondamentaux pour tous. Je pourrais passer en revue la liste des discriminations habituelles: la race, le sexe, etc., mais ici nous parlons essentiellement d'égalité des chances et d'égalité de traitement pour tous et nous voulons concrétiser nos engagements.

Le rapport rend compte des progrès réalisés au cours des quatre dernières années quant à l'égalité des chances et l'égalité de traitement pour tous. Les conventions n^{os} 100 et 111 ont été ratifiées, et nous nous approchons de la ratification universelle. Nous demandons à l'ensemble des Etats Membres de ratifier ces conventions. Les lois concernant l'égalité au travail englobent de plus en plus de motifs de discrimination. Encore une fois, ceci est important pour tous puisque nous devons tous pouvoir jouir du droit d'être libre de toute discrimination. Il existe certains mécanismes d'application renforcée, tels que les bureaux d'inspection du travail, les bureaux de médiateurs, les tribunaux spécialisés, etc. et, dans certaines régions, les cadres juridiques sont également accompagnés de politiques exhaustives dans des domaines tels que les congés parentaux, la protection de la maternité et de l'allaitement.

Mais, il faut bien le dire, en dépit de ces signes d'espoir, le portrait que brosse ce rapport est vraiment décourageant. La discrimination sévit toujours dans le monde du travail, dans l'accès au travail, au cours de la vie professionnelle, après la vie professionnelle, et des formes anciennes de discrimination telles que le racisme et le sexisme persistent. On constate par ailleurs des formes de discrimination nouvelles, telles que le statut VIH/sida, l'âge, ou encore l'homophobie, qui font rage.

Le groupe des travailleurs condamne fermement toute forme de discrimination quel qu'en soit le motif, et nous souhaiterions faire quelques remarques plus précises sur certains motifs de discrimination, mais nous précisons bien entendu que nous nous opposons à tout type de discrimination.

Tout d'abord, nous souhaitons dire que l'égalité hommes-femmes reste une préoccupation centrale du mouvement des travailleurs. En dépit des progrès mentionnés par certains cet après-midi, les salaires des femmes sont équivalents de 70 à 90 pour cent des salaires des hommes. Mais lorsque les femmes vont faire leurs courses ou recherchent un logement, on ne leur dit pas qu'elles ne doivent pas payer aussi cher, ou qu'elles ne doivent pas payer autant de taxes. On ne leur dit pas: puisque vous ne gagnez que 70 pour cent du salaire des hommes, vous devez seulement payer 70 pour cent du prix de ce pain.

Nous savons également que ce 90 pour cent concerne uniquement la main-d'œuvre syndiquée. Si vous êtes syndiquée, vous avez plus de chances de bénéficier d'un écart salarial plus réduit. Nous savons que sur 1,3 milliard de personnes vivant dans la pauvreté dans le monde, 61 pour cent sont des femmes. Les femmes sont donc victimes au quotidien de la discrimination, lorsqu'elles reçoivent leur feuille de paie, lorsqu'elles font leurs courses ou tentent d'obtenir un logement. Nous savons également que la discrimination pour motif de maternité ou de grossesse est fréquente. Le rapport nous informe que l'accès des femmes à certains emplois est limité en raison de leur rôle reproductif. Je ne sais pas d'où l'on s'imagine que viendront les travailleurs du futur si l'on continue à exercer une discrimination sur les femmes en raison de leur grossesse.

Le manque de structures de garde des enfants continue de poser problème et empêche les femmes de participer au marché du travail. Nous avons remarqué que, lorsqu'il y a davantage de services de garde d'enfants, miraculeusement, les femmes sont plus nombreuses dans le marché du travail. Il serait donc bon d'examiner cette question plus attentivement.

Pour ce qui est de l'égalité hommes-femmes, bien entendu, il est essentiel de parler du harcèlement sexuel qui se produit tous les jours sur les lieux de travail du monde entier. Il faut y mettre un terme, pour les femmes qui travaillent à l'heure actuelle, et pour celles qui accèderont au marché du travail dans l'avenir.

Comme je l'ai mentionné tout à l'heure au panel interactif, la question de la discrimination ethnique et raciale reste un défi très important à relever dans le monde du travail. Y compris lorsqu'il y a accès à l'emploi, il existe une ségrégation professionnelle, et les victimes de cette discrimination font face à un vrai plafond de verre en ce qui concerne leur promotion professionnelle. Il nous faut absolument décider comment aborder ces questions au sein de l'OIT.

Allant dans le même sens, une question a été abordée tout à l'heure concernant la discrimination que subissent les travailleurs migrants. Dans un certain nombre de pays, les travailleurs migrants constituent entre 8 et 20 pour cent de la main-d'œuvre, et ils sont gravement touchés dans leur vie quotidienne par la crise économique, qui a réduit les possibilités d'emploi pour les migrants.

Nous saluons l'attention que porte le rapport à la discrimination d'ordre politique, et soulignons que les actes de discrimination dirigés contre les syndicats constituent bien une discrimination d'ordre politique. Lorsque les syndicalistes sont harcelés, victimisés ou même tués simplement parce qu'ils sont syndicalistes et qu'ils effectuent leur devoir, ils sont victimes de discrimination en raison de leurs choix politiques.

Encore une fois, nous souhaitons aborder, à l'instar du rapport, la question des discriminations multiples. En tant que femme, je sais ce que c'est que de subir des discriminations dirigées contre les femmes, mais je ne sais pas ce que c'est que de subir des discriminations en tant que femme autochtone dans mon pays, ou en tant que femme handicapée. Par conséquent, nous devons veiller à ce que la question des discriminations multiples soit prise en compte très sérieusement. Nous avons quelques propositions à formuler concernant l'avenir et, pour conclure, je souhaiterais dire que nous soutenons les quatre priorités stratégiques du plan d'action. Je souhaiterais revenir là-dessus avec plus de profondeur à la fin de nos discussions.

Original anglais: M. RAHMAN (employeur, Bangladesh, s'exprimant au nom du groupe des employeurs)

Au nom du groupe des employeurs, permettez-moi de remercier les organisateurs de cette réunion interactive à l'appui du rapport global sur le thème de l'égalité au travail.

Tout d'abord, je souhaiterais faire quelques remarques d'ordre général concernant la Déclaration de 1998, qui serviront de préambule à des remarques plus précises concernant le rapport de 2011.

Les employeurs s'engagent à faire la promotion de la Déclaration de 1998 et de ses mécanismes de suivi. Pour nous, cette Déclaration n'est pas une simple convention, ni même un ensemble représentatif de différentes conventions. Elle promeut véritablement des principes essentiels, permettant d'atteindre la justice sociale dans le monde du travail. C'est un message important si l'on veut qu'elle garde toute sa pertinence à l'avenir.

Nous sommes d'avis que la Déclaration offre suffisamment de souplesse à tous les mandants pour leur permettre de respecter, de promouvoir et de réaliser les quatre principes fondamentaux liés à la liberté de réunion, au travail forcé, aux questions de genre et au travail des enfants. La Déclaration sert de cadre, au sein duquel les employeurs peuvent montrer qu'ils promeuvent ces principes fondamentaux de manière active et diligente.

Permettez-moi à présent de faire quelques remarques plus précises concernant le rapport global.

Tout rapport global doit viser un équilibre satisfaisant entre les tendances communes et la diversité régionale, ce qui implique de dresser le bilan des progrès accomplis et de ce qui reste à faire. La discrimination dans le monde du travail – comme il est souligné à juste titre dans le rapport global 2011 – comporte diverses facettes et est une question très complexe. Nous avons constaté des progrès dans certains domaines mais non dans d'autres.

Ainsi, il ressort du rapport du Directeur général sur *Une nouvelle ère de justice sociale* que des améliorations ont été enregistrées en ce qui concerne les écarts de salaire entre hommes et femmes entre 1995 et 2009 dans 39 des 48 pays pour lesquels on dispose de données. Par conséquent, il serait utile de savoir dans quelle mesure ces progrès – quoique modestes – sont dus à un activisme réglementaire ou juridique, et dans quelle mesure ils sont le résultat de facteurs complémentaires.

Bon nombre d'Etats Membres se sont inspirés de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, pour élaborer un cadre juridique de la discrimination directe et indirecte illégale. Certains sont même allés plus loin, ajoutant des motifs supplémentaires pour élargir la palette des questions visées par cette définition. Certains le font par voie de ratification, d'autres non.

C'est là toute la force de la Déclaration, qui mobilise quel que soit l'état de ratification. Nous pourrions à cet égard se demander si l'OIT, dans le cadre de l'engagement qu'elle a pris d'évaluer l'efficacité des interventions qu'elle soutient, ne devrait pas entreprendre une évaluation d'impact systématique concernant les ratifications.

En d'autres termes, il serait utile de savoir si les pays ayant ratifié les conventions de l'OIT, par exemple depuis cinq ans, ont de meilleurs résultats que les pays qui n'ont pas ratifié les conventions. Nous devons aussi avoir une idée plus nuancée de ce qui constitue une discrimination illégale. La discrimination n'est pas toujours illégale et ne devrait pas être considérée comme telle. La précision du message de l'OIT et l'efficacité de sa réponse y perdront si nous tentons de traiter tous les problèmes de la société ou toutes les différences de niveaux de vie entre les peuples comme des problèmes relevant de la discrimination illégale.

Par conséquent, il est important de mettre en exergue le rôle que joue le contexte social et économique dans l'évolution de l'égalité dans le monde du travail. Le militantisme juridique, et même la ratification universelle en tant que telle, ne nous mèneront pas bien loin si les emplois sont rares, si la croissance est lente et si la pauvreté et la détresse sont monnaie courante.

A l'inverse, l'efficacité d'une action juridique réglementaire sera renforcée si le contexte socio-économique est tel que les emplois sont nombreux, la croissance durable et la prospérité partagée.

Par conséquent, le préalable d'une véritable diminution de la discrimination au travail est de promouvoir des politiques propices à une croissance durable et à une prospérité partagée. A cet effet, il faut que l'environnement politique soit favorable à la création d'entreprises durables.

Enfin, la connaissance et la capacité de gérer des formes de discrimination bien ancrées dans le monde du travail sont importantes pour nos partenaires sociaux. Par conséquent, il est tout à fait justifié que le rapport souligne la nécessité de renforcer les capacités des partenaires sociaux pour atteindre l'égalité au travail.

Nous saluons les exemples d'informations objectives et transparentes fournis par le Bureau dans ce rapport, lesquelles montrent l'évolution dans les différents pays, l'état de la situation et l'élaboration d'initiatives liés à la réalisation de l'égalité au travail. Nous estimons qu'une telle information objective et transparente provenant de l'OIT permettrait de contribuer au travail que nous, les partenaires sociaux, pouvons faire dans nos cadres nationaux et régionaux.

Par ailleurs, l'engagement tripartite en vertu de la déclaration et de son suivi signifie que, ensemble avec l'OIT, nous pouvons afficher des résultats.

En conclusion, je voudrais dire que nous avons fait beaucoup de chemin et nous avons encore beaucoup de chemin à parcourir avant de pouvoir éliminer, ou du moins réduire sensiblement, ce fléau social qu'est la discrimination structurelle et illégale.

Pourtant, nous pouvons être fiers de dire que nous sommes sur la bonne voie. Les efforts consentis dans le cadre de la déclaration et de son suivi sont importants et continueront à nous inspirer et à nous guider dans notre quête collective visant à réaliser et à atteindre l'égalité au travail.

Original arabe: M. GHOBASH (ministre du Travail, Emirats arabes unis, s'exprimant au nom du Conseil de coopération du Golfe)

Je voudrais remercier le Directeur général des efforts qu'il a déployés pour préparer le rapport global qui se concentre sur le quatrième des principes de la Déclaration relative à la lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession, intitulé *L'égalité au travail: un objectif qui reste à atteindre*.

Nous approuvons les propos tenus dans le rapport qui disent 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 pays du CCG qui expriment leur gratitude pour les efforts continus que déploie l'Organisation pour promouvoir et renforcer le travail décent, lutter contre la discrimination et renforcer l'égalité dans l'emploi et la profession, aimeraient à cet égard affirmer ce qui suit:

– Les pays du CCG s'inspirent des principes et valeurs ancrés dans l'édifice social, moral et législatif basé sur les principes de l'Islam et sur notre héritage culturel et humain, et ont œuvré à mettre en place un corps constitutionnel et législatif conforme aux réalisations humaines, et respectueux des chartes et des pactes internationaux qui garantissent la dignité de l'être et le préservent des différentes formes de discrimination.

– En plus du cadre législatif et de la structure institutionnelle relative à la non-discrimination dans nos pays, ces derniers ont tenu à respecter

leurs engagements en matière d'élimination de la discrimination, et ceci conformément aux deux conventions de l'OIT, (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Les pays du CCG ont intégré dans leurs législations et leurs programmes des mesures permettant d'en finir avec la discrimination, atteindre l'égalité et la justice, et garantir l'application du principe de l'égalité des chances, en tant que principe lié au respect des droits de l'homme. La plupart de nos pays, ont ratifié la convention n° 111 et certains ont ratifié la convention n° 100, alors que les autres sont déterminés à finaliser les mesures nécessaires à la ratification de la convention n° 100.

– Les pays du CCG ont renforcé les programmes dédiés à l'évolution du rôle de la femme, et renforcer sa place aux niveaux politique, social et économique, et à l'autonomiser de manière à lui permettre de participer au marché du travail sans être victime de discrimination en matière de salaire.

Le rapport indique que les pays du CCG ont accordé à la main-d'œuvre contractuelle et temporaire présente chez eux des prestations de courte durée, comme les programmes de santé et les programmes de protection sociale.

Nous affirmons que la main-d'œuvre contractuelle et temporaire travaillant dans les pays du CCG bénéficie de l'égalité dans les droits et les obligations, conformément à nos législations respectives, et mène sa vie et ses activités culturelles, sociales et éducatives sans aucune discrimination fondée sur la couleur, la race, le sexe ou la religion. L'aspect temporaire du travail exercé par cette main-d'œuvre, lui a conféré le droit de bénéficier du versement à la cessation de service, à pied d'égalité avec les travailleurs nationaux qui n'ont pas cumulé 120 mois de cotisations à la fin de leurs années de service.

Nous insistons sur notre détermination à garantir que cette main-d'œuvre soit employée de manière légale et régie par les lois, les conventions et les contrats d'embauche, ce qui garantit ses droits et la protège de l'exploitation, notamment celle des agences de recrutement.

Nos pays établissent un dialogue entre les pays d'origine et les pays hôtes, permettant l'application des normes internationales et l'équilibre entre les intérêts des pays d'origine et ceux des pays hôtes.

La crise financière qui a frappé les économies des pays du monde, a moins affecté les pays du CCG grâce aux politiques économiques globales et aux réformes structurelles que nous avons entreprises, ainsi qu'à l'essor économique des pays du CCG. Nous n'avons pas assisté à des licenciements massifs de travailleurs étrangers ou de travailleurs nationaux et nous n'avons pas eu à prendre de mesures particulières pour réduire les prestations dont bénéficient ces travailleurs, et leurs salaires ont été payés comme à l'accoutumée.

Nos pays adoptent des stratégies nationales pour offrir davantage d'opportunités de travail pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail et les intégrer dans ce marché en leur offrant des formations. Les pays du CCG établissent à cet égard des politiques visant à la création d'emplois, dans le cadre de l'engagement constitutionnel des gouvernements en la matière. Ils œuvrent également à faciliter la circulation de la main-d'œuvre nationale

entre les différents pays du CCG, conformément à la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, qui stipule au paragraphe 2 de l'article premier que: «La présente convention ne s'applique pas aux distinctions, exclusions, restrictions ou préférences établies par un Etat partie à la convention selon qu'il s'agit de ses ressortissants ou de non-ressortissants.»

Les pays du Golfe regardent avec intérêt ce que le rapport mondial a présenté concernant la construction de l'avenir à travers un plan de travail visant à éliminer les discriminations au travail, dans la lignée de la Déclaration de justice sociale pour une mondialisation équitable. Nous pensons que ce plan doit être mis en conformité avec les objectifs stratégiques du travail décent. Nous exprimons notre souhait de bénéficier des programmes de l'OIT, destinés à soutenir le travail au plan national, ainsi que les programmes d'aide technique dans le cadre du soutien au travail législatif et l'amélioration des cadres institutionnels de réglementation du marché du travail.

Original anglais: M^{me} PELEI (gouvernement, Hongrie, s'exprimant au nom de Union européenne)

Tout d'abord, je voudrais remercier le Bureau de son rapport très complet sur la discrimination, qui offre une image globale des progrès accomplis et des insuffisances qui subsistent dans le domaine de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Le rapport souligne que les discriminations restent très répandues et que le phénomène des discriminations multiples a tendance à se développer de plus en plus à l'échelle mondiale. Par conséquent, nous devrions intensifier nos efforts pour faire en sorte que des progrès durables soient accomplis en matière de lutte contre toutes les formes de discrimination et permettent d'aboutir à la pleine participation de tous dans la société et dans l'économie.

Pour lutter contre la discrimination et donner des chances égales à tous, les gouvernements et les partenaires sociaux doivent collaborer encore davantage et assumer pleinement les responsabilités qui leur incombent en la matière.

Nous pensons que, les quatre domaines prioritaires proposés par l'OIT pour l'action future permettent de renforcer le rôle et l'engagement de l'Organisation et de ses membres dans la lutte contre les discriminations et donc de lutter plus efficacement contre ce fléau.

L'Union européenne pense que les efforts visant à sensibiliser le public sur les inégalités au travail et à développer le partage des connaissances sur l'élimination des discriminations sont particulièrement importants.

Le rapport montre que, à travers le monde, davantage de législations et d'initiatives institutionnelles ont été élaborées et mises en œuvre sur la nécessité d'éliminer les discriminations. Des campagnes de sensibilisation plus nombreuses sur la question ont également été menées. Nous estimons qu'il s'agit là d'un grand progrès. Cependant, les capacités en matière de mise en œuvre et de suivi des politiques sur le terrain sont encore insuffisantes et doivent être renforcées.

Dans l'Union européenne, l'égalité est un droit fondamental. Il s'agit donc d'un objectif essentiel si l'on veut renforcer la cohésion économique et sociale. Des niveaux élevés d'emploi, de protection

sociale et de croissance durable sont également nécessaires.

L'Union européenne estime que nous ne pouvons pas nous permettre d'ignorer le capital humain, ses capacités et ses talents. Je voudrais dès maintenant mettre l'accent sur certaines questions, qui, du point de vue de l'Union européenne, mériteraient qu'on leur accorde une attention toute particulière dans la mise au point des plans d'action futurs de l'OIT.

Nous pensons, comme l'ont déclaré précédemment M^{me} Bachelet et d'autres orateurs, qu'il est nécessaire de continuer à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes en matière d'emploi. Il faut pour cela renforcer l'accès et la participation des femmes au marché du travail, améliorer la qualité des emplois occupés par les femmes, lutter contre la ségrégation professionnelle et sectorielle et enfin supprimer les écarts de rémunération entre hommes et femmes.

Un partage égalitaire des responsabilités et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et familiale doivent être encouragés. Il convient à cet effet de proposer des solutions permettant d'aboutir à une plus grande flexibilité du temps et des modalités de travail.

La situation de l'emploi des travailleurs migrants doit être améliorée avec des programmes d'ensemble ouverts et complets qui garantissent l'égalité de traitement et l'accès à toutes les possibilités d'emploi existantes.

Le VIH/sida est un obstacle important qui empêche les sociétés d'accéder au travail décent et à un développement durable. Nous pensons que la recommandation adoptée l'an dernier par la Conférence internationale du Travail qui promeut la protection des personnes atteintes du VIH/sida contre la discrimination en matière de recrutement et de conditions d'emploi, est importante.

Nous pensons qu'être épargné par la discrimination et bénéficier d'un traitement égalitaire, est fondamental mais non suffisant pour les personnes handicapées. D'autres efforts doivent être consentis pour leur permettre de participer pleinement à la vie sociale, notamment sur le plan de l'accès à l'éducation, à la formation et à l'emploi.

L'Europe doit également faire face au vieillissement de sa population et je voudrais à cet égard souligner l'importance fondamentale de l'employabilité durable des travailleurs âgés. Des mesures doivent être prises pour modifier l'image actuelle de ces travailleurs en luttant contre les préjugés dont ils sont victimes et qui, entre autres obstacles, limitent leur accès à l'emploi.

Les Roms figurent parmi les minorités ethniques les plus marginalisées et les plus vulnérables dans l'Union européenne. Reconnaisant ce fait, l'Union a récemment adopté une stratégie qui fournira un cadre pour les politiques nationales d'intégration des Roms des pays de l'Union européenne. Cette stratégie comporte quatre grands axes: le renforcement de l'éducation, l'emploi, les soins à domicile et les conditions de logement.

Enfin, j'aimerais souligner que la discussion d'aujourd'hui clôt le troisième cycle des rapports globaux depuis que la Déclaration de 1998 a été adoptée.

Nous avons mis douze ans pour promouvoir avec succès les principes et droits fondamentaux définis dans la Déclaration. Quatre-vingt-dix pour cent des Etats Membres de l'OIT ont pour l'heure ratifié les conventions fondamentales.

Nous attendons avec impatience le nouveau suivi de la Déclaration qui commencera l'an prochain avec la discussion récurrente sur ses principes et droits au travail.

L'Union européenne invite tous les Etats Membres de l'OIT qui n'ont pas encore ratifié les huit conventions fondamentales à le faire pour que nous puissions bientôt parvenir à une ratification universelle.

Original arabe: M. LOUH (ministre du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, Algérie)

Pendant la discussion j'avais évoqué le fait que nous sommes tous d'accord que l'égalité est un des objectifs de la communauté internationale dans son ensemble. Nous ne pouvons absolument pas transmettre des recettes toutes faites et les appliquer à tous les pays car le problème réside dans leur application et chaque pays a ses spécificités que nous devons prendre en compte pour que cet objectif soit atteint par toute la communauté internationale, à savoir l'égalité.

Je pense que la première chose pour laquelle nous devons œuvrer est d'appliquer la législation dans tous les pays et de l'améliorer.

Parmi les fonctions essentielles où la femme doit être bien représentée, il y a le pouvoir judiciaire et le pouvoir législatif car le pouvoir judiciaire est celui qui assure le respect de l'application des lois.

Personne ne peut nier que la crise financière et économique qui a secoué le monde ait eu des répercussions sur la discrimination dans certains pays à l'égard des femmes et entre différentes catégories de la population. Même dans les pays industrialisés, la discrimination s'est aggravée entre les demandeurs d'emploi sur la base de la religion ou de la couleur, ainsi qu'entre ressortissants d'un même pays sur la base de l'origine. C'est le chômage engendré par la crise qui a accentué la discrimination, qui, à son tour, a aggravé le chômage.

En ce qui concerne la situation dans mon pays, la loi sur les relations du travail est basée sur la Constitution qui interdit, dans son article 17, toute discrimination entre les travailleurs sur la base du sexe, de la race, de l'âge, du statut social, ou de l'appartenance politique ou syndicale. Ce principe est tout à fait respecté et appliqué dans la fonction publique et le secteur économique public, mais son application dans le secteur privé et en particulier le secteur informel reste difficile.

En ce qui concerne la loi sur la nationalité, elle a été modifiée en vue de permettre aux femmes de transmettre, sur un pied d'égalité avec les hommes, leur nationalité à leurs enfants.

Enfin, une réforme sera consacrée dans une loi fondamentale visant à promouvoir l'emploi des femmes et à fixer un quota féminin dans les assemblées élues et en particulier au Parlement.

Dans le domaine économique et dans le cadre du tripartisme et du dialogue social, l'Association des femmes participe au dialogue sur les dossiers importants du pays.

Par ailleurs, la participation des femmes atteint 35 pour cent dans le domaine de la justice, 50 pour cent dans le domaine de la santé et 60 pour cent dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Je voudrais également mentionner que mon pays a promulgué une loi relative aux personnes handicapées. Elle prévoit la promotion de l'emploi des personnes handicapées et impose un quota aux entreprises pour l'emploi des personnes handicapées.

L'Algérie a ratifié la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

Concernant la non-discrimination, la législation algérienne garantit les droits des travailleurs étrangers en situation régulière et leur assure les mêmes droits qu'aux Algériens, avec même des droits supplémentaires liés aux croyances religieuses, en leur accordant des congés pendant leurs fêtes religieuses, ce qui n'est pas le cas dans beaucoup de pays.

Original anglais: M. CHATURVEDI (gouvernement, Inde)

Comme nous le savons tous, des millions de personnes subissent des discriminations dans le monde du travail, ce qui constitue une violation d'un droit de l'homme fondamental, mais a également des conséquences sociales et économiques plus vastes. La discrimination anéantit les possibilités d'épanouissement, en gaspillant les talents humains nécessaires au progrès économique, et accentue les tensions sociales et les inégalités. La lutte contre la discrimination est un élément essentiel de la promotion du travail décent et tout succès sur ce front aura des répercussions au-delà du lieu de travail.

Quelle que soit l'incidence sociale de la crise financière, les stratégies et les mesures de redressement après la crise ne doivent pas ignorer les principes de non-discrimination et d'égalité.

L'élimination de la discrimination sur le lieu de travail est la pierre angulaire du mandat de l'OIT depuis sa création, en 1919. Son importance capitale est inscrite dans la Déclaration de Philadelphie de 1944, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1919), la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) et le Pacte mondial pour l'emploi (2009).

Le gouvernement de l'Inde a ratifié la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Afin d'assurer la mise en œuvre de la convention n° 100, en ce qui concerne l'égalité de rémunération des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale, la loi de 1967 sur l'égalité de rémunération a été promulguée.

La Constitution de l'Inde garantit les libertés civiles, ce qui comprend les droits individuels, tels qu'ils existent dans la plupart des démocraties libérales. L'article 15 de la Constitution de l'Inde interdit toute discrimination pour des motifs liés à la religion, à la race, à la caste, au sexe et au lieu de naissance. L'article 16 garantit l'égalité des chances pour tous les citoyens, lorsqu'il s'agit d'emploi ou de la nomination à tout poste relevant de l'Etat.

Le droit à la protection contre l'exploitation est également un droit fondamental dans notre Constitution, qui vise à prévenir l'exploitation dans les secteurs les plus faibles de la société. La loi de 1976 sur l'abolition du système de la servitude pour dettes a été promulguée par le Parlement pour mettre fin à cette pratique. La prévention du harcèlement sexuel des femmes sur le lieu de travail est inscrite à l'article 141 de la Constitution.

En Inde, la pratique de l'intouchabilité est un délit, passible de sanctions pénales, et le Parlement a promulgué la loi de 1955 sur la protection des droits civils. Le gouvernement de l'Inde accorde la plus haute priorité au bien-être et au développement des groupes les plus vulnérables de la société, en particulier les minorités, les femmes et les enfants, et

prend les mesures nécessaires pour promouvoir l'égalité et des emplois décents.

Nous sommes en train de mettre en place un programme d'orientation destiné aux candidats appartenant aux catégories les plus vulnérables de la société, dans 23 centres, situés dans tout le pays. L'objectif de ce programme est d'orienter la main-d'œuvre formée, dans les groupes vulnérables, vers les formations professionnelles appropriées et d'améliorer leur employabilité.

Le gouvernement de l'Inde est en train de mettre en place diverses mesures pour permettre aux femmes travailleuses de bénéficier de l'égalité des chances grâce à des programmes favorisant leur promotion, le développement de leurs capacités et leur recrutement.

Nous suivons une politique de discrimination positive en réservant aux femmes une partie des prestations versées dans le cadre des programmes d'aide sociale, comme le Dispositif national de garantie de l'emploi rural Mahatma Gandhi, ainsi que des aides provenant des gouvernements locaux, des municipalités et des instituts de formation professionnelle.

L'accent est mis sur l'élimination des disparités et de la discrimination, et la promotion de l'égalité entre les sexes. Nous avons mis en place une loi garantissant un salaire minimum, les prestations maternité et l'égalité de la rémunération pour les femmes.

Le gouvernement examine actuellement un projet de loi visant à garantir un tiers des sièges pour les femmes au Parlement indien.

L'absence de possibilités de travail dans leurs pays a amené les travailleurs à migrer. L'impact économique positif de la migration sur le pays de destination, en termes de contribution au PIB, de marché du travail, de consommation locale et de capital humain, peut être considérable. On constate, d'autre part, des impacts négatifs, par exemple la traite des personnes, la discrimination, les sévices et l'exploitation dont sont victimes les travailleurs migrants dans leur pays de destination ainsi que l'augmentation de la migration illégale et irrégulière. Par conséquent, il est important de coordonner les politiques des pays de départ et d'harmoniser les politiques des pays d'arrivée.

Pour conclure, je souhaiterais mettre en avant la responsabilité majeure de tous les pays de promouvoir et de contribuer à toute mesure internationale permettant de lutter contre la discrimination et les inégalités sur le lieu de travail.

Nous saluons le rôle prépondérant de l'OIT dans la lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité et cela, dès sa fondation. Nous, les Etats Membres de l'OIT, devons réitérer notre engagement en ce lieu pour garantir le travail décent et l'égalité des chances dans le monde du travail, qui est le fondement d'une croissance équitable et équilibrée.

Original arabe: M. BOUHARROU (gouvernement, Maroc)

J'ai l'honneur de prendre la parole au nom du gouvernement marocain dans le cadre de la discussion du rapport global portant cette année sur la question de l'égalité au travail, thème qui a déjà fait l'objet d'autres rapports.

Ce rapport a pour titre *Egalité au travail: un objectif qui reste à atteindre*. Ce titre est significatif car il transmet un message en vertu duquel l'objectif de l'égalité est encore loin d'être atteint, et plusieurs formes anciennes et nouvelles de la discrimination

entravent la réalisation de l'égalité. C'est ce qui constitue en quelque sorte son originalité en comparaison avec les anciens rapports.

Cette question de l'égalité est fondamentale car, d'une part, son principe s'inscrit dans le cadre des normes fondamentales du travail, et d'autre part parce que l'égalité est une des conditions de la jouissance des droits et un moyen garantissant la dignité de l'être humain, d'où l'utilité de ce rapport, d'une grande qualité.

La première partie du rapport est consacrée à l'examen de la situation de la discrimination et ses tendances, alors que la deuxième partie traite du principe de la discrimination et ses différentes formes, nouvelles et anciennes. Parmi les formes nouvelles, la discrimination fondée sur le statut VIH, l'orientation sexuelle, la discrimination génétique et celle fondée sur le mode de vie. Ainsi, le principe de discrimination s'étend, et s'étend avec lui le concept d'égalité qui devient plus global.

La deuxième partie est consacrée à l'action de l'OIT et la troisième s'intitule: vers un plan d'action. A notre avis, ces deux parties s'interfèrent et s'imbriquent et, par conséquent, elles auraient pu constituer une seule partie. Le rapport aurait comporté trois parties, qui sont: la situation et les tendances, des principes à la pratique, les moyens et le plan d'action global de lutte contre les discriminations.

Je voudrais souligner l'importance et la richesse de ce rapport qui développe le concept de l'égalité et propose des pistes et des plans d'action pour promouvoir l'égalité.

L'égalité ne peut être instaurée exclusivement par les normes nationales et internationales. L'égalité de droit doit se traduire dans la réalité, c'est-à-dire devenir une égalité de fait. La mise en œuvre de l'égalité exige d'instaurer des sanctions appropriées en cas d'atteinte à ce principe et créer des mécanismes et des codes garantissant son respect, en plus de programmes de formation, de sensibilisation, de promotion et de contrôle.

Le principe de l'égalité a été inscrit dans les Constitutions de différents pays ainsi que dans la Convention des droits de l'homme et les conventions de l'OIT, notamment les deux principales conventions, la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ratifiées par de nombreux pays.

Nous estimons que ces deux instruments contribuent à la promotion de la justice sociale qui est notre objectif à tous.

Après cette partie consacrée au rapport, permettez-moi d'aborder la question de l'égalité dans le contexte marocain. Le Maroc s'est inspiré largement de la législation internationale du travail au moment de l'élaboration de sa nouvelle législation nationale en 2004 à la suite de la ratification des conventions n°s 100 et 111 précitées.

Le Code du travail interdit toute forme de discrimination et établit l'égalité entre les hommes et les femmes en matière de travail et de salaire. Le Code pénal interdit aussi toutes formes de discrimination. Le Code du travail et le Code pénal prévoient des sanctions en cas de discrimination fondée notamment sur l'opinion politique, la race, la religion, la situation familiale, la nationalité.

Le Maroc a élaboré, en plus de la législation susvisée, des stratégies et des plans visant à promou-

voir la non-discrimination en tant que condition de la justice sociale.

Une stratégie nationale a été élaborée dans ce contexte à laquelle a participé la société civile. Son but est de réaliser une égalité effective. Les bases de cette stratégie portent sur cinq domaines: les droits civiques, la représentation et la prise de décision, les droits économiques et sociaux, les comportements individuels et collectifs et la consécration des valeurs de l'égalité et de l'équité dans les établissements publics.

En application des principes de cette stratégie, le Premier ministre a adressé une circulaire à tous les membres du gouvernement dans laquelle il les exhorte à accorder une importance particulière à l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les politiques de l'Etat.

Par ailleurs, le ministère de l'Emploi et l'Etablissement de la croissance économique dans le secteur de l'emploi, de la formation professionnelle et de la protection sociale ont collaboré avec l'Agence canadienne de coopération internationale.

Nous voudrions signaler que la participation des femmes à la prise de décision et dans les différentes professions s'est beaucoup développée, comme cela apparaît dans les chiffres suivants: cinq femmes ministres dans le gouvernement actuel, 20 femmes juges, 39 pour cent de pharmaciennes, 20 pour cent d'avocates. D'un autre côté, le Code de la famille reconnaît aussi l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'état civil.

En conclusion, je voudrais confirmer le rôle de l'administration du travail en général et de l'inspection du travail en particulier en matière d'égalité dans le travail, grâce à l'inspection, aux enquêtes et à l'élaboration des programmes.

Nous invitons l'OIT à accorder davantage d'intérêt aux programmes de coopération technique en vue d'éliminer toutes les formes de discrimination.

J'affirme également qu'aucun progrès social et aucune justice sociale ne sont possibles sans la présence réelle d'une égalité globale.

Original russe: M. ALIMUKHAMEDOV (gouvernement, Ouzbékistan)

Dans son rapport, le Directeur général de l'Organisation internationale du Travail indique que la crise économique et financière mondiale a entraîné une diminution considérable du nombre d'emplois et que cela a eu une incidence négative sur les jeunes, les femmes, les handicapés et autres personnes vulnérables.

D'après les évaluations du BIT, il faudrait créer 22 millions de postes pour retrouver le niveau d'emploi d'avant la crise. Les jeunes sans emploi et les femmes risquent d'être écartés du marché du travail si l'on ne met pas en place des modèles efficaces de croissance économique et d'investissement. Il faudra dix ans au moins pour retrouver les niveaux d'autrefois.

Ainsi, pour garantir l'égalité au travail et prendre les mesures adéquates face aux difficultés qui subsistent dans tous les régions, il convient de privilégier une politique active de l'emploi, fondée sur la stimulation des investissements et le développement de la petite entreprise, du travail à domicile et de l'entrepreneuriat privé.

Cette stratégie que nous suivons en Ouzbékistan en tenant compte des spécificités de notre démographie, est déterminée par notre orientation prioritaire,

à savoir le développement économique et social durable, pour aujourd'hui, et pour demain.

Conformément au programme adopté en 2011 et approuvé par le parlement, nous prévoyons de créer plus de 950 000 emplois, dont 60 pour cent dans le secteur de la petite entreprise et de l'entreprise privée.

Nous allons donner à cette nouvelle forme d'organisation d'entreprise que constitue l'entreprise familiale, une définition juridique qui tienne compte des traditions nationales et des réalités de l'activité économique. Cela favorisera le développement d'entreprises familiales dans différents secteurs de l'économie et la création de nouveaux emplois.

Le secteur de l'emploi s'oriente principalement vers le travail à domicile, essentiellement en coopération avec des entreprises, sur la base de contrats de travail, et vers l'entreprise familiale, et cela devrait permettre de donner un emploi à plus de 200 000 personnes, notamment aux femmes qui ont de nombreux enfants et aux handicapés.

Les personnes qui travaillent à domicile pour le compte d'entreprises ont des garanties en matière de rémunération, d'assurance sociale et de retraite, et tout cela répond aux objectifs de l'OIT consistant à garantir un travail décent aux travailleurs à domicile.

Cette année, plus de 70 000 emplois seront ainsi créés dans le cadre de projets visant à accélérer le développement des infrastructures de transport et des voies de communication.

Dans le droit fil des principales orientations définies dans le Pacte mondial pour l'emploi, nous accordons une grande attention à la politique d'investissement. En 2011, nous avons conclu un certain nombre d'accords avec les institutions financières internationales ainsi qu'avec des entreprises étrangères en vue d'investir plus de 3 milliards de dollars dans l'économie réelle de l'Ouzbékistan.

Dans les années 2011-2015, il est prévu de mettre en œuvre 500 grands projets dans divers domaines: construction de machines, construction automobile, industrie chimique, industrie agro-alimentaire, industrie textile, secteurs industriels de haute technologie. La réalisation de ces projets s'accompagnera de la création d'emplois stables.

L'introduction de nouveaux emplois de qualité favorisera le placement de plus de 450 000 étudiants qui termineront leurs études en 2011 dans des collèges de formation professionnelle. Pour ce faire, la pratique consistant, pour ces collèges, à s'attacher certains employeurs et à entretenir des passerelles entreprise-collège de manière à réserver à l'avance des postes pour chaque élève sortant, sera encouragée.

Comme on peut le lire dans le rapport, l'OIT se doit de soutenir, ses partenaires tripartites dans les pays Membres qui mettent de telles mesures et d'autres en œuvre afin de garantir l'égalité des chances dans les domaines du travail et de l'emploi.

Original espagnol: M^{me} TRIANA (travailleuse, Colombie)

Dans l'étude du Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, il faut souligner la nécessité urgente de mettre en œuvre des actions tripartites qui permettent de réduire les inégalités et les discriminations qui sont présentes dans le monde

entier, bien évidemment dans certains pays plus que dans d'autres.

Les inégalités sont d'autant plus graves si nous analysons le fléau du chômage et de la sous-traitance et comme le dit très bien le rapport, cela a contribué et continue à contribuer à l'aggravation de la pauvreté. De la même manière, ce rapport nous permet d'observer la diversité des motifs à l'origine de cette situation et la combinaison de plusieurs de ses facteurs.

Par exemple, en Colombie, la situation la plus répandue est liée aux «coopératives de travail associé» qui embauchent des femmes et des hommes sans garantir le bénéfice de leurs droits. De la même manière, au sein de l'Etat, des travailleurs et des travailleuses sont recrutés par des prestataires de services, qui ne leur fournissent aucune prestation ni protection sociale.

En bref, ce sont toutes ces diverses formes de contrats de travail et de recrutement qui aggravent aujourd'hui les discriminations et permettent qu'à l'inégalité salariale vienne s'ajouter, entre autres, l'impossibilité d'accéder à la sécurité sociale. Avec ces nouvelles formes d'emploi et la sous-traitance, on autorise le contournement des lois nationales et des normes internationales.

Nous ne pouvons plus accepter que les revendications pour lesquelles les travailleurs ont lutté pendant des années soient sabotées afin de niveler les conditions de vie de la population par le bas. Le travail décent représente la possibilité de lutter contre les inégalités et de parvenir à la justice sociale. S'il y a du travail, si les emplois sont bien rémunérés et les travailleurs bénéficient de la sécurité sociale, on peut atténuer la fracture sociale. En tant que femme et en tant que Colombienne, j'aimerais croire en un pays de justice sociale. C'est pourquoi il faut s'assurer de l'organisation de négociations collectives, qui permettent d'éliminer les discriminations.

Nous aimerions promouvoir le respect des normes et, afin d'y parvenir, nous devons insister sur le dialogue social et persister dans celui-ci pour que les résultats reflètent l'engagement des acteurs tripartites envers les travailleurs et les travailleuses, tout en évitant les réponses à court terme et l'individualisme. C'est pour cela que dans ce cadre, nous souhaitons également attirer l'attention du mouvement syndical international et du BIT, pour qu'il accompagne, suive, surveille et complète les accords qui seront conclus dans notre pays car ces accords contiennent des points qui permettront de lutter contre les discriminations. Seuls des faits concrets pourront venir à bout des inégalités pour que la paix soit possible dans un pays comme le mien.

Bien que la crise accroisse les inégalités, je vous convie à mettre en place des actions de mobilisation, de dénonciation et des manifestations qui permettent de rendre visible les inégalités, pour que l'on puisse, l'heure venue, montrer avec satisfaction les victoires et les objectifs accomplis – mais faisons tout ce qui est nécessaire pour mettre un terme à ces fléaux.

Enfin, les acteurs du tripartisme doivent pouvoir compter sur une volonté politique plus forte pour parvenir à une participation plus équitable des femmes et des hommes aux postes de prise de décisions. Cela nous permettra de promouvoir et d'appliquer de véritables politiques qui contribuent à anéantir progressivement les écarts dus aux discriminations.

Je tiens à féliciter le Directeur général du BIT pour le dernier rapport global au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, intitulé *L'égalité au travail: un objectif qui reste à atteindre*.

Ce rapport montre que l'OIT joue un rôle essentiel en attirant notre attention sur certaines des questions les plus urgentes de notre époque, en alertant les décideurs, les médias et le public et en nous réunissant tous pour engager une réflexion sur ces questions. Le rapport global sur l'égalité au travail, qui est paru pour la première fois en 2003, puis en 2007 et aujourd'hui en 2011, nous a permis de mieux comprendre les multiples facettes, sans cesse changeantes, de la discrimination. Ce rapport complète nos connaissances à plus d'un titre; il aborde la question de la discrimination sous l'angle de la crise économique et financière et nous apprend que certaines mesures de relance, mal réparties entre les secteurs, ont indirectement entraîné l'exclusion de groupes vulnérables comme les jeunes, les minorités ethniques et les femmes, sous-représentés dans les secteurs concernés.

Le rapport examine également la discrimination persistante fondée sur la race ou le sexe, et met également en lumière de nouvelles formes de discrimination, fondées sur le mode de vie, et dont sont par exemple victimes les fumeurs ou les obèses. Le rapport met en outre en évidence la problématique de la discrimination structurelle, celle qui résulte d'une absence de structures d'accueil pour les enfants ou de congés payés, situation qui rend certains secteurs du marché du travail inaccessibles ou peu attrayants pour les travailleurs qui ont des responsabilités familiales.

Le rapport montre qu'une forte impulsion a été donnée à l'échelle mondiale, que d'importants progrès ont été accomplis dans bien des domaines, mais que les capacités ne suivent pas la volonté politique. Le gouvernement des Etats-Unis continue à prendre des mesures pour promouvoir l'égalité dans le monde du travail. Le Président Obama a promulgué une loi sur l'égalité salariale qui assure aux femmes et à d'autres catégories de travailleurs une protection contre les discriminations salariales. Le Président a encouragé l'abrogation de la doctrine *Don't ask, don't tell* afin de permettre à des personnes homosexuelles, bisexuelles ou transsexuelles de servir dans l'armée en toute transparence, abrogation qu'il a finalement officialisée sous forme de loi en 2010.

Le Président continue à appuyer la loi sur la non-discrimination dans l'emploi, laquelle traite de l'orientation sexuelle et de l'identité sexuelle, et il pense que notre législation du travail en matière de lutte contre la discrimination devrait être étoffée. La Secrétaire Solis s'est engagée personnellement à faire en sorte que le département du Travail des Etats-Unis soit un lieu de travail modèle, totalement exempt de toute forme de discrimination illicite, en étendant la politique de l'emploi externe à l'effet d'interdire expressément la discrimination sur le lieu de travail sur la base de l'identité sexuelle et de la grossesse.

Le Women's Bureau, agence du département du Travail des Etats-Unis, a publié récemment à l'intention des femmes, sous le titre *Why green is your colour*, un guide d'orientation professionnelle offrant aux travailleuses et aux salariées des infor-

mations sur les nouveaux emplois dans les industries vertes. Le Women's Bureau a également élaboré un programme d'informations sur les carrières dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, afin d'inciter et de préparer les femmes à faire carrière dans ces professions bien rémunérées et très demandées.

Le département du Travail des Etats-Unis promeut activement la flexibilité sur le lieu de travail afin de lutter contre toute discrimination structurelle à l'encontre des travailleurs ayant des responsabilités familiales. Le Women's Bureau a lancé plusieurs dialogues nationaux sur la flexibilité du travail et le service chargé des salaires et des horaires veille à l'application de la nouvelle loi sur les périodes de repos, qui permet aux femmes qui ont choisi d'allaiter leurs enfants de disposer à leur travail du temps et de l'intimité nécessaires. Ce même service a précisé le sens qu'il faut donner au terme de «fils» ou de «fille» dans le cadre de la loi sur les congés pour raisons familiales ou médicales, ce qui permettra aux grands-parents, aux couples homosexuels et autres préposés aux soins d'accorder à leurs enfants les soins nécessaires.

Le budget adopté en 2012 par le Président Obama prévoit une enveloppe pour aider les Etats à lancer des programmes de congés rémunérés destinés à permettre de concilier responsabilités familiales et responsabilités professionnelles.

Cette année marque le 100^e anniversaire de la Journée internationale de la femme, et est donc l'occasion de prêter une attention toute particulière aux inégalités dont les femmes sont victimes sur le lieu de travail. Cette célébration, qui trouve son origine dans le mouvement syndical mis en place par des ouvrières américaines, vise à commémorer la marche de protestation organisée en mars 1908 par les membres du syndicat, ainsi que le tragique incendie de l'usine Triangle, dans lequel 140 travailleuses immigrantes avaient péri. Nous rendons hommage à la lutte et au sacrifice de ces femmes et nous profitons de ce centenaire pour signaler les progrès accomplis sur la voie de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Le rapport du BIT formule à juste titre une observation importante: dans les situations de crise, comme par exemple les récessions économiques mondiales, ce sont les catégories les plus vulnérables de la population qui sont les plus durement touchées. En cette période de bouleversement économique, nous devons nous efforcer encore davantage d'utiliser les outils qui ont été mis au point, et profiter des connaissances acquises pour faire face à des besoins qui, nous le savons, vont augmenter sans cesse.

M^{me} LEHTO-KOMULAINEN (travailleuse, Finlande)

J'aimerais féliciter le BIT pour le rapport global. Cet excellent rapport traite avec pertinence des différents aspects de l'égalité au travail et des effets de la crise mondiale. Quatre domaines d'action prioritaires sont proposés pour l'avenir. Je voudrais en souligner deux.

Premièrement, la promotion de la ratification et de l'application universelle des conventions fondamentales sur l'égalité, c'est-à-dire la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Deuxièmement, la production et le partage des connaissances sur l'élimination de la discrimination

dans l'emploi et la profession. Je voudrais me référer au discours du Directeur général lors de la deuxième séance. Nous devrions tous nous rappeler ce qu'il avait alors dit: «La discrimination est non seulement mauvaise en soi, elle est aussi inefficace.»

M^{me} Bachelet vient de s'y référer aussi. La différence salariale entre les femmes et les hommes demeure, y compris dans mon pays, la Finlande. Il y a quelques années, en Finlande, on a conclu un programme tripartite pour réduire les écarts entre les salaires des hommes et des femmes. Ce programme est assez ambitieux. On en a décidé ainsi entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs.

Le suivi est aussi tripartite. On fera un bilan du programme et on décidera alors des nouvelles actions nécessaires.

Souhaitons qu'une convention forte sur le travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques, accompagnée d'une recommandation, soit adoptée à la fin de cette Conférence et qu'elle soit largement ratifiée.

Ce faisant, valorisons ces personnes dont la majorité sont des femmes, des jeunes filles et des immigré(e)s en leur offrant un contrat de travail comme pour chaque travailleuse et travailleur.

Enfin, considérons le travail domestique comme un travail vrai et visible.

Pour conclure, nous tous avons la responsabilité de faire la différence. Le Directeur général convient de noter à cet égard l'importance de ces propos. Nos travaux n'auront que peu d'importance si nous n'agissons pas ensemble ici à Genève.

Nous devons coopérer pleinement dans nos pays respectifs. L'OIT est, de par son organisation tripartite, unique. Le dialogue social, dans l'OIT, mais aussi au niveau national, doit être respecté.

Sans coopération entre les partenaires sociaux et les gouvernements, il n'y aura pas de solutions durables pour atteindre l'égalité au travail.

M^{me} CHOUBA (*gouvernement, Tunisie*)

Je tiens à remercier le Bureau pour la qualité du rapport global qui nous a été soumis sur l'égalité au travail et la lutte contre la discrimination, qui a mis en exergue les progrès enregistrés en la matière mais également les défis à relever pour lutter contre toute forme de discrimination.

Les femmes sont très souvent victimes de discrimination et voient leurs droits remis en cause de manière non fondée et injuste. Les femmes, dans mon pays, ont joué un rôle prépondérant dans la révolution du 14 janvier et continuent à lutter pour ne pas être spoliées de leurs droits par la faute de forces obscurantistes et rétrogrades qui cherchent par tous les moyens à remettre en cause les acquis des femmes en matière d'emploi, d'éducation et d'égalité en général. Ces mêmes forces qui essaient par tous les moyens de rendre les femmes responsables des maux dont souffre notre société actuelle, comme le chômage et le sous-emploi.

Les femmes tunisiennes sont combattives et se doivent de l'être pour les générations futures. Elles ne se laisseront pas faire. Elles sont en train de s'organiser dans le cadre de syndicats, d'organisations féminines pour faire entendre leur voix et être présentes sur la scène politique et sociale.

L'un des combats post-révolutionnaires des femmes tunisiennes s'est concrétisé à travers le nouveau Code électoral promulgué depuis quelques jours, où le principe de la parité parfaite a été décrété.

Le scrutin par listes – et je crois que c'est une première dans le monde – se fera d'ici le 23 octobre sur la base de listes des partis politiques qui tomberaient si la parité n'est pas respectée.

La lutte contre la discrimination se poursuit dans mon pays. La révolution du 14 janvier nous a donné la liberté nécessaire pour parachever plus aisément notre combat en vue de parvenir à l'égalité parfaite.

Original anglais: M^{me} HANGA (gouvernement, Zimbabwe)

Je tiens à féliciter le Directeur général et son équipe de son rapport global, si complet et si bien articulé, qui est axé sur l'égalité et la non-discrimination au travail.

Nous le savons tous, le principe de l'égalité de traitement est au cœur du mandat de l'OIT, qui est de promouvoir la justice sociale au travail. L'OIT a réaffirmé son engagement en faveur de l'égalité en adoptant des déclarations, des résolutions et des instruments visant à promouvoir l'égalité des hommes et des femmes sur le lieu de travail.

Le rapport global dont nous sommes saisis à cette 100^e session de la Conférence vient dans le sillage de la crise économique et financière mondiale, crise qui a laissé son empreinte et causé la perte de nombreux emplois. La discrimination persiste et prend de multiples formes. La crise récente a provoqué une instabilité importante sur les marchés du travail du monde entier. Les travailleurs en situation de précarité sont extrêmement vulnérables face à tout type de discrimination, beaucoup plus que ceux qui ont un emploi stable.

A cet égard, mon gouvernement souscrit entièrement à ce qui est dit dans le rapport – le droit fondamental à la non-discrimination doit être au centre de toute politique de relance et de toute mesure visant à réduire la pauvreté afin de renouer durablement avec la croissance et instaurer des sociétés plus justes. Il est donc impératif que les mesures visant à combattre l'inégalité et la discrimination au travail soient axées sur l'adoption et l'application de textes de loi bien conçus, sur la sensibilisation des gens et les mesures tendant à faire changer les mentalités, et, plus important encore, sur la collaboration des pouvoirs publics et des partenaires sociaux.

Depuis que le Zimbabwe a ratifié les conventions n^{os} 100 et 111, plusieurs mesures ont été prises pour garantir l'égalité au travail et l'élimination de la discrimination. A l'heure actuelle, les mandats tripartites du Zimbabwe travaillent sur la définition du travail de valeur égale, conformément à ce qui est prévu par la convention n^o 100 de l'OIT, en guise de suivi des observations de la Commission d'experts sur l'application des conventions et des recommandations.

Nous menons aussi un exercice de réforme législative qui consiste notamment à introduire des dispositions relatives à la non discrimination dans la législation relative à la fonction publique, conformément à la convention n^o 111.

Le rapport montre que des mesures ont été prises par la plupart des pays de la SADEC pour garantir l'égalité de traitement aux personnes vivant avec le VIH/sida. Nous avons adopté un outil d'évaluation et de surveillance qui permettra de garantir la mise en œuvre du code de la SADEC sur l'emploi et le VIH/sida, l'accent étant mis sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes.

Le rapport global met en exergue la situation de précarité dans laquelle se trouvent les travailleurs migrants dans les pays où ils travaillent. Ceux-ci

sont victimes de formes de discrimination extrêmement répandues, tant à l'embauche qu'en cours d'emploi. Les travailleurs migrants ont été frappés de plein fouet par la crise économique récente. Leur salaire ont été réduits, les conditions de travail se sont détériorées et ils souffrent parfois de xénophobie.

Une autre difficulté que rencontrent les travailleurs migrants et qui les empêche de jouir d'un traitement égal est qu'ils ne bénéficient pas toujours d'une protection sociale adéquate, les prestations de sécurité sociale étant insuffisantes, de même que leur droit à pension. Le rapport global fait état d'inégalités et de discriminations à l'encontre des travailleurs migrants et nous pouvons en faire état également. Le gouvernement et les partenaires sociaux élaborent en ce moment une politique nationale concernant la migration de la main-d'œuvre dans le cadre plus vaste de notre politique de gestion des migrations et de la diaspora. Le Zimbabwe reste optimiste car nous contribuons à l'égalité de traitement et à l'élimination de la discrimination pour tous nos citoyens.

Alors que nous débattons des tendances qui se font jour au plan mondial, il est encourageant de constater que des lois sur l'égalité et la non-discrimination ont été adoptées par de nombreux pays dans le monde. Le Zimbabwe espère donc que les Etats Membres de l'OIT feront respecter ces lois et garantiront la protection des travailleurs, quels que soient leur sexe, leur race, leur religion ou leur opinion politique, ou même leur origine sociale.

J'appelle le Bureau international du Travail à renforcer son initiative d'assistance technique destinée aux Etats Membres et aux partenaires sociaux en vue de promouvoir le dialogue social, de renforcer les capacités institutionnelles qui permettront que les principes d'égalité et de non-discrimination au travail prévalent enfin.

Il est aussi important que les partenariats internationaux soient renforcés, notamment au sein du système onusien. De plus, l'OIT doit rester ferme dans sa volonté de garantir l'égalité et la non-discrimination au travail, surtout lorsqu'il y a incertitude sur les marchés, que le taux de chômage est élevé et la pauvreté endémique. L'OIT ne peut pas se permettre de tenir ce qu'elle a déjà fait pour acquis, à l'heure où nous employons à faire en sorte que les hommes et les femmes du monde puissent subvenir à leurs besoins.

Enfin, je tiens à féliciter une fois de plus le Bureau pour son rapport très éclairant et je réitère le soutien de mon pays aux initiatives prises par l'OIT pour promouvoir l'égalité et éliminer la discrimination dans le monde du travail.

Original anglais: M. PADMANABHAN (travailleur, Inde)

Même si la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ont été ratifiées par plus de 90 pour cent des 183 pays Membres, même si nous approchons de la ratification universelle, la discrimination dans l'emploi non seulement persiste mais s'aggrave, alors qu'une vague de néolibéralisme submerge le monde développé, les économies émergentes, les pays en développement ainsi que les pays les moins avancés.

La question a déjà été abordée par cette assemblée à plusieurs reprises, mais avec cette crise économique le capitalisme qui nous empêche de prévenir

la crise a acquis une dimension sans précédent. La discrimination a de nombreux visages, mais le temps presse et je n'en traiterai que quelques-uns.

Avec la mondialisation capitaliste, les travailleurs migrants, dans le pays comme à l'échelle internationale, sont les victimes les plus touchées par des formes multiples de discrimination, et, comme cela est noté justement dans le rapport, l'effondrement du secteur financier et la crise économique qu'il a entraînée n'a fait qu'aggraver la situation.

Les travailleurs migrants sont victimes de discriminations au travail et en souffrent également dans leur vie sociale; ils sont victimes d'exploitation sociale et économique. Mon pays ne fait pas exception. Les femmes, de manière générale, et les femmes qui travaillent en particulier, sont les premières victimes de la discrimination au travail. Nous avons de nombreuses femmes dans le secteur informel qui n'ont même pas droit à la négociation collective, qui souffrent de discriminations pour ce qui est de leur rémunération et d'autres conditions de service, et ces discriminations sont profondément ancrées.

Les femmes, proies faciles, sont renvoyées pour divers motifs non justifiés, le harcèlement sexuel est également à déplorer et ces femmes voient leurs droits systématiquement déniés dans les pays en développement et les pays les moins avancés. Et dans une société peu avancée, la discrimination à l'encontre des femmes, avant même qu'elles ne naissent, est inévitable. En Inde, les premières données extraites du recensement de 2011 font apparaître que le ratio garçons-filles dans la tranche d'âge 0-6 ans n'a jamais été aussi déséquilibré depuis l'indépendance de 1947. La question du déséquilibre garçons-filles dans les naissances est désormais discutée sérieusement. Les avortements sélectifs expliquent cette situation affligeante.

Avec la généralisation du travail temporaire et occasionnel, et de ce que l'on appelle la sous-traitance, la majorité des travailleurs – en particulier dans l'industrie manufacturière – sont victimes de discrimination pour ce qui est du salaire, de la sécurité de l'emploi, de la sécurité sociale, et j'en passe. Ce genre de discrimination structurelle propre au lieu de travail, qui porte sur l'emploi et les conditions de travail, fait partie de l'ordre économique défendu par les employeurs, dont il sert les intérêts, et protégé par les politiques en vigueur. C'est là le plus grand défi de notre temps, notamment pour le mouvement syndical. L'OIT doit avoir une vue d'ensemble de ce problème et adopter une position bien arrêtée.

S'agissant des castes, des croyances, des religions et autres facteurs de discrimination sociale, il semblerait que les partis politiques de droite sachent les utiliser soigneusement, là encore pour servir leurs intérêts. Les forces de la réaction se servent des victimes de discrimination pour fragiliser l'unité des travailleurs. Les délibérations des instances internationales ou nationales devraient se voir accorder davantage d'importance, et les parties prenantes, à tous niveaux, devraient s'attacher à leur donner suite pour mettre un terme à la discrimination. La tâche des syndicats est plus lourde que celle des autres mandants, nous ne devons épargner aucun effort pour mobiliser la classe ouvrière dans la lutte pour la justice et l'élimination de cette plaie de la société.

Enfin, si l'OIT joue un rôle important sur ce plan, elle ne doit pas se contenter de prêcher, mais doit

également mettre loyalement en pratique ce qu'elle prône. Au sujet de la discrimination antisyndicale fondée sur les opinions politiques, on peut lire dans le rapport que «un exemple classique [de discrimination antisyndicale consiste] à accuser des syndicalistes de se livrer à des activités politiques inadmissibles». Toutefois, la neutralité politique a malheureusement été une cause essentielle de la discrimination dont de nombreux Etats-nations et organisations syndicales ont été victimes s'agissant de leur représentation devant diverses instances, y compris le Conseil d'administration du BIT. Pour parler clair, le refus persistant d'accorder à la Fédération syndicale mondiale (FSM) le droit d'être représentée au Conseil d'administration du BIT constitue un cas patent de discrimination politique. Définir une majorité illégitime fondée sur le nombre dans le cadre de processus soi-disant démocratiques n'est rien qu'une aberration du point de vue de la démocratie scientifique fondée sur la représentation proportionnelle. L'OIT ferait bien de se souvenir que «charité bien ordonnée commence par soi-même».

Original russe: M. ISAEV (travailleur, Ouzbékistan)

Le rapport global véhicule le message suivant: on voit de plus en plus se développer des systèmes législatifs et des mécanismes institutionnels, qui n'auraient pas vu le jour sans la volonté constante de mettre en pratique les principes et droits fondamentaux au travail.

Les syndicats d'Ouzbékistan se sont dotés d'un mécanisme universel et unique en son genre pour régler la question de l'égalité au travail. Ce mécanisme est fondé sur la négociation collective.

La législation de l'Ouzbékistan permet justement de recourir à la négociation collective pour régler tous les aspects des relations socioprofessionnelles.

La question du respect de l'égalité au travail et de la prévention de la discrimination au travail, qu'elle soit fondée sur le sexe, la race, la nationalité, la confession, l'âge ou d'autres motifs sans rapport avec la compétence des travailleurs, est un enjeu important de la négociation collective.

Grâce au savoir-faire des syndicats, chaque convention collective comporte des normes qui prévoient: premièrement, des pauses rémunérées pour les femmes qui allaitent leur enfant jusqu'à l'âge de trois ans; deuxièmement, une protection sociale pour les personnes qui ne sont pas suffisamment compétitives sur le marché du travail, ainsi qu'un système de quotas pour leur permettre d'accéder à l'emploi; troisièmement, un traitement particulier pour les personnes dont il convient de préserver l'emploi lorsqu'il y a des licenciements ou des mises à pied, là encore, des quotas hommes-femmes sont prévus; et quatrièmement des prestations pour handicapés, les travailleurs ayant charge de famille, des jeunes travailleurs et de ceux qui travaillent en alternance et suivent une formation en parallèle.

Un accord-cadre a été conclu à l'échelle de la nation entre le gouvernement, les syndicats et les employeurs pour 2011-2013, et les parties s'engagent: premièrement à travailler conjointement pour accroître la compétitivité de l'économie nationale, et à approfondir les réformes visant à libéraliser l'économie et la société; deuxièmement à faire baisser le chômage, à améliorer la formation professionnelle et la reconversion des chômeurs, et à promouvoir l'accès à l'emploi de ceux qui sortent des institutions de formation. Les parties se préoccupent également de ceux qui reviennent du service mili-

taire, des personnes handicapées et des plus vulnérables; troisièmement, les partenaires tripartites s'engagent à participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes sociaux, et de mesures législatives de protection sociale; quatrièmement, les parties s'engagent à améliorer le système de rémunération du travail, à relever systématiquement le niveau du salaire minimum ainsi que les pensions, bourses, et autres prestations, de manière à garantir à la population une progression de ses revenus réels.

Pour s'assurer de la mise en œuvre de cet accord-cadre sur la base de l'égalité de droit, on a créé une commission nationale tripartite.

Suivre de près la rémunération du travail, et veiller à ce que le salaire soit versé en temps et en heure, tel est le rôle essentiel dévolu aux conventions collectives.

Il s'agit d'accorder la priorité aux interventions sur le marché du travail, de veiller à son bon fonctionnement et de relever le niveau de l'emploi.

Se faisant, nous accordons la plus haute attention à la création d'emplois permanents avec un salaire stable et des conditions de travail sûres, notamment en milieu rural.

Nous jugeons indispensable de faire participer les syndicats et les employeurs au suivi des nouveaux emplois et aux efforts pour faire respecter la législation régissant la protection du travail.

Il convient de veiller tout particulièrement au respect des droits syndicaux, à ce que l'on n'adresse pas d'obstacle à la création de syndicats ni à leur fonctionnement au sein des entreprises.

En outre, l'Ouzbékistan offre toutes les possibilités pour assurer un travail décent. Le gouvernement et les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent poursuivre leurs efforts pour garantir l'égalité dans le monde du travail.

Original anglais: M^{me} BYERS (travailleuse, Canada)

Comme je l'ai mentionné tout à l'heure, effectivement, nous souhaitons aborder à nouveau quelques questions. Je souhaiterais dire d'emblée que ce qui me gêne dans cette discussion, c'est que nous avons parlé de la discrimination et des mesures à prendre contre elle et du fait que nous ne pouvons certainement pas trouver de solution unique pour tous, mais je ne voudrais pas que l'on dise un jour que nous étions prêts à admettre certains types de discriminations car c'était nécessaire dans nos organisations ou dans nos pays, ou autre.

Le groupe des travailleurs soutient les quatre priorités stratégiques du plan d'action, notamment la promotion de la ratification universelle et l'application des conventions n^{os} 100 et 111, le développement et le partage des connaissances sur l'élimination de la discrimination, l'amélioration de la capacité institutionnelle des mandants de l'OIT et le renforcement des partenariats internationaux. Nous pensons néanmoins qu'il est important de désigner des priorités thématiques en plus de ces priorités stratégiques.

J'ai abordé la question de l'égalité entre hommes et femmes tout à l'heure. Aujourd'hui, nous avons entendu certains parler de progrès accomplis, mais nous savons également que, dans le fond, nous n'avancions pas suffisamment vite. D'ailleurs, dans de nombreuses instances, nous revenons en arrière; mais nous pouvons encore faire quelque chose.

En lisant ce rapport, j'ai été interrogée par le fait qu'il fasse référence aux résolutions de la session de

la Conférence de 2009 concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent, sans jamais nommer le rapport en question. Je suis peut-être un peu trop sensible à cette question parce que j'étais la porte-parole des travailleurs à cette commission, mais il serait bon de savoir que c'est dans ce rapport que cela figure. Certaines recommandations de ce rapport s'adressent aux organisations de travailleurs, aux employeurs, aux gouvernements et à l'OIT, et je souhaiterais savoir combien de personnes dans cette salle ou membres du Conseil d'administration s'en sont effectivement servis et quels ont été les progrès effectués en la matière dans leurs pays.

A la lumière du rapport que nous avons sous les yeux, la question de l'égalité salariale doit rester hautement prioritaire dans le programme de travail et non seulement nous n'avancions pas dans ce domaine, mais nous avons reculé. Il y a une trentaine d'années, en tant que jeune militante, on m'a dit que si les femmes voulaient l'égalité, elles devaient simplement avoir une meilleure éducation, avoir moins d'enfants, moins s'absenter de leur travail et elles obtiendraient une meilleure équité salariale. Nous avons fait de légers progrès, mais pour ce qui est de l'écart salarial, nous en sommes exactement au même point qu'il y a trente ans. Nous avons donc beaucoup de pain sur la planche.

De même, en ce qui concerne la question de la maternité comme source de discrimination, il reste beaucoup à faire et l'augmentation de ce type de discrimination doit vraiment encourager le BIT à s'engager activement sur les plans juridique et pratique.

Tout à l'heure j'ai mentionné la question de la garde d'enfants et également celle du harcèlement sexuel. Le BIT pourrait jouer un rôle essentiel à ce titre en soulignant la nécessité d'une protection juridique contre tout harcèlement sexuel. Je salue la collaboration entre l'ONU-Femmes et le BIT que nous avons vue aujourd'hui, mais nous pensons que cette collaboration doit être encore renforcée pour ce qui est de l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes. Nous comptons sur une collaboration de tous les organes du Bureau, coordonnée par le bureau de l'égalité entre hommes et femmes, pour garantir une action efficace.

Les deux derniers points concernent la question du racisme et de la discrimination fondée sur l'origine ethnique. Celle-ci doit être traitée de manière urgente par le Bureau. Le défi est énorme. Le racisme et la xénophobie augmentent, notamment sur les lieux de travail, ce qui devrait inciter le BIT à en faire l'une de ses priorités absolues.

Beaucoup d'exemples ont été donnés aujourd'hui concernant les migrants, les demandeurs d'asile et d'autres minorités ethniques; ils servent de bouc émissaire en temps normal, mais particulièrement en temps de crise.

Nous devons réfléchir sérieusement à l'issue de ces discussions. Où nous mènent-elles? De quelle façon la Conférence, le Conseil d'administration ou un autre organe de l'OIT peuvent-ils faire progresser cette discussion?

Nous avons également soulevé la question de la discrimination multiple, qui doit également être examinée plus avant par le Bureau. Le rapport a commencé ce travail mais nous devons aborder ces questions de manière plus systématique et durable.

Pour ce qui est de l'aspect régional, nous encourageons le Bureau à saisir l'occasion donnée par la démocratisation des Etats arabes pour renforcer les lois contre la discrimination et leur application dans cette région.

Monsieur le Président, vous avez présidé cette importante 100^e session de la Conférence, et je dois dire que vous avez également présidé une discussion fondamentale. Nous pouvons tous dire non à la discrimination, oui à l'égalité dans le monde du travail, et nous pouvons tous dire que nous savons que la discrimination frappera tout un chacun au long de sa vie.

Mais nous pouvons également dire que l'égalité aura des conséquences positives sur nos vies. Nous devons donc absolument nous battre et redoubler d'efforts afin de veiller à ce que les activités positives qui ont déjà été entreprises soient renforcées et bénéficient des ressources nécessaires.

Original anglais: M. RAHMAN (employeur, Bangladesh)

J'ai déjà dit ce que j'avais à dire lorsque vous m'avez donné la parole tout à l'heure, mais je souhaitais souligner combien le contexte socio-économique influence le respect de l'égalité dans le monde du travail.

Ni le seul activisme législatif, ni même la ratification universelle ne nous mèneront bien loin s'il y a peu d'emplois, si la croissance est en berne et si la misère et la pauvreté sont omniprésentes.

Par contre, l'activisme législatif et réglementaire aura nettement plus d'effet dans un environnement socio-économique marqué par un niveau d'emploi élevé, une croissance soutenue et une prospérité partagée.

Donc, si l'on souhaite vraiment réduire la discrimination au travail, il faut au préalable se pencher sur le milieu dans lequel s'appliqueront les politiques qui favoriseront la croissance et le partage des richesses.

Pour ce faire, nous devons veiller à ce que l'environnement politique soit propice au développement d'entreprises durables.

Le PRÉSIDENT

La discussion sur le rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail touche à sa fin. Le débat a été très riche, je vous remercie toutes et tous de vos contributions.

Je forme le vœu que les échanges que nous avons eus cet après-midi nous permettent d'avancer un peu plus sur la voie de l'égalité au travail afin que, dans un avenir proche, nous ne puissions plus dire que cet objectif reste à atteindre car l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession sera enfin devenue réalité.

(La séance est levée à 18 h 55.)

TABLE DES MATIÈRES

Page

Neuvième séance

Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail	1
--	---

.....
• Le présent document a été tiré à un nombre restreint d'exemplaires afin de réduire autant que possible l'impact sur
• l'environnement des activités de l'OIT et de contribuer à la neutralité climatique. Nous serions reconnaissants aux
• délégués et aux observateurs de bien vouloir se rendre aux réunions munis de leurs propres exemplaires afin de ne
• pas avoir à en demander d'autres. Nous rappelons que tous les documents de la Conférence sont accessibles sur
• Internet à l'adresse <http://www.ilo.org>.
•