

RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

L'égalité au travail: relever les défis

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

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL
96^e session, 2007

Rapport I (B)

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL GENÈVE

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

ISBN 978-92-2-218130-8

ISSN 0251-3218

Première édition 2007

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

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

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

Table des matières

<i>Résumé</i>	ix
<i>Introduction</i>	1
Partie I. Définir et mesurer la discrimination	7
<i>1. Discrimination et égalité: définir les concepts</i>	9
<i>2. Mesurer la discrimination: où en sommes-nous?</i>	11
Partie II. Evolution récente de la discrimination au travail	17
<i>1. Discriminations depuis longtemps dénoncées</i>	18
Egalité entre les sexes dans le monde du travail: un bilan mitigé	18
Persistance de la discrimination raciale et ethnique	26
Travailleurs migrants	33
Discrimination religieuse	36
Discrimination fondée sur l'origine sociale	37
<i>2. Formes de discrimination plus récemment constatées</i>	41
Un lieu de travail pour tous les âges: un objectif à notre portée?	41
Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle	45
Discrimination fondée sur le handicap	46
Permanence de la stigmatisation et de la discrimination à l'encontre des personnes vivant avec le VIH/SIDA	48
<i>3. Nouvelles manifestations de discrimination</i>	52
Discrimination génétique	52
Discrimination fondée sur le mode de vie	53

Partie III. Institutions et politiques: tendances, impact et défis	57
1. Institutions et politiques: tendances depuis 2003	58
Discrimination et réforme du droit: tendances générales	58
Multiplication des organismes spécialisés chargés de combattre la discrimination et de promouvoir l'égalité	60
Application de la loi: tout un enjeu	62
Evolution de la demande de main-d'œuvre	65
Réduction des contraintes pesant sur l'offre de main-d'œuvre par des politiques du marché du travail volontaristes en matière d'intégration	72
Politiques visant à réduire l'écart entre hommes et femmes au chapitre de l'emploi et de la rémunération	79
Evolutions récentes observées à l'échelle internationale	89
2. Les partenaires sociaux à l'œuvre	93
Organisations d'employeurs	93
Evolution des taux de syndicalisation	94
Nouveaux thèmes de négociation collective	97
Responsabilité sociale des entreprises: progrès possibles en matière de non-discrimination et d'égalité	102
Partie IV. L'action de l'OIT: bilan et perspectives	105
1. Réalisations et enjeux	105
Plan d'action concernant l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession	105
Engagements en cours	110
2. Etapes suivantes	126
Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail	126
Intégrer la non-discrimination et l'égalité dans les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD)	127
Améliorer les lois et leur application	128
Améliorer l'efficacité des initiatives autres que d'ordre réglementaire	128
Des partenaires sociaux mieux équipés pour faire de l'égalité une réalité sur le lieu de travail	129
Annexe	
Note méthodologique	131





Résumé

Le deuxième rapport global sur la discrimination, établi en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail¹, traite de l'évolution récente des discriminations et des inégalités au travail, des mesures prises pour y faire face ainsi que de l'expérience acquise par l'OIT, de ses réalisations et des défis qu'elle doit relever.

Comme le rapport le souligne, il faudrait que la législation antidiscrimination soit mieux appliquée et que des initiatives soient prises, au-delà du cadre législatif, par les gouvernements et les entreprises. Il faudrait aussi aider les partenaires sociaux à promouvoir plus efficacement l'égalité au travail. Le rapport présente d'autres propositions, notamment celle de faire de l'égalité un objectif essentiel des programmes par pays de promotion du travail décent.

Le rapport global décrit les avancées majeures enregistrées dans la lutte contre la discrimination, notamment la ratification des conventions pertinentes de l'OIT, les améliorations apportées aux cadres législatifs et institutionnels nationaux, et les plans et programmes d'action destinés à combattre les inégalités résultant de la discrimination. Il recense également différents problèmes: mauvaise application de la législation, manque de ressources des organismes chargés de lutter contre la discrimination, champ d'application trop restreint des plans et durée trop courte des programmes, difficultés particulières à surmonter pour promouvoir l'égalité dans l'économie informelle.

Nouvelles approches

Pour parvenir à l'égalité au travail, le rapport préconise notamment de compléter les mesures classiques (législation détaillée et cohérente, mécanismes d'application efficaces, organismes spécialisés) par la mise en œuvre d'autres instruments tels que les politiques actives du marché du travail. Tout en améliorant le fonctionnement des marchés du travail, ces politiques peuvent aider à lutter contre la discrimination en améliorant le fonctionnement des services de l'emploi publics et privés et en renforçant l'employabilité des personnes exposées à la discrimination.

Il faut également de nouvelles politiques pour réduire l'écart entre hommes et femmes en matière d'emploi et de rémunération. Malgré les progrès réalisés, en particulier l'amélioration considérable de leurs niveaux d'études, les femmes restent moins bien payées que les hommes partout dans le monde et, comme elles continuent à assumer une part disproportionnée des responsabilités familiales, elles ont du mal à trouver un emploi à plein temps.

Le rapport souligne qu'une meilleure prise en compte des principes et droits fondamentaux dans les accords économiques régionaux d'intégration et de libre-échange aiderait à faire reculer la discrimination au travail. Lorsque les parties à ces accords prennent des engagements en matière de non-discrimination et d'égalité, il faut mettre en place des mécanismes de suivi efficaces. Ces dernières années, les institutions de financement du développement ont commencé à exiger de leurs emprunteurs privés qu'ils respectent les principes et les droits énoncés dans les normes internationales du travail fondamentales. Les employeurs seront ainsi obligés d'instaurer des pratiques propres à favoriser l'égalité au travail.

1. Le premier rapport global sur ce sujet, intitulé *L'heure de l'égalité au travail*, a été publié en 2003.

Nécessité de données de meilleure qualité

Nombreux sont les pays qui ont la volonté politique de combattre la discrimination et de promouvoir l'égalité de traitement et de chances au travail, comme en témoigne la ratification quasi universelle des deux principaux instruments de l'OIT dans ce domaine, à savoir la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Seule une poignée d'Etats Membres n'ont pas encore ratifié ces conventions.

Toutefois, la discrimination est un phénomène insidieux et changeant qu'il peut être difficile de quantifier et donc de combattre efficacement. Il n'existe pas d'indicateur unique qui permette de mesurer l'évolution de ce phénomène, mais les données disponibles montrent clairement que les disparités résultant de la discrimination sont importantes et lentes à se résorber. Des considérations liées à la protection de la vie privée et des obstacles idéologiques et politiques entravent souvent la collecte de données. En outre, de nombreux pays ne cherchent pas à quantifier les disparités car ils craignent d'aviver les tensions. Cela soulève une question importante, celle de savoir comment concilier protection des données personnelles et droits des personnes au respect de la vie privée, d'une part, et, d'autre part, la nécessité de suivre l'évolution de la discrimination au moyen d'outils statistiques. Des progrès ont été réalisés en ce qui concerne la qualité des données sur les inégalités entre hommes et femmes, même si les efforts doivent se poursuivre pour certains indicateurs clés tels que les écarts de rémunération selon le sexe.

Nouvelles formes de discrimination

Le problème de la collecte des données est aggravé par le fait que des nouvelles formes de discrimination s'ajoutent à celles connues de longue date telles que celles fondées sur le sexe, la race ou la religion. Le traitement inéquitable des jeunes, des personnes âgées, des handicapés ou encore des personnes touchées par le VIH/SIDA fait l'objet d'une prise de conscience croissante. L'émergence de pratiques qui pénalisent les personnes génétiquement prédisposées à développer certaines maladies ou qui ont des modes de vie considérés comme malsains pose également problème. Presque tous les choix de vie ont des conséquences sur la santé; la question est donc de savoir où

se situe la limite entre ce qui peut être réglementé par un employeur et la liberté pour un salarié de mener la vie de son choix.

Institutions et politiques: les tendances

Depuis la publication du premier rapport global sur la question, on a observé une tendance générale à intégrer dans la législation du travail les quatre séries de principes et droits fondamentaux au travail définis par l'OIT. La nécessité de textes de lois spécifiques sur la non-discrimination et l'égalité sur le lieu de travail est de mieux en mieux reconnue, mais on a également assisté à la mise en place ou à la restructuration d'organismes nationaux spécialisés, gouvernementaux ou non gouvernementaux, qui sont chargés d'aider les personnes à engager une procédure judiciaire, mais aussi de promouvoir la réforme, et d'établir et de superviser des plans d'action nationaux de lutte contre la discrimination. Ces organismes témoignent de l'attention dont bénéficie de plus en plus l'égalité de chances et de traitement au travail, comme le montre le Conseil national de la prévention de la discrimination, créé au Mexique en 2003, qui a lancé en 2006 la première politique publique nationale de lutte contre la discrimination.

En Europe, la directive relative à l'égalité raciale² exige des Etats membres de l'Union européenne qu'ils désignent un organisme national chargé de lutter contre la discrimination. A ce jour, 19 pays ont modifié leurs institutions soit en élargissant le mandat des organismes existants, soit en créant de nouveaux organismes. En Amérique latine, les inégalités raciales et ethniques figurent en bonne place à l'ordre du jour de plusieurs pays, dont le Brésil, où un secrétariat spécial pour les politiques de promotion de l'égalité raciale, ayant rang ministériel, a été mis en place.

Veiller à l'application des lois

Dans de nombreux pays, les victimes de la discrimination dans l'emploi ne peuvent pas toujours porter leur cas devant les tribunaux, et ce pour des raisons qui sont souvent liées à leur position sociale défavorisée, à leur manque d'accès à l'aide juridique, à la crainte de représailles ou à une méfiance à l'égard du système judiciaire.

Le Réseau de services pour l'élimination de la discrimination à l'encontre des Tsiganes qui a été mis en

2. Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

place en Hongrie, à l'initiative de plusieurs ministères et qui aide les plaignants à combattre la discrimination et à obtenir leur réintégration à leur poste, est un bon exemple de ce qui peut être fait pour rendre les tribunaux plus accessibles.

Conscient des difficultés que rencontrent les victimes qui ont la volonté de dénoncer le problème et d'obtenir réparation auprès des tribunaux, le BIT offre aux juges et aux juristes une formation aux normes internationales du travail par le biais de cours organisés par le Centre international de formation de l'OIT, à Turin. Les résultats sont positifs.

En matière de discrimination, le potentiel des services d'inspection du travail est souvent sous-exploité. Ces services, en veillant efficacement à l'application des lois, évitent aux victimes de devoir engager une procédure judiciaire et même de témoigner. Ils sont également habilités à inspecter les lieux de travail et à déterminer s'il y a eu discrimination, même si aucun cas ne leur a été signalé. Les exemples recueillis dans plusieurs pays montrent que les gouvernements accordent aujourd'hui davantage d'importance et de ressources aux services d'application et de conseils fournis par les inspecteurs du travail. Au Brésil, un programme a été mis en place avec l'aide du BIT pour promouvoir l'égalité raciale et l'égalité entre les sexes par des activités de sensibilisation et de médiation, ce qui a débouché sur la création, en 2006, d'un service consultatif spécial pour les questions de discrimination et d'égalité au sein du ministère du Travail. En République tchèque, le ministère du Travail et des Affaires sociales a donné aux inspecteurs du travail, en 2003, des consignes concernant la vérification de l'égalité des chances entre hommes et femmes. Plusieurs autres pays, dont la Belgique, Chypre et la Pologne, se sont attachés à faire plus de place à l'inspection du travail dans la lutte contre la discrimination.

Il faudra redoubler d'efforts pour déterminer le nombre et la nature des cas de discrimination et les suites qui leur sont données afin d'avoir un indicateur des effets concrets et de l'impact des lois antidiscrimination.

Demande de main-d'œuvre

En intégrant des mesures d'action positive dans leurs politiques de ressources humaines, les employeurs peuvent faire de l'entreprise un lieu de travail où il y a moins de discrimination. Le rapport donne des informations sur les programmes mis en place en Afrique du Sud, au Canada, aux Etats-Unis, en Inde, en Malaisie, en Namibie et au Royaume-Uni qui ont adopté des lois visant à éliminer ou compenser la discrimination

dans l'emploi par l'instauration d'objectifs chiffrés à atteindre ou de quotas à remplir dans un délai bien précis. Les résultats de ces programmes montrent que, lorsque les employeurs se mobilisent et que la loi est bien appliquée, les mesures d'action positive permettent d'améliorer la représentation des groupes victimes de discrimination, même si leur impact varie selon les groupes et selon le type de législation. Cependant, les mesures d'action positive ne peuvent être efficaces que si elles s'accompagnent d'un investissement dans une éducation de qualité pour les groupes défavorisés.

Marchés publics

Les politiques régissant les marchés publics qui contiennent des clauses d'égalité entre les races ou entre les sexes sont de plus en plus considérées comme un outil efficace de lutte contre la discrimination. Vu la taille et l'importance économique de ces marchés, le potentiel est considérable. En Afrique du Sud, par exemple, les entreprises publiques ont dépensé en 2004 plus de 123 milliards de dollars pour l'achat de biens et de services. Reste à savoir dans quelles conditions ces politiques peuvent contribuer à une diversification de la main-d'œuvre tout en garantissant des normes de qualité et une utilisation optimale des ressources.

Le rapport donne différents exemples de promotion de l'égalité raciale – aux Etats-Unis, en Afrique du Sud et en Europe – qui illustrent les potentialités de ce type de mesures. Il faut préciser toutefois que cela ne fonctionne que si certaines conditions sont réunies, la plus importante étant la volonté politique. Il faut des règles claires et transparentes et une large diffusion de l'information sur la manière d'associer marchés publics et souci d'égalité, et une transmission du savoir-faire. Il faut par ailleurs que les entreprises aient l'impression que l'effort à faire pour atteindre les objectifs d'égalité en vaut la peine, compte tenu des avantages financiers qu'elles en retireront à long terme.

Politiques actives du marché du travail

Les politiques actives du marché du travail incluent diverses composantes: recherche d'emploi, recrutement et placement; formation; aides à l'embauche; programmes de création d'emplois; services d'appui. Elles sont utilisées dans de nombreux pays, de différentes façons et avec des résultats variables. Elles peuvent manifestement offrir des possibilités importantes de réduire les inégalités. Cela dit, les faits démontrent que les membres des groupes victimes de

discriminations qui participent aux programmes de placement et de formation continuent souvent à se heurter à des difficultés. Le rapport passe en revue les efforts d'intégration et de promotion de l'égalité entre hommes et femmes qui ont été faits dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE), qui exige des Etats membres de l'Union européenne qu'ils élaborent des plans d'action nationaux annuels pour l'emploi sur la base d'objectifs définis d'un commun accord.

Le rapport donne des exemples de services de placement offerts aux groupes défavorisés en Espagne et au Pérou, entre autres. Ils illustrent l'impact positif que les agences de l'emploi, privées ou publiques, peuvent avoir. Le rapport décrit également les programmes d'emploi et de formation qui ont été mis en place au Brésil, au Cambodge, en Inde et au Pérou pour renforcer l'employabilité et qui sont administrés aussi bien par les services publics que par des services privés.

Politiques visant à réduire l'écart entre hommes et femmes

Les opportunités qui s'offrent aux femmes en matière d'emploi ont augmenté, et on les voit aujourd'hui mener des carrières qui semblaient autrefois réservées aux hommes. Néanmoins, et malgré des études de plus en plus longues, leurs gains demeurent, en moyenne, inférieurs à ceux des hommes. Par ailleurs, elles ont du mal à concilier obligations familiales et travail rémunéré sans compromettre leurs chances de promotion ou d'amélioration de leurs compétences. Même lorsqu'elles y arrivent, elles gagnent moins que les hommes.

Il y a plusieurs moyens de promouvoir l'équité salariale. Les méthodes non sexistes d'évaluation de l'emploi sont un de ces moyens. Plusieurs méthodes ont été mises au point ces dernières années dans des pays comme la Suède, la Suisse et l'Espagne. En Suède, au Royaume-Uni et au Portugal, les commissions de promotion de l'équité salariale jouent aussi un rôle majeur, surtout pour les petites et moyennes entreprises.

Il est vrai, cependant, que l'évaluation des emplois ne permet pas toujours de combler les écarts de salaires, car les pays n'ont pas tous la même façon de concevoir l'équité salariale et utilisent des méthodes différentes pour la promouvoir. L'évaluation analytique des emplois est d'une complexité qui pose des problèmes à beaucoup et, si la notion de travail «identique» figure dans plusieurs lois et règlements récents, en revanche celle de «travail de valeur égale» en est

toujours absente. Certains pays, comme Maurice, le Nigéria et le Liban, ont sollicité l'aide du BIT dans ce domaine.

Des résultats encourageants ont été enregistrés par l'Internationale des services publics (ISP) qui a lancé une campagne pour montrer que les programmes d'équité salariale contribuent à la réalisation d'objectifs plus vastes comme la réduction de la pauvreté, l'intégration sociale et l'augmentation de la qualité des services publics.

Au niveau des entreprises, il faut aider les travailleurs ayant des responsabilités familiales, qu'ils soient hommes ou femmes, à mieux concilier activité professionnelle et responsabilités familiales, dans un monde où la durée du travail tend à s'allonger et où l'organisation du travail désavantage les femmes et nuit à leur carrière. Le rapport montre que le taux de fécondité a augmenté chaque fois que des mesures ont été prises pour faciliter la garde des enfants et l'accès au travail à temps partiel.

La progression du travail à temps partiel ces dix dernières années s'est accompagnée d'un accroissement des taux d'activité et d'emploi des femmes. Cependant, celles-ci se voient souvent offrir les emplois les moins bien considérés. Les Pays-Bas font exception. Ce pays a réussi, par la réglementation du marché du travail, à introduire le temps partiel dans tous les secteurs et dans tous les métiers en vue d'une répartition plus équitable du travail à temps partiel entre hommes et femmes.

Il y a encore peu d'aménagements pour la garde des enfants, surtout pour les moins de 3 ans. Dans beaucoup de parties du monde, ce n'est pas une priorité. Pourtant les besoins sont grands, particulièrement dans le secteur informel, et les initiatives prises dans ce domaine en Inde et en Afrique du Sud ont donné de bons résultats.

Parallèlement, les pères sont de plus en plus encouragés à prendre un congé pour s'occuper de leurs enfants. Dans le monde développé comme dans le monde en développement, plusieurs pays ont pris des mesures qui permettent aux hommes de prendre plus facilement un congé parental mais, généralement, les hommes ne font encore guère usage de ce droit.

Politiques de prêt antidiscriminatoires

Ces dernières années, les institutions de financement du développement ont commencé à réfléchir à l'impact environnemental et social de leurs prêts, y compris le respect des normes internationales du travail. La Société financière internationale (SFI) a adopté des normes de performance par lesquelles elle s'engage à

faire respecter les normes du travail fondamentales de l'OIT, ainsi que des normes concernant la sécurité, la santé et les compressions d'effectifs. Ces normes de performance ont été élaborées en consultation avec de nombreux acteurs, y compris l'OIT et la Confédération internationale des syndicats libres (CISL). Plus de 40 banques nationales de développement (les «banques de l'Équateur»), qui représentent près de 85 pour cent des prêts mondiaux pour les projets de développement, se sont engagées à appliquer les normes de performance de la SFI à tous les projets dont le budget atteint ou dépasse 10 millions de dollars. La SFI a également publié une note de bonnes pratiques sur la non-discrimination et l'égalité des chances. En juin 2006, la Banque interaméricaine de développement a fixé des règles encore plus strictes pour l'application des normes internationales du travail dans les projets d'infrastructure, tandis que la Banque européenne d'investissement adoptait une norme identique. La Banque asiatique de développement a publié en 2006 un guide des normes fondamentales du travail, élaboré en étroite collaboration avec le BIT. Le président de la Banque mondiale s'est dit prêt à veiller à l'application des normes fondamentales du travail de l'OIT dans tous les projets d'infrastructure que finance son organisation.

Intégration économique régionale et accords de libre-échange: un tableau en demi-teinte

Les accords de libre-échange prolifèrent depuis quelques années, mais tous n'ont pas la même approche de la discrimination. Parfois la non-discrimination et l'égalité de rémunération sont expressément mentionnées. Parfois elles ne le sont pas mais sont incluses dans le champ de la coopération technique. Dans d'autres accords, la discrimination dans le monde du travail est passée sous silence; c'est le cas des accords de partenariat économique en cours de négociation entre l'UE et les 77 pays d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (ACP), qui doivent entrer en vigueur en 2008.

Certains analystes notent que la garantie du droit à la non-discrimination et à l'égalité ne semble pas être une priorité dans l'Accord nord-américain de coopération dans le monde du travail (ANACT) ni dans l'Accord Canada-Chili de coopération dans le monde du travail (AT). Des contextes juridiques nationaux différents font que la question de la discrimination n'est pas envisagée de la même manière d'une région à l'autre, comme le prouve la façon dont est traitée l'égalité hommes-femmes dans le cadre de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) et dans celui

du Marché commun du Sud (MERCOSUR). Pour ce qui est de l'ALENA, les groupements de défense des droits des femmes des États-Unis et du Mexique se sont très peu investis dans sa conception, d'où l'absence de dispositions substantielles sur la question. Pour ce qui est du MERCOSUR en revanche, bien que les droits de la femme n'aient pas été ancrés dans l'accord, des commissions tripartites nationales ont été chargées de réfléchir à la possibilité d'intégrer le principe de l'égalité des sexes par l'intermédiaire des ministères nationaux du travail.

L'un des effets positifs de l'ANACT en matière de discrimination a été de permettre que des organisations non gouvernementales du Mexique et des États-Unis portent plainte contre les tests de grossesse obligatoires et les licenciements qui s'ensuivent, obligeant ainsi le gouvernement mexicain à renoncer à cette pratique pour les salariées du secteur public.

D'autres résultats positifs ont été obtenus grâce au renforcement des capacités.

L'action des partenaires sociaux

Des organisations d'employeurs et de travailleurs ont pris des initiatives en vue d'éliminer la discrimination dans le monde du travail et ont placé l'égalité au centre de la négociation collective.

En Nouvelle-Zélande, par exemple, des employeurs des secteurs privé et public ont créé en 1992 la Coalition pour l'égalité des chances dans l'emploi et, avec l'Association des services de recrutement et de conseil, ont publié à l'intention des cabinets de recrutement une brochure sur la lutte contre les pratiques discriminatoires. Au Royaume-Uni, le Forum des employeurs sur le handicap a institué la norme handicap (Disability Standard) 2005 et 2007, instrument de comparaison qui évalue le comportement des employeurs et des prestataires de services face au handicap. A Sri Lanka et au Kenya, des employeurs ont élaboré des politiques sur l'égalité et le harcèlement sexuel, et la Confédération des employeurs des Philippines a lancé plusieurs initiatives relatives aux bonnes pratiques pour convaincre ses organisations membres des avantages qui découlent de l'adoption de mesures visant à aider les travailleurs à concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle. L'Organisation internationale des employeurs a publié un guide qui répertorie les obstacles auxquels se heurtent les femmes chefs d'entreprise et montre comment les organisations d'employeurs peuvent soutenir ces femmes et leur offrir la possibilité d'être représentées.

Du côté des syndicats, le nombre d'adhérentes a tendance à augmenter dans certains pays et dans

certaines branches d'activité. Face à cette féminisation, les syndicats doivent s'attaquer aux problèmes spécifiques des travailleuses, comme l'écart de rémunération vis-à-vis des hommes. La campagne de cinq ans (2002-2007) lancée par l'Internationale des services publics (ISP) a montré que la recherche de l'équité salariale pouvait être une bonne stratégie pour syndiquer les travailleuses et avoir des retombées positives sur les syndicats.

L'affiliation de l'Association indienne des travailleuses indépendantes SEWA à la CISL est un fait marquant de 2006. Cette association est devenue l'un des membres fondateurs de la nouvelle Confédération syndicale internationale (CSI). La participation des minorités ethniques et raciales a beaucoup progressé au Royaume-Uni et aux États-Unis tandis qu'en France les syndicats ont veillé à ce que les minorités ethniques soient mieux représentées en leur sein afin d'améliorer la position de celles-ci dans le monde du travail.

Les syndicats, des pays industrialisés surtout, font des moyens d'aider les travailleurs à concilier obligations familiales et professionnelles un thème important de négociation collective, en partie parce qu'ils voient là une façon d'augmenter leurs effectifs. Dans certains pays, ils ont ainsi obtenu des avantages supérieurs à ce qu'exige la loi. Toutefois, des questions comme celle de l'aide aux familles sont encore absentes des conventions collectives d'autres pays, parmi lesquels les nouveaux États membres de l'UE. Autre tendance relevée dans les pays industrialisés: l'inclusion de l'équité salariale dans les conventions collectives. La France, par exemple, a décidé que les écarts de salaires entre hommes et femmes devraient avoir été éliminés d'ici à 2010 par le biais des conventions collectives.

Le rapport global montre en outre que les entreprises peuvent adapter leurs méthodes et politiques de gestion des ressources humaines au moyen de mesures non réglementaires concernant, entre autres, la passation des marchés publics et la responsabilité sociale des entreprises (RSE). L'intérêt que suscitent les programmes de RSE peut être considéré comme une réponse aux défis posés par la mondialisation du marché du travail. Ces programmes volontaires, qui sont des moyens d'affirmer des principes, ont permis d'attirer l'attention sur l'importance de la non-discrimination. La Banque mondiale a récemment publié une étude portant sur une centaine d'entreprises multinationales, de laquelle il ressort que, sur les cinq codes examinés des secteurs secondaire et tertiaire, quatre se réclamaient, sous une forme ou une autre, du principe de la non-discrimination ou de l'égalité.

Le BIT prévoit de rassembler des informations sur les pratiques prometteuses, de produire des fiches

d'orientation et de créer aux échelons national et régional des forums consacrés à l'échange de connaissances afin de promouvoir la lutte contre la discrimination et pour l'égalité.

L'action de l'OIT

Le rapport global présente l'état d'avancement d'une série d'activités mises en œuvre dans le cadre du Plan d'action concernant l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession pour la période 2004-2007.

Ce plan visait en priorité les écarts de rémunération entre hommes et femmes ainsi que les problèmes d'égalité raciale ou ethnique compte tenu des différences entre les sexes. Il s'agissait aussi de consolider l'action entreprise contre la discrimination fondée sur le VIH/SIDA et sur le handicap. Une assistance technique a été offerte à plusieurs pays pour les aider à élaborer des politiques de l'emploi et des méthodes d'évaluation des postes, par exemple. De nombreux exemples de coopération technique sont donnés dans le rapport. Le Fonds de partenariat pour l'égalité entre les sexes, créé en 2003, a lui aussi contribué à la concrétisation du principe de l'égalité des hommes et des femmes dans le monde du travail. Le BIT attache une grande importance au renforcement de la législation; il a apporté son aide dans ce domaine à de nombreux pays, du Nord comme du Sud. Pour ce qui est de l'adoption d'une approche intégrée, le réseau mis en place par le Bureau pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes établit la liaison entre les points focaux et facilite la confrontation des expériences et des pratiques. De 2001 à 2005, la prise en compte des questions d'égalité entre hommes et femmes a été vérifiée dans 25 unités du siège et bureaux extérieurs, ce qui était une première pour le système des Nations Unies.

Les auteurs du rapport global constatent que l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est l'un des principes de non-discrimination le moins bien compris: la définition qui en est donnée dans la législation est souvent restrictive et l'évolution dans ce domaine est difficile à suivre, faute de données fiables sur les salaires respectifs des hommes et des femmes. Le plan d'action a donc été orienté vers la production de données sur les coûts et avantages des mesures destinées à favoriser l'égalité salariale, l'étude de l'évolution et des causes des inégalités de rémunération fondées sur le sexe, la constitution de réseaux et la coopération avec les fédérations syndicales internationales ainsi que l'assistance technique aux pays. Des fiches documentaires sur des pays d'Afrique, d'Amérique latine et d'Europe ont été établies, qui retracent

l'évolution de l'écart salarial hommes-femmes par branche d'activité et par profession depuis quinze ans, indiquent les institutions nationales compétentes et la réglementation applicable, et reprennent les commentaires faits depuis quinze ans par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Des fiches de ce type sont en cours d'élaboration pour les pays d'Asie de l'Est. Un document évaluant les coûts et avantages de l'équité salariale compense en partie la pénurie d'études sur le sujet.

Sachant que, bien souvent, les mesures et programmes en faveur de l'emploi ne tiennent pas compte des spécificités de chaque sexe, le BIT s'est proposé de donner des conseils aux ministères du travail pour l'élaboration et l'application des politiques nationales de l'emploi. C'est ce qu'il a fait, par exemple, dans le cadre du projet financé par la Belgique, qui vise à promouvoir l'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans les examens de la politique de l'emploi des pays du Pacte de stabilité. Il a aussi aidé le Pérou, la Bolivie, l'Equateur et la Colombie à faire en sorte que leurs politiques de l'emploi tiennent davantage compte du problème de la discrimination fondée sur le sexe.

Une assistance technique a été offerte à des gouvernements désireux de lutter contre la discrimination raciale, comme celui du Brésil dans le cadre du projet de politique nationale pour l'égalité raciale. Les auteurs d'un audit ethnique des documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) de 14 pays ont conclu que la reconnaissance des droits des populations indigènes et tribales, tels qu'ils sont énoncés dans la convention n° 169 relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, est essentielle pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale de ces populations; ils ont recommandé de renforcer les capacités des organisations indigènes et des autorités locales afin qu'elles mettent en œuvre des plans de développement local pluriethniques.

Engagements actuels de l'OIT

Le plan d'action a mis en évidence la nécessité de consolider les tâches traditionnelles de l'OIT, telles que le contrôle de l'application des conventions. Des directives sur la promotion de l'égalité des chances des personnes handicapées dans l'emploi par le biais de la législation ont été élaborées. Des études d'impact réalisées dans des pays sélectionnés ont mis en évidence la diversité des législations antidiscriminatoires tant sur le plan de la forme que sur celui des objectifs. En Bosnie-Herzégovine, par exemple, après la discussion dont le pays avait fait l'objet en 2005 au sein de la Commission de l'application des normes de la Confé-

rence pour ne pas avoir transmis de rapports sur les conventions ratifiées, le BIT a contribué l'année suivante à l'élaboration d'une stratégie énonçant les priorités des pouvoirs publics et des partenaires sociaux pour une application effective de la loi sur l'égalité des sexes. A Maurice, un projet consacré à la conception de mesures destinées à corriger les inégalités hommes-femmes a été lancé dans le cadre de la politique nationale et du plan d'action national correspondant.

L'un des indicateurs qui permettent de mesurer l'efficacité de la législation est le nombre d'affaires de discrimination dont est saisie la justice et qui sont correctement instruites, la formation des juges et des avocats revêtant à cet égard une importance primordiale. Le Centre international de formation de l'OIT à Turin a donné des cours de droit international du travail à des juges, des avocats et des professeurs de droit. A la suite de quoi une coopération durable s'est instaurée avec des centres de formation judiciaire et des universités de l'Albanie, de l'Argentine, du Brésil, de Madagascar, du Maroc et du Sénégal. De plus, le Centre de Turin a conseillé la Commission européenne pour l'aider à placer l'égalité des sexes au cœur de son programme d'aide.

En mars 2005, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a adopté une décision exigeant que tous les projets de coopération technique du BIT tiennent dûment compte de la question de l'égalité des sexes. Dans ce contexte, des accords-cadres ont été signés avec six pays donateurs dont certains ont même versé une contribution spéciale au Fonds de partenariat pour l'égalité entre les sexes, créé en 2003 afin d'accroître les moyens dont disposent les mandants pour promouvoir l'égalité des chances. A l'heure actuelle, 13 projets financés grâce à ce fonds sont en cours d'exécution dans 25 pays. Depuis 2006, l'adoption d'une stratégie intégrant le principe de l'égalité entre hommes et femmes est un critère fondamental de sélection des propositions de coopération technique.

Le rapport global contient des informations sur l'appui technique accordé pour des initiatives du gouvernement ou d'employeurs du Chili, du Cambodge, de l'Indonésie et de Sri Lanka, consistant à élaborer une politique de l'égalité des chances dans l'emploi au niveau de l'entreprise. Le projet d'amélioration des conditions de travail dans les usines cambodgiennes, unique en son genre, a prouvé que le tripartisme, associé à une stratégie intégrée, peut améliorer les conditions de travail dans les systèmes de production mondiaux.

Le recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail est désormais appliqué dans une quarantaine de pays et sert de référence aux décideurs et aux partenaires sociaux de plus

de 60 pays. Le programme du BIT intitulé «Réponses stratégiques des entreprises à la question du VIH/SIDA – SHARE» a permis de sensibiliser 300 000 travailleurs des secteurs formel et informel de 23 pays et facilité la mise en place de cadres législatifs appropriés. Depuis l'année 2000, le programme SHARE a formé plus de 2 500 personnes, parmi lesquelles des représentants d'organisations syndicales et patronales, des inspecteurs du travail, des juges et des personnels d'ONG.

Le programme du BIT sur le handicap dans la région Asie-Pacifique, qui utilise le recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail, a créé une riche banque de données relatives aux législations et aux politiques mises en œuvre et a donné des conseils sur les stratégies et programmes. En Afrique, le but était d'améliorer la formation professionnelle des travailleurs handicapés et de stimuler l'esprit d'entreprise chez des femmes handicapées.

Le cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre, adopté en 2005, attire l'attention sur la discrimination dont les migrants font l'objet et sur la nécessité de faire respecter leurs droits. Le BIT a créé une base de données dans laquelle sont répertoriées 150 méthodes efficaces d'insertion des travailleurs migrants et a lancé en 2004 un programme visant à aider les pays africains à mieux gérer les migrations de main-d'œuvre.

Les programmes par pays de promotion du travail décent sont les principaux outils qu'utilise le BIT pour aider les Etats Membres à faire du travail décent une réalité nationale. Parmi les événements récents, il convient de mentionner le lancement, en 2006, de la Décennie asiatique du travail décent et de la Décennie de la promotion du travail décent dans les Amériques. Dans les deux régions, des engagements ont été pris et des objectifs précis ont été fixés en vue de combler le déficit de travail décent dont souffrent les groupes qui sont exposés à la discrimination.

Orientations pour l'avenir

Le suivi du deuxième rapport global sur la discrimination se fondera sur l'expérience acquise au cours des quatre années écoulées depuis la parution du premier rapport, compte tenu de la planification stratégique

de l'OIT, et en particulier des programmes par pays de promotion du travail décent dans le cadre desquels s'inscrit principalement l'action de l'Organisation à l'échelon national. En d'autres termes, les formes de discrimination qui méritent une attention prioritaire seront déterminées au cas par cas, en fonction des besoins et des exigences des mandants ainsi que des commentaires des organes de contrôle de l'OIT. Cependant, dans tous les cas, l'égalité des sexes sera un objectif stratégique qu'il faudra chercher à atteindre avec détermination. L'approche de l'égalité des sexes a progressivement évolué vers l'intégration du principe de l'égalité entre hommes et femmes dans toutes les activités de coopération technique et de politique générale de l'OIT.

Pour que la législation relative à l'égalité soit mieux appliquée, le BIT produira et diffusera largement une documentation sur les obligations juridiques qui découlent des conventions n^{os} 100 et 111 ainsi que d'autres conventions pertinentes. L'attention sera attirée sur la nécessité d'avoir une inspection et une administration du travail à la fois fortes et efficaces. La constitution de réseaux nationaux et internationaux sera encouragée pour améliorer la compétence et enrichir l'expérience professionnelle des inspecteurs du travail.

De plus, dans son travail de sensibilisation des gouvernements et des entreprises, le BIT préconisera des mesures non réglementaires pour infléchir les orientations et les pratiques dans les domaines de l'investissement et du commerce, et elle encouragera les initiatives de RSE ou l'adoption de codes de conduite fondés sur les principes et droits fondamentaux au travail.

Enfin, l'attention sera attirée sur le rôle essentiel que peuvent jouer les partenaires sociaux dans des domaines clés comme celui de la négociation collective, en transformant la vie professionnelle de ceux qui sont victimes de discrimination. Des informations sur les résultats obtenus dans ce domaine par des organisations d'employeurs et de travailleurs seront réunies dans le cadre du plan d'action, en vue d'élaborer des modèles de codes de conduite ou des lignes directrices sur la façon de promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour tous. Grâce à ces différentes formes d'action, l'OIT continuera à combattre la discrimination dans le monde du travail.





Introduction

1. Il y a quatre ans, le premier rapport global sur la discrimination: *L'heure de l'égalité au travail* soulignait que l'un des plus sûrs moyens d'affranchir la société de la discrimination est de combattre celle-ci sur le lieu de travail – usine, exploitation agricole, voie publique¹. Le marché du travail et ses institutions, comme toutes les autres institutions sociales, sont à la fois une cause de discrimination et un remède à celle-ci. Toutefois, c'est sur le lieu de travail que la discrimination peut être combattue le plus directement et avec le plus d'efficacité. Le premier rapport global insistait aussi sur le coût élevé – économique, social et politique – de la discrimination au travail et faisait valoir que l'ouverture sociale de l'entreprise comporte des avantages qui font plus que compenser ce coût.

2. Quatre ans plus tard, le message reste pertinent mais l'urgence à lutter contre la discrimination au travail est plus grande encore dans un monde où montent les inégalités, l'insécurité et les incertitudes. La discrimination restreint ou barre l'accès des individus à certaines professions ou à certains emplois, indépendamment de leur mérite, en raison de la couleur de leur peau, de leur sexe ou de leur origine sociale. Cela crée des disparités économiques et sociales qui à leur tour provoquent des rigidités et des inégalités. Parallèlement, des inégalités importantes et persistantes en matière de revenus, d'avoirs et de possibilités affaiblissent l'efficacité de toute action visant à combattre la discrimination. Cela peut engendrer une instabilité politique et des bouleversements sociaux qui nuisent à l'investissement et à la croissance économique.

3. A l'échelle mondiale, la lutte contre la discrimination se caractérise par un mélange de progrès majeurs et de reculs. Aujourd'hui, la discrimination dans l'emploi et la profession est presque universellement condamnée, et quasiment tous les pays se sont engagés à y remédier. Neuf Etats Membres sur dix ont ratifié la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, les deux normes fondamentales sur la question (voir partie I, chapitre 1). Depuis que la Chine a ratifié la convention n° 111 en 2006, le nombre de personnes couvertes par cette convention dans le monde a considérablement augmenté.

4. Sur les plans juridique et institutionnel, beaucoup de pays ont enregistré des résultats remarquables. Plusieurs ont récemment révisé leurs codes du travail pour y inclure des dispositions contre la discrimination et en faveur de l'égalité; beaucoup, notamment en Afrique subsaharienne, ont adopté des lois qui protègent les travailleurs vivant avec le VIH/SIDA de l'ostracisme qui les frappe. Nombreux sont ceux qui interdisent le harcèlement sexuel. Des pays ont élargi l'éventail des motifs de discrimination interdits, au-delà de ceux qui figurent expressément dans la convention n° 111. Il s'agit notamment des Etats membres de l'UE qui, au cours des dernières années, ont transposé dans leur législation les directives de 2000 relatives à la discrimination en matière d'emploi dans l'Union européenne², rendant illicite toute discrimination fondée sur la race, l'âge, le handicap, la religion ou la croyance et l'orientation sexuelle.

1. BIT: *L'heure de l'égalité au travail*, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport I (B), Conférence internationale du Travail, 91^e session, Genève, 2003, paragr. 11.
2. Il s'agit de la directive 2003/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, qui prescrit à tous les Etats membres de désigner un organe chargé de promouvoir l'égalité, et de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

5. Il est à signaler que dans l'ensemble les institutions ont eu tendance à s'engager davantage dans la lutte contre la discrimination et pour l'égalité, certaines régions se montrant plus actives que d'autres. Ces quatre dernières années, des organismes ou commissions spécialement chargés de fournir une assistance juridique aux victimes de discrimination ou de fournir des informations et des orientations aux employeurs sur la façon de rendre leurs systèmes de rémunération plus transparents et non sexistes ont été établis ou restructurés. Ainsi, un Secrétariat à l'égalité raciale (SEPPIR), de niveau ministériel, a été créé en 2003 au Brésil, pays dont 46 pour cent de la population est noire.

6. Nombre de plans d'action, programmes spéciaux et politiques actives du marché du travail ont été mis en œuvre en vue d'améliorer la situation et les perspectives d'emploi des groupes exposés à la discrimination, notamment femmes à bas revenu ou mères d'enfants en bas âge, handicapés, travailleurs âgés. Des commissions tripartites comme la Commission tripartite pour l'égalité des sexes et des races, au Brésil, ont été établies afin d'élaborer des politiques d'emploi en faveur des catégories de la population les plus défavorisées. Des pays d'Europe et d'Amérique latine ont adopté des conventions collectives qui octroient aux pères des congés familiaux, favorisant un partage plus équitable du travail rémunéré et non rémunéré entre les hommes et les femmes.

7. En dépit de ces évolutions encourageantes, beaucoup de problèmes demeurent. L'application de la loi est souvent insuffisante, notamment, mais pas seulement, dans les pays en développement et en transition, comme il ressort du nombre relativement restreint de plaintes pour discrimination et de condamnations, encore moins nombreuses. Les organismes ou commissions spécialisés souffrent d'une grave insuffisance d'effectifs et de ressources. Les plans d'action et programmes spéciaux, dont le champ d'action et la durée sont généralement limités, font par ailleurs les frais des changements politiques. Des millions de travailleurs de l'économie informelle, où les normes sociales maintiennent clivages et divisions³, ne bénéficient pas des politiques de promotion de l'égalité généralement conçues pour les salariés et les entreprises du secteur formel. Les nouvelles mesures prises pour lever ces obstacles ne semblent pas avoir fait reculer sensiblement la discrimination.

8. Pour aller de l'avant, il importe de comprendre toute la complexité de ce défi.

9. En premier lieu, la discrimination est inhérente à la nature humaine et à la façon dont les institutions

opèrent. Elle fait partie intégrante de la collectivité, partout et de tout temps, d'où la difficulté à la combattre, jusqu'à ce que la situation devienne ingérable.

10. En deuxième lieu, la discrimination est un phénomène qui évolue: les formes très anciennes de discrimination, telles que celles liées à la race, à la religion, à l'origine sociale ou au sexe, ne cèdent pas facilement du terrain et prennent des formes plus subtiles; elles peuvent même être légitimées sur la base d'arguments de plus en plus recherchés. Ainsi, le terrorisme et les mesures de sécurité mises en place depuis le 11 septembre 2001 ont contribué à renforcer la suspicion à l'égard des populations musulmane et arabe, soulevant de graves questions de discrimination sur le lieu de travail. Les expressions d'hostilité et de racisme envers des travailleurs d'origine étrangère, réelle ou supposée, sont communes dans les régions tant industrialisées qu'en développement. Elles résultent des sentiments d'angoisse et d'insécurité latents dans les pays hôtes que les mutations socio-économiques induites par la mondialisation n'ont fait que renforcer. A l'argument classique qui justifie le racisme par la supériorité supposée d'une culture sur une autre s'ajoute aujourd'hui des arguments fondés sur la nécessité de préserver les identités et les cultures nationales de l'influence de valeurs et d'institutions différentes. Par ailleurs, de nouvelles formes de discrimination s'affirment sous l'effet de l'évolution des structures économiques et des transformations sociales et culturelles. Certaines caractéristiques comme l'âge ou le mode de vie peuvent devenir un handicap sur le marché du travail, notamment dans les pays industrialisés.

11. En troisième lieu, s'il est généralement reconnu que la discrimination est à la fois inacceptable et inefficace, les opinions varient quant aux moyens de l'éliminer et de promouvoir l'égalité des chances concrètement. La vivacité du débat en cours sur le bien-fondé, la légitimité et l'effectivité de l'action positive en faveur des groupes sous-représentés témoigne de ces divergences.

12. En quatrième lieu, l'éradication de la discrimination est perçue comme coûteuse, comportant certes des avantages, mais qu'il est difficile de mesurer et qui ne compensent pas les inconvénients potentiels, en particulier à court et à moyen terme. Cela explique pourquoi, en période de récession économique ou de stagnation, les politiques de promotion de l'égalité reculent, perdent de leur légitimité, quand elles ne sont pas suspendues.

13. Enfin, la libéralisation des échanges et des flux financiers, les politiques de resserrement monétaire et

3. B. Harriss-White: «Observations sur l'inégalité professionnelle dans l'économie informelle», *Revue internationale du Travail*, vol. 142 (2003), n° 4, pp. 497-508.

budgétaire qui visaient à égaliser les chances pour assainir la concurrence sur le marché ne se sont pas toujours traduites par une plus grande ouverture sociale ou plus de solidarité entre individus et entre groupes de travailleurs. Parallèlement, l'expansion de la démocratie dans le monde et le pouvoir croissant des médias ont aidé les groupes défavorisés à faire entendre leur voix, suscitant un courant en faveur de mécanismes plus efficaces de solidarité sociale.

14. Dans ces conditions, comment expliquer que la situation d'infériorité de certains groupes soit perçue comme le résultat uniquement de leur manque d'appétitudes et non de l'inégalité des chances due à la discrimination systémique dont ils font l'objet dans la société depuis longtemps et jusqu'à aujourd'hui? S'il est indéniable que la discrimination et les inégalités qu'elle engendre sont un problème structurel dont on ne viendra pas à bout avec des expédients, tout tend à montrer que les tolérer coûte cher, sur le plan économique, social et politique⁴.

15. Le présent rapport s'inscrit dans le prolongement du premier rapport global sur l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession présenté en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail⁵. Son message clé est que, pour combattre efficacement la discrimination au travail, il faut faire de l'avènement de sociétés plus équitables l'objectif central des paradigmes et politiques de développement, en promouvant à cette fin l'égalité des chances et le travail décent pour tous, femmes et hommes, sans distinction liée à la race, à la religion, au handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle. L'adoption, en juillet 2006, lors du débat de haut niveau du Conseil économique et social, du concept de travail décent en tant qu'objectif global puis, six mois plus tard, par le Conseil de l'Union européenne, d'un ensemble de conclusions sur la promotion du travail décent dans l'Union européenne et dans le monde⁶ vient appuyer les efforts qui visent à faire de l'égalité au travail une réalité mondiale.

16. Ce deuxième rapport global sur la discrimination comprend quatre parties. La partie I rappelle brièvement les concepts de discrimination et d'égalité de chances et de traitement, puis analyse les progrès et les difficultés liés à la mesure de la discrimination et de l'avancement de l'égalité dans le monde du travail à l'échelle mondiale.

17. La partie II décrit les formes de discrimination dans l'emploi et la profession dans le monde, en s'appuyant sur le premier rapport global consacré à ce sujet.

Sont d'abord examinées les formes plus anciennes, en particulier celles fondées sur le sexe et sur la race, que le premier rapport global sur la discrimination avait désignées comme domaine prioritaire d'action pour le BIT dans la période 2004-2007. Les sections suivantes traitent des formes de discrimination déjà examinées dans le premier rapport global mais dont le caractère intolérable est reconnu comme tel depuis relativement peu de temps, à savoir la discrimination fondée sur le handicap, la séropositivité réelle ou supposée et l'âge. La nouveauté du présent rapport est l'attention portée à la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, constatée dans un nombre croissant quoique limité de pays, ainsi qu'aux pratiques qui se font jour dans les économies avancées et qui semblent pénaliser les individus génétiquement prédisposés à développer telle ou telle maladie ou qui adoptent un certain style de vie. Ces évolutions méritent un examen attentif.

18. La partie III examine la portée et l'incidence des lois et des politiques ainsi que de l'action de différents acteurs – Etat, partenaires sociaux, institutions – sur la discrimination et la promotion de l'égalité aux niveaux national, international et mondial. Les initiatives nationales passées en revue concernent pour la plupart des pays à haut et à moyen revenu, parce que les mesures contre la discrimination y sont plus nombreuses, de même que les données disponibles sur la question. Cela permet de mieux comprendre les effets de l'action nationale et d'en tirer des conclusions utiles pour l'élaboration future des politiques. Mais cela reflète aussi le peu d'attention portée à la discrimination au travail dans les pays à bas revenu, soit que le problème semble trop difficile pour s'y attaquer, soit qu'il ne soit pas considéré comme prioritaire. En revanche, on constate aux niveaux international et régional que les instruments relatifs à la responsabilité sociale de l'entreprise se réfèrent plus fréquemment à la lutte contre la discrimination et pour l'égalité, ainsi qu'aux effets du processus d'intégration économique régionale et des négociations commerciales sur la prise en compte de ces questions.

19. La partie IV étudie l'assistance fournie aux Etats Membres pour éliminer la discrimination et promouvoir l'égalité des chances, dressant le bilan des résultats obtenus et des difficultés rencontrées. Le BIT a continué d'appuyer la rédaction ou la révision de la législation sur l'égalité ainsi que l'intégration des questions de discrimination et d'égalité dans la réforme des codes du travail. Il n'a cessé, par le biais de son dispositif de contrôle, de mettre en lumière

4. Banque mondiale: *Rapport sur le développement dans le monde 2006, Equité et développement* (Washington, DC, 2006).

5. BIT: *L'heure de l'égalité au travail, op. cit.*

6. Conseil de l'Union européenne: Conclusions du Conseil sur le travail décent pour tous, <http://www.consilium.europa.eu/ue>.

les problèmes, des plus anciens aux plus récents, tout en encourageant les évolutions positives. Les travaux visant à garantir l'égalité des chances aux handicapés ou aux porteurs, réels ou supposés, du VIH/SIDA, se sont poursuivis sur le même rythme, de même que les travaux sur certains aspects de l'égalité entre les sexes. Il y a eu des efforts, pas toujours systématiques, pour intégrer les questions de discrimination et d'égalité dans les programmes par pays de promotion du travail décent, ainsi que dans les stratégies et programmes de réduction de la pauvreté grâce à l'emploi. Les progrès ont été lents aussi en ce qui concerne l'égalité des salaires et le combat contre la discrimination raciale, deux domaines dans lesquels le premier rapport global avait recensé des besoins et des déficits importants. S'il n'y a guère lieu d'en être surpris, compte tenu de

la persistance de ces problèmes qui ressort du bilan global dressé dans le rapport, ce constat soulève de graves questions quant à la direction à prendre.

20. La partie IV revient sur ces questions et sur d'autres et présente des propositions pour l'avenir. Elle préconise d'intégrer la question de l'égalité des chances au travail dans la prochaine étape de l'Agenda du travail décent, à savoir la mise en œuvre des programmes par pays de promotion du travail décent et la recherche de cohérence des politiques au niveau mondial.

21. Éliminer la discrimination et promouvoir l'égalité est un défi permanent qui exige un renouvellement des engagements politiques et stratégiques; l'OIT, ses mandants et ses partenaires internationaux peuvent se rapprocher de cet objectif si tous ensemble ils s'y emploient durablement.





PARTIE I

Définir et mesurer la discrimination

22. Tout le monde s'accorde à dire que la discrimination au travail est une violation d'un droit humain qui engendre un gaspillage de talent préjudiciable à la productivité et à la croissance économique, ainsi que des inégalités socio-économiques qui mettent en péril la cohésion sociale et la solidarité et font obstacle à la réduction de la pauvreté. Il est reconnu aussi que promouvoir l'égalité de chances et de traitement est nécessaire si l'on veut éliminer la discrimination dans la législation et la pratique¹.

23. La quasi-totalité des pays se sont engagés à combattre la discrimination et à promouvoir l'égalité de chances et de traitement sur le lieu de travail, comme il ressort de l'accroissement rapide et régulier, ces dernières années, du nombre de ratifications

de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (voir figure 1.1 et tableau 1.1).

24. Dans ce contexte, il s'agit en priorité d'évaluer la mesure dans laquelle on parvient à faire de l'égalité une réalité pour tous et à diffuser des enseignements qui orientent l'action future de l'Etat, des partenaires sociaux et autres acteurs concernés. Cette partie du rapport global définit les concepts de discrimination et d'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession. Ces précisions s'imposent compte tenu des malentendus et de la confusion qui entourent souvent ces concepts.

1. BIT: *L'heure de l'égalité au travail*. Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport I (B), Conférence internationale du Travail, 91^e session, Genève, 2003.

Figure 1.1. Nombre de ratifications des conventions n^{os} 100 et 111, 1990-2005

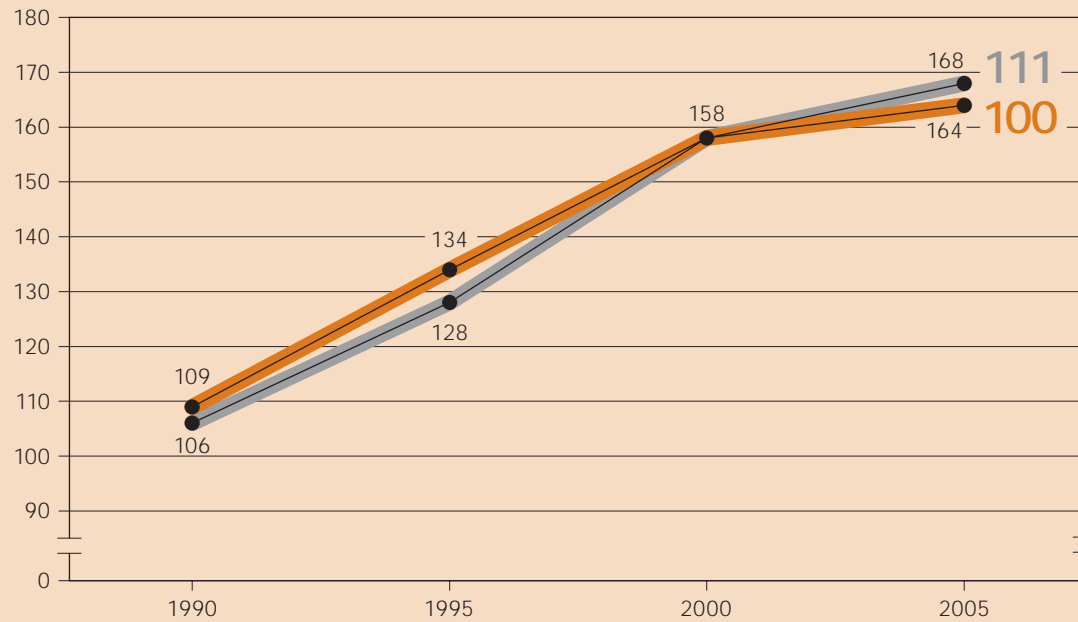


Tableau 1.1. Pays n'ayant pas encore ratifié les conventions n^{os} 100 et 111

Pays qui n'ont pas encore ratifié la convention n° 100 (16)	Pays qui n'ont pas encore ratifié la convention n° 111 (14)
Bahreïn, Etats-Unis, Iles Salomon, Kiribati, Koweït, République démocratique populaire lao, Libéria, Monténégro, Myanmar, Namibie, Oman, Qatar, Samoa, Somalie, Suriname, Timor-Leste	Etats-Unis, Iles Salomon, Japon, Kiribati, République démocratique populaire lao, Malaisie, Monténégro, Myanmar, Oman, Samoa, Singapour, Suriname, Thaïlande, Timor-Leste

1. Discrimination et égalité: définir les concepts

25. La convention n° 111 définit la discrimination comme «toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession» et permet au gouvernement d'adopter des critères supplémentaires après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs. Sur la base d'informations recueillies auprès des Etats Membres, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a noté que beaucoup de pays ont reconnu d'autres motifs de discrimination en plus de ceux mentionnés dans la convention n° 111, ce que le précédent rapport global ainsi que le présent ont confirmé. Les nouveaux motifs qui se sont ajoutés ces dernières années sont par exemple le handicap, l'âge, l'état de santé, y compris la séropositivité réelle ou supposée, l'appartenance syndicale et le statut familial.

26. La discrimination peut s'exercer en période de recherche d'emploi, en cours d'emploi ou au moment de quitter un emploi. Elle consiste à traiter différemment, de façon moins favorable, certains individus en raison de l'une quelconque des caractéristiques susmentionnées, quelle que soit leur aptitude à remplir les exigences du poste. Il y a discrimination lorsque la candidature d'un membre qualifié d'une minorité religieuse est rejetée ou lorsqu'un travailleur compétent membre d'un syndicat est harcelé en raison, pour le premier, de son appartenance religieuse ou, pour le second, de son appartenance syndicale. Une discrimination s'exerce aussi lorsque, pour le même emploi, un travailleur migrant est moins bien payé qu'un ressortissant national, ou lorsque systématiquement la paie des travailleurs agricoles indigènes ou d'une caste inférieure est versée plus tard que celle de leurs collègues non indigènes ou appartenant à une caste supérieure. De même, une infirmière qui fait un travail d'une valeur égale à celui d'un technicien paramédical mais qui est moins payée fait l'objet d'une discrimination.

27. La discrimination n'est pas un événement exceptionnel ou aberrant mais un phénomène systémique, qui est souvent enraciné dans le mode de fonctionnement des lieux de travail et dans les valeurs et normes culturelles et sociales en vigueur. Elle s'exerce tant

dans le secteur formel que dans le secteur informel, et parfois plus ouvertement dans ce dernier parce qu'il n'est pas assujéti à la législation du travail et qu'il échappe aux mécanismes de contrôle.

28. La discrimination peut être directe ou indirecte. On parle de discrimination directe à propos de règles, pratiques ou politiques qui excluent ou favorisent expressément certains individus parce qu'ils appartiennent à un groupe spécifique. C'est le cas par exemple des offres d'emploi qui découragent les personnes d'un certain âge de présenter leur candidature, ou de la pratique du test de grossesse pour éviter d'engager, voire licencier, les femmes qui seraient enceintes. Il semble que la discrimination pour cause de grossesse devient de plus en plus fréquente, même dans des pays qui l'ont longtemps combattue et qui connaissent pourtant une chute des taux de fertilité. Ainsi, au Royaume-Uni, un rapport récent de la Commission de l'égalité des chances indique que chaque année 30 000 femmes perdent leur emploi parce qu'elles sont enceintes et que 3 pour cent seulement d'entre elles déposent une plainte². Est également discriminatoire la pratique des employeurs qui, à l'embauche, exigent des femmes de ne pas entamer de grossesse avant d'avoir travaillé pendant un certain temps dans l'entreprise³.

29. On parle de discrimination indirecte quand des normes ou des pratiques apparemment neutres ont des effets disproportionnés sur un ou plusieurs groupes identifiables, sans justification. Ainsi, organiser des cours de formation en dehors des heures de travail, au cours des week-ends ou tard dans la soirée, peut avoir pour effet d'exclure des travailleurs qui souhaiteraient y participer mais qui ne le peuvent pas en raison de leurs responsabilités familiales, cela compromettant leurs perspectives de carrière.

30. Traiter différemment des catégories particulières de travailleurs en leur octroyant une rémunération ou des prestations sociales inférieures peut aussi s'apparenter à de la discrimination indirecte. La moindre protection juridique accessible aux travailleurs domestiques – principalement des femmes à bas revenu appartenant à des minorités raciales ou ethniques, et souvent aussi des étrangères – est reconnue comme une forme de discrimination indirecte fondée sur la classe, le sexe, la race ou le statut de migrant.

2. «Pregnancy discrimination: EOC investigation», www.eoc.org.uk.

3. Research Center for Female Labour and Gender, Institute of Labor Science and Social Affairs, ministère du Travail, des Invalides et des Affaires sociales; F. Howell: *Equality, labour and social protection for women and men in the formal and informal economy in Viet Nam: Issues for advocacy and policy development* (Hanoi, BIT, 2003), p. 90.

31. La discrimination structurelle est inhérente à des modèles sociaux, structures institutionnelles et constructions juridiques qui reflètent et reproduisent des pratiques et résultats discriminatoires tels que: modalités de formation différentes ou inférieures pour les minorités ethniques, déficience des services d'éducation, de transport et autres dans les quartiers ou ghettos à forte concentration de minorités ethniques ou de populations immigrées.

32. La discrimination sous toutes ses formes place les victimes dans une situation d'infériorité qui limite leurs possibilités d'accès à l'emploi, sans parler de l'égalité de traitement au travail. Elle se traduit aussi par une moindre motivation au travail débouchant sur une productivité plus basse et sur des tensions, qui sont préjudiciables à la performance globale de l'entreprise et au bien-être des travailleurs. Promouvoir des pratiques et des politiques de gestion des ressources humaines qui préviennent la discrimination au travail et favorisent l'égalité de chances et de traitement sans distinction arbitraire bénéficie donc non seulement aux individus mais aussi aux entreprises.

33. La discrimination persistante et marquée au travail est facteur de pauvreté et d'exclusion sociale. Lorsque les préjugés fondés sur l'origine familiale et sociale prévalent sur les qualifications effectives et les aspirations des individus, ceux-ci se voient condamnés à l'immobilité sociale. Le handicap est particulièrement grave pour les individus qui subissent des formes multiples de discrimination, comme dans le cas par exemple des pauvres, d'âge avancé, qui appartiennent à une minorité religieuse ou raciale.

34. C'est pourquoi les pauvres sont si souvent victimes de discrimination; la pauvreté empêche d'échapper à la discrimination. Il s'ensuit que seule une politique délibérée de l'Etat, des partenaires sociaux et autres parties prenantes pourra venir à bout de la discrimination, qu'elle soit structurelle, directe ou indirecte.

35. Certaines différences de traitement ne sont pas illégales, notamment celles qui reposent sur les exigences objectives d'un poste. Certains métiers artistiques ou certains emplois «physiques» requièrent exclusivement un homme ou une femme. Les distinctions basées sur les qualifications ou un niveau d'effort sont légitimes, de même que les différences de rémunération découlant de différences de niveaux d'éducation ou du nombre d'heures travaillées.

36. Les mesures spéciales qui prévoient un traitement différencié pour les personnes ayant des besoins particuliers, en raison de leur sexe, d'un handicap mental, sensoriel ou physique, ou de l'origine sociale, ne constituent pas non plus une discrimination. Donner effet au principe de l'égalité de chances et de traitement ne veut pas dire qu'il faille traiter tout

le monde de la même façon, mais qu'il faut éventuellement prévoir des mesures spéciales et des arrangements pour combler les différences. Créer une rampe d'accès au lieu de travail pour les handicapés est l'une de ces mesures; garantir une protection aux travailleuses pendant la grossesse et la maternité est essentiel pour assurer une véritable égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail.

37. On peut aussi recourir à des mesures temporaires spéciales, dites de discrimination positive, pour essayer d'améliorer plus rapidement la situation de groupes fortement défavorisés en raison d'une discrimination qu'ils subissent ou qu'ils ont subie par le passé. Il s'agit d'interventions temporaires, ce qui ne veut pas forcément dire à court terme, ciblées sur divers groupes et qui peuvent être motivées par différents critères (voir partie III, chapitre 1). Ces mesures spéciales recouvrent plusieurs stades et aspects de la relation de travail et peuvent être associées à la réalisation d'objectifs en matière de recrutement, de formation, de promotion ou de quotas, lesquels consistent à réserver un pourcentage de postes à des membres de groupes sous-représentés. Indépendamment de ces considérations, les mesures positives reposent sur l'idée que le simple fait de mettre un terme à la discrimination ne suffira pas à assurer l'égalité quand le préjudice dure depuis longtemps et qu'il est profondément ancré.

38. Ces mesures ont suscité beaucoup de débats et de controverses, notamment il y a eu, dans le contexte de la réforme de la législation du travail. Leurs opposants font valoir qu'elles pénalisent indûment les membres des groupes non bénéficiaires, qu'elles stigmatisent davantage les groupes bénéficiaires et débouchent sur une baisse de l'efficacité et de la productivité globales. L'expérience montre que la discrimination positive peut atteindre les objectifs qu'elle vise, sous réserve que certaines conditions soient respectées.

39. Pour assurer l'égalité au travail, il ne suffit pas d'interdire la discrimination; il s'agit de changer le statu quo, de transformer le lieu de travail pour qu'il soit plus intégrateur. Quant au degré de changement souhaitable, aux domaines prioritaires et au calendrier, c'est au niveau national qu'il incombe de les déterminer, compte tenu des possibilités et des sensibilités culturelles et sociales.

40. La sensibilité à la discrimination et la volonté d'y remédier varient selon l'époque et le motif: aux Etats-Unis, par exemple, parmi les motifs de discrimination récemment reconnus, l'orientation sexuelle est celui pour lequel le moins de progrès ont été réalisés à ce jour. Dans certains cas, préconiser l'égalité entre les sexes peut aller à l'encontre de la coutume et donc être perçu comme une stratégie pour affaiblir la société, notamment chez les peuples indigènes, qui

parfois subissent déjà de très fortes pressions pour renoncer à leur identité culturelle.

41. La flexibilité est nécessaire mais ce qui importe au bout du compte c'est d'obtenir des résultats

concrets. Cela suppose de suivre, d'évaluer et d'ajuster en permanence les mesures appliquées pour promouvoir l'égalité, leur impact sur la situation des groupes protégés, ainsi que l'incidence de la discrimination.

2. Mesurer la discrimination: où en sommes-nous?

42. Il est très important de collecter régulièrement des statistiques sur la discrimination pour la rendre visible et concevoir des mesures d'un bon rapport coût-efficacité afin d'y remédier. Par ailleurs, cela permet de lutter contre la stigmatisation qui affecte certains groupes. En montrant que leur position d'infériorité résulte d'un préjudice subi, on donne aux membres de ces groupes les moyens de revendiquer leurs droits et de demander réparation.

43. Mesurer et suivre l'évolution de la discrimination au travail tant au niveau mondial qu'au niveau national n'est pas simple, mais certains progrès ont été réalisés ces dernières années. La difficulté est de déterminer ce qu'il convient de mesurer et comment. Une façon évidente de procéder est de compiler et de traiter les données sur le nombre de plaintes déposées, le nombre d'affaires réglées et le nombre de condamnations. L'intérêt de ces chiffres est qu'ils donnent une idée de la population exposée à la discrimination et illustrent les changements opérés dans les politiques et les pratiques ainsi que leur impact⁴.

44. Toutefois, ces données ne reflètent qu'un petit pourcentage des cas réels de discrimination, en particulier dans les pays où la connaissance des droits et des recours juridiques est limitée et l'application de la loi faible, où saisir la justice est une opération lourde et coûteuse et où le travail informel est très répandu. Paradoxalement, le nombre de plaintes pour discrimination, s'il est élevé et en augmentation, est généralement un signe de progrès qui témoigne d'une meilleure compréhension de ce qu'est la discrimination et de la confiance dans l'impartialité et l'efficacité de la justice ou autre système de réparation. Ce type de données est donc un indicateur utile quoique insuffisant des problèmes de discrimination qui existent dans un pays.

45. Une autre façon de mesurer la discrimination consiste à rassembler des statistiques des inégalités sur

le marché du travail entre les groupes majoritaires et les groupes définis par motif de discrimination, au niveau national. S'il est vrai, comme on l'a indiqué plus haut, qu'on ne peut attribuer toutes les disparités à la discrimination, celle-ci engendre des inégalités. Lorsque les inégalités sont marquées et persistantes, il est plausible d'en déduire qu'une discrimination est peut-être à l'œuvre. Mesurer régulièrement les inégalités entre les groupes peut donc être un moyen pour inciter les responsables à adopter des politiques visant à éliminer ces inégalités. L'analyse de régression permet de déterminer ce qui, dans ces inégalités, s'explique par la discrimination et ce qui dépend de facteurs objectifs comme l'éducation, le nombre d'années d'expérience ou le secteur professionnel, autant d'informations utiles pour mieux cibler les interventions.

46. Dans certains pays, les entreprises répondant à certains critères sont tenues par la loi d'établir des statistiques sur la composition par sexe ou par race de la main-d'œuvre afin de déterminer si une discrimination s'exerce sur le lieu de travail et, le cas échéant, de prendre des mesures correctives. On les compare ensuite aux statistiques officielles sur la composition par sexe et par race de la population nationale ou locale en âge de travailler. Si l'on constate des différences, l'entreprise est invitée à faire le nécessaire pour améliorer la représentation des groupes sous-représentés, par niveau d'emploi ou profession (voir partie III, chapitre 1). Rares sont les pays qui appliquent une législation antidiscriminatoire de façon proactive, mais leur nombre a tendance à augmenter.

47. Le problème, quand il s'agit de mesurer les inégalités entre les groupes, est que ces données n'existent, au niveau national, que pour un petit nombre de critères de discrimination (avec d'importantes variations d'un pays à l'autre) et, au niveau mondial, pour un nombre encore plus restreint. Il existe assez peu de données sur la religion ou l'orientation sexuelle de

4. S. Bruyère: *The measurement of discrimination and inequalities: Conceptualization and methodological issues*, document préparé pour le présent rapport.

Tableau 1.2. Recensements nationaux: questions relatives à la race ou à l'ethnie

Pays	Questions
Etats-Unis	Race, ethnie (hispaniques), lieu de naissance, citoyenneté, ascendants, langue parlée à la maison
Canada	Race, langue, ascendants, questions spécifiques pour les autochtones ou les représentants des nations premières, Inuits et métis
Allemagne	Nationalité/citoyenneté
Brésil	Race et couleur
Afrique du Sud	Groupe de populations, citoyenneté, pays de naissance, langue parlée à la maison
Maurice	Communauté, citoyenneté, groupe linguistique
Fidji	Groupe ethnique, lieu de naissance
Australie	Citoyenneté, identité indigène, ascendants, pays de naissance, lieu de naissance des parents (à l'étranger ou en Australie), langue
Nouvelle-Zélande	Groupe ethnique, lignage maori, pays de naissance, langue(s) parlée(s)

Source: J. Allan: *International Concepts and Classifications: Review of the measurement of ethnicity* (Washington, Statistics New Zealand, 2001).

la population en âge de travailler, par exemple, parce que souvent les lois nationales interdisent la collecte de statistiques sur ces sujets. Cela soulève la question de savoir comment concilier la protection des données personnelles et le droit à la vie privée avec la nécessité d'étudier la discrimination par des moyens statistiques. Une étude de la Commission européenne montre qu'un certain nombre de pays ont pu résoudre ce dilemme. La confiance dont jouissent les instituts nationaux de statistique et leur capacité d'utiliser des informations «sensibles», tout en respectant la confidentialité et la sécurité opérationnelle, semblent à cet égard fondamentales⁵.

48. Ces dernières années, on a considérablement amélioré les statistiques sur certains motifs de discrimination tels que le handicap, mais la comparabilité entre les pays et, à l'intérieur des pays, au cours du temps reste déficiente. En 2004, le BIT a publié un guide passant en revue les méthodologies utilisées dans 95 pays qui établissent des statistiques sur le handicap dans l'emploi ou qui envisagent de le faire⁶. Il a élaboré des directives intitulées «Situation de l'emploi et personnes handicapées, amélioration des informations statistiques», qui devraient paraître au début de 2007.

49. Un grand nombre de pays ont arrêté leur définition statistique des motifs de discrimination tels que la race ou l'origine ethnique. Ces dernières années, des pays comme la Bolivie, l'Equateur et le Guatemala ont déployé de nombreux efforts pour collecter des données sur leurs peuples indigènes⁷. Toutefois, il n'est pas possible d'établir des comparaisons internationales car les catégories de classification varient (voir tableau 1.2). Des concepts comme la «race» ou l'«origine ethnique» ont un sens différent d'un pays à l'autre car elles sont le fruit de processus historiques, socio-économiques et juridiques différents. Toutefois, il est important de ne pas utiliser des variables comme la «nationalité» ou le «pays de naissance» de la personne ou de ses parents pour mesurer la composition raciale ou ethnique d'une société. Le «pays de naissance» n'est pas une indication fiable de la «couleur» ou d'autres caractéristiques associées à l'origine ethnique. Par ailleurs, cela donne l'impression fautive que le racisme est un phénomène circonscrit à l'immigration⁸.

50. D'autres pays, comme la France, hésitent à collecter des statistiques sur la composition ethnique de la population. Après la «crise des banlieues» intervenue en France à la fin de 2005, le gouvernement a intensifié

5. Commission européenne: *Etude comparative de la collecte de données visant à mesurer l'étendue et l'impact de la discrimination aux Etats-Unis, Canada, Australie, Royaume-Uni et Pays-Bas* (Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2004), p. 89.

6. BIT: *Statistics on the employment situation of people with disabilities: A compendium of national methodologies*, document de travail n° 40, Département de l'intégration des politiques, Bureau de statistique (Genève, 2004). Les formules les plus utilisées sont l'enquête auprès des ménages (40 pour cent des pays), le recensement de la population (30 pour cent); 10 pour cent seulement recourent à des enquêtes spéciales auprès des ménages consacrées au handicap.

7. J. Renshaw et N. Wray: *Indicadores de pobreza indígena* (document non publié, janv. 2004).

8. Voir Commission européenne: *Etude comparative, op. cit.*, p. 91.

Encadré 1.1

Mesure des inégalités entre hommes et femmes: quels progrès ont été réalisés?

Le rapport de l'Organisation des Nations Unies *The World's Women 2005: Progress in statistics*, analyse des données nationales officielles portant sur la période 1995-2003 dans 204 pays. Il arrive à la conclusion que le manque de données sur les indicateurs de l'égalité entre les sexes reflète le manque de moyens statistiques des pays, la non-prise en compte de cette question dans les politiques publiques et l'inadéquation des concepts et des méthodes. La collecte de données ventilées par sexe sur les indicateurs du marché du travail a progressé de façon très inégale selon les indicateurs et les régions considérées. La population active est l'indicateur pour lequel le nombre de pays ou territoires ayant collecté des statistiques ventilées par sexe est le plus élevé, mais ce nombre ne cesse de baisser depuis 1975. L'Europe est la région qui notifie les données le plus fréquemment, et l'Afrique celle qui les notifie le moins fréquemment. En Asie, 34 pays sur 50 ont fourni des données ventilées par âge et par sexe sur cet indicateur, mais la Chine et l'Inde n'en font pas partie. En Océanie, six pays sur 17 seulement ont présenté des données sur la population active ventilées par âge et par sexe, mais elles couvrent 95 pour cent de la population totale. Le nombre de pays qui ont notifié des données sur le chômage ventilées par sexe est légèrement inférieur. Au cours de la période examinée, 87 pays ont transmis des données sur le chômage ventilées par sexe et niveau d'instruction au moins une fois, mais 72 seulement plus d'une fois. Il faut noter cependant que l'amélioration la plus significative pour ce qui est de la notification des données concerne les informations relatives aux statistiques du chômage. La collecte de données par catégorie professionnelle ventilées par sexe continue d'accuser un retard: 105 pays sur 204 l'ont fait, 68 seulement plus d'une fois. Plus de la moitié des pays qui fournissent des données se trouvent dans les Amériques, en Europe et en Asie. Les statistiques sur les salaires ventilées par groupe d'industries et par sexe sont l'indicateur qui enregistre le moins de progrès: 52 pays seulement ont fourni des données. Certes, cela représente un accroissement très significatif depuis 1995, mais près des trois quarts des données disponibles proviennent des pays européens et asiatiques. Alors que l'économie informelle est une source importante d'emplois pour les femmes dans beaucoup de pays, une soixantaine de pays seulement fournissent des statistiques depuis 1995.

Source: ONU: *The World's Women 2005: Progress in statistics* (New York, 2006).

son action contre la discrimination raciale. La question de savoir s'il y a lieu ou non d'établir des statistiques pour évaluer l'étendue et la nature du problème du racisme dans ce pays a provoqué un vif débat au niveau national⁹. Ceux qui sont contre font valoir que quantifier les inégalités liées à l'origine ethnique aggraverait la fracture sociale; ceux qui sont pour estiment que ne pas le faire risque d'envenimer encore la situation¹⁰.

51. Même si beaucoup reste à faire (voir encadré 1.1), le sexe est le motif de discrimination pour lequel le plus de progrès ont été réalisés en ce qui concerne la collecte des données et leur diffusion au niveau national et l'élaboration d'indicateurs aux niveaux régional et international. Les travaux réalisés par la Commission européenne ont débouché sur un ensemble détaillé d'indicateurs dans plusieurs domaines – accès à l'emploi, ségrégation, rémunération et emploi, mesures visant à concilier vie professionnelle et vie familiale¹¹.

52. Plusieurs pays ont commencé d'établir des statistiques sur des indicateurs importants de l'égalité entre les sexes: violence exercée contre les femmes, y compris sur le lieu de travail, façon dont les hommes et les femmes répartissent leur temps entre travail – rémunéré et non rémunéré – et loisirs. Les travaux dans ce domaine en sont encore à un stade initial, en particulier dans les pays en développement, mais ils donnent une idée de la charge de travail des hommes et des femmes, offrant des repères utiles aux décideurs qui souhaiteraient par exemple accroître le taux d'activité féminin.

53. L'OCDE a créé la base de données Égalité homme-femme, Institutions et Développement (EID), qui combine les indicateurs existants sur l'inégalité entre les sexes dans l'éducation, la santé, l'emploi et la représentation politique, avec des indicateurs qui mesurent les préjugés institutionnels ayant une incidence sur l'étendue et les modalités de la participation des femmes à l'économie¹². L'EID regroupe

9. Rapport Fauroux: *La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi* (Paris, ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, 2005).

10. J.-B. de Montvalon; L. Van Eeckhout: «La France résiste au comptage ethnique», *Le Monde*, 3 juillet 2006.

11. J. Rubery, D. Grimshaw, C. Fagan, H. Figueiredo et M. Smith: «Gender equality still on the European agenda – but for how long?», *Industrial Relations Journal*, vol. 34, n° 35, pp. 484-486.

12. La base de données peut être consultée à: www.oecd.org/dev/institutions/GIDdatabase.

50 indicateurs de 162 pays. Les indicateurs sont répartis en quatre catégories: codes familiaux (coutumes matrimoniales, autorité parentale, répudiation); intégrité physique (mutilations des parties génitales féminines, viols, agressions, etc.); libertés civiles (degré de liberté des femmes de se présenter à des charges politiques ou de sortir du domicile familial); droits de propriété (droit de détenir des biens immobiliers ou autres actifs). L'éventail de paramètres que regroupe l'EID va au-delà du lieu de travail mais certains, tels que les coutumes matrimoniales, la liberté de mouvement et les droits de propriété, ont tous un impact direct sur les possibilités et choix qui s'offrent aux femmes sur le marché du travail.

54. Il n'existe pas d'indicateur unique susceptible de rendre compte raisonnablement des progrès ou retards observés dans l'élimination de la discrimination et la promotion de l'égalité au travail. Il faut pour cela

recourir à plusieurs indicateurs, chacun mesurant des variables différentes mais interdépendantes, telles que les inégalités sur le marché du travail, qui reflètent l'échec des politiques et des aspects de la discrimination. L'offre de données pertinentes est inégale et dépend à la fois du motif de discrimination et des variables concernées, mais des efforts sont en cours pour améliorer cet état de choses.

55. Quoiqu'il en soit, malgré les lacunes constatées, les données montrent unanimement que, partout, il existe de fortes disparités des situations professionnelles entre les groupes majoritaires et les groupes exposés à la discrimination, et que ces disparités sont difficiles à réduire. Se trouve ainsi soulignée la nécessité de promouvoir un environnement propice dans lequel des lois antidiscriminatoires seraient appuyées par les institutions et par un ensemble cohérent de mesures favorisant l'égalité sur le lieu de travail et en dehors.





PARTIE II

Evolution récente de la discrimination au travail

56. Comme le soulignait le précédent rapport global sur la discrimination (*L'heure de l'égalité au travail*), la discrimination est une cible mouvante. Des discriminations depuis longtemps dénoncées, telles que celles qui sont fondées sur le sexe, la race ou la religion, persistent, prenant souvent des formes nouvelles, cependant que de nouvelles discriminations ont vu le jour, par exemple celles qui visent les personnes atteintes, ou soupçonnées d'être atteintes, par le VIH/SIDA ou celles dont sont victimes les travailleurs qui sont jugés trop jeunes ou trop vieux. Parallèlement, d'autres pratiques, comme celles qui pénalisent des personnes ayant des habitudes considérées comme malsaines, commencent à faire surface dans plusieurs pays.

57. Cette «vitalité» de la discrimination au travail est étroitement liée aux transformations qui affectent partout les structures et la dynamique des marchés du travail et qui sont induites par les grandes évolutions économiques et politiques. Ces transformations redéfinissent les caractéristiques de la mobilité et de la stratification sociales, modifiant les conceptions

sociétales au sujet des valeurs ou des attitudes qui sont considérées comme source de succès sur le lieu de travail. Ces attitudes sont habituellement associées à certains groupes sociaux; les autres groupes sont censés ne pas les posséder et, de ce fait, ne bénéficient pas de chances égales, quel que soit leur mérite. Ce qui, globalement, est le plus frappant, c'est la manière dont certains groupes, quel que soit le développement socio-économique du pays ou son ouverture et son dynamisme économiques, sont en permanence au plus bas de l'échelle professionnelle et salariale.

58. La partie II offre une vue d'ensemble des évolutions les plus récentes à l'échelon mondial en ce qui concerne la discrimination dans l'emploi et la profession. Elle montre la persistance et l'évolution de discriminations depuis longtemps dénoncées, à savoir celles qui sont expressément mentionnées dans la convention n° 111, de même que la persistance des discriminations constatées plus récemment, et préconise un examen attentif de pratiques préoccupantes qui se propagent sur le lieu de travail.

1. Discriminations depuis longtemps dénoncées

Egalité entre les sexes dans le monde du travail: un bilan mitigé

59. Pour lutter efficacement contre la discrimination fondée sur le sexe dans l'emploi et la profession, il est essentiel tout d'abord de comprendre son importance et sa progression dans le temps. Faut de données mondiales sur la discrimination fondée sur le sexe, la position relative des hommes et des femmes sur le marché du travail est considérée comme un bon indicateur (voir partie I, chapitre 2). L'inégalité entre les sexes coexiste et interagit avec d'autres formes d'inégalité, telles que les inégalités fondées sur l'âge ou la race, mais il est plus facile d'obtenir des données relatives à l'inégalité entre les sexes au niveau mondial que des données sur d'autres inégalités. C'est pourquoi la présente section est axée sur les inégalités entre les hommes et les femmes au regard d'un certain nombre de variables du marché du travail.

60. Huit indicateurs ont été choisis pour examiner la position relative des femmes sur le marché du travail: taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage par sexe, part des femmes dans l'emploi rémunéré tant dans le secteur non agricole que dans l'ensemble des secteurs, répartition des travailleuses selon leur statut (non rémunérées, à leur compte, salariées), pourcen-

tage de femmes dans les catégories professionnelles supérieures, écart de rémunération selon le sexe (voir note méthodologique à l'annexe).

Le taux d'activité des femmes continue à augmenter

61. Les données relatives à la période 1995-2004 confirment que la participation des femmes à la population active et à l'emploi rémunéré a continué d'augmenter dans presque toutes les régions du monde (voir tableau 2.1). Le taux d'activité des femmes a continué de croître d'une façon significative, de sorte que l'écart avec les hommes s'est réduit de 3,5 points de pourcentage. Le tableau 2.1 montre que c'est dans la région Amérique latine et Caraïbes que l'augmentation a été la plus forte. On trouve ensuite l'Union européenne, l'Asie du Sud et, partant de niveaux très bas, la région Moyen-Orient et Afrique du Nord. L'accroissement est modeste dans la région Asie de l'Est et Pacifique, et la situation est demeurée presque inchangée dans les économies en transition et en Afrique subsaharienne.

62. Le taux d'emploi des femmes a aussi augmenté dans la plupart des régions mais de façon très inégale. C'est en Amérique du Nord qu'il reste le plus

Tableau 2.1. Taux d'activité des femmes (TAF) et ratios TAF/TAH (1995-2004)

	Nombre de pays ou territoires	TAF			TAF/TAH	
		1995	2000	2004	1995	2004
Monde	173	54,8	55,7	56,6	66,2	69,6
Asie de l'Est et Pacifique	24	59,5	60,3	61,2	71,6	74,3
Europe (hors UE) et Asie centrale	23	62,2	60,6	60,9	79,3	80,3
Union européenne	25	57,9	60,4	62,0	74,3	80,8
Amérique latine et Caraïbes	28	48,1	51,5	53,9	58,0	65,3
Moyen-Orient et Afrique du Nord	19	27,5	29,8	32,0	34,0	39,5
Amérique du Nord	2	68,6	70,4	71,2	83,0	86,7
Asie du Sud	8	39,5	41,3	43,5	46,8	52,6
Afrique subsaharienne	44	64,6	63,7	63,0	73,6	73,0

Toutes les valeurs exprimées sont des médianes.

Sources: BIT: *Indicateurs clés du marché du travail (ICMT)*, quatrième édition (Genève, 2006), tableau 1a; Modèle des tendances mondiales de l'emploi.

Tableau 2.2. Taux d'emploi des hommes et des femmes, 1995-2004

Régions	Taux d'emploi des femmes		Taux d'emploi des hommes	
	1995	2004	1995	2004
Monde	51,2	53,0	78,4	77,5
Asie de l'Est et Pacifique	58,1	59,3	81,7	80,6
Europe (hors UE) et Asie centrale	57,3	56,7	71,8	69,6
Union européenne	52,5	56,9	72,3	72,1
Amérique latine et Caraïbes	43,3	49,2	79,3	80,0
Moyen-Orient et Afrique du Nord	23,3	26,8	74,3	74,5
Amérique du Nord	64,8	68,6	78,2	78,7
Asie du Sud	37,5	40,7	84,2	82,1
Afrique subsaharienne	62,6	60,6	83,6	81,6

Sources: BIT: *Indicateurs clés du marché du travail (ICMT)*, quatrième édition (Genève, 2006), tableau 1a; Modèle des tendances mondiales de l'emploi.

Tableau 2.3. Taux de chômage des hommes et des femmes, 1995-2004

Régions	Taux de chômage des femmes		Taux de chômage des hommes	
	1995	2004	1995	2004
Monde	9,8	9,3	8,4	8,2
Asie de l'Est et Pacifique	4,7	5,0	4,6	5,0
Europe (hors UE) et Asie centrale	11,2	11,1	11,4	11,2
Union européenne	11,1	9,3	9,0	7,8
Amérique latine et Caraïbes	11,8	10,4	8,1	6,8
Moyen-Orient et Afrique du Nord	16,9	16,1	10,7	10,6
Amérique du Nord	7,4	6,1	7,8	6,6
Asie du Sud	8,2	8,1	4,0	4,1
Afrique subsaharienne	7,3	7,6	8,6	9,1

Sources: BIT: *Indicateurs clés du marché du travail (ICMT)*, quatrième édition (Genève, 2006), tableau 1a; Modèle des tendances mondiales de l'emploi.

élevé et dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord le plus bas (voir tableau 2.2). En outre, si le taux d'emploi des femmes augmente, le taux d'emploi des hommes a légèrement fléchi dans cinq régions sur huit, et surtout en Europe (hors UE) et en Asie centrale ainsi qu'en Asie du Sud.

63. Pour ce qui est du chômage, les taux ont légèrement baissé ou sont demeurés inchangés pour les hommes comme pour les femmes, sauf dans la région

Asie de l'Est et Pacifique ainsi qu'en Afrique subsaharienne, mais le taux de chômage des femmes est resté plus élevé que celui des hommes presque partout; c'est dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord ainsi qu'en Amérique latine que l'écart entre les sexes en termes de chômage est le plus grand (voir tableau 2.3). L'Amérique du Nord est la seule région où le taux de chômage des hommes est supérieur à celui des femmes.

Tableau 2.4. Pourcentage de femmes dans l'emploi salarié non agricole (OMD 3) et dans l'emploi salarié total, 1995-2004

	Nombre de pays ou territoires	Pourcentage de femmes			
		Emploi salarié non agricole		Emploi salarié total	
		1995	2004	1995	2004
Monde	79	41,3	43,5	40,3	42,1
Asie de l'Est et Pacifique	11	43,1	46,5	41,8	44,9
Europe (hors UE) et Asie centrale	12	43,9	45,7	43,4	44,7
Union européenne	22	45,8	47,4	45,4	47,1
Amérique latine et Caraïbes	22	40,4	42,2	38,6	40,3
Moyen-Orient et Afrique du Nord	4	24,5	28,2	22,2	24,9
Amérique du Nord	2	48,1	49,0	46,5	47,4
Asie du Sud	2	14,3	16,5	17,8	17,6
Afrique subsaharienne	4	36,0	39,5	35,8	36,0

Toutes les valeurs exprimées sont des médianes.

Sources: Emploi salarié non agricole: Division de la statistique de l'ONU, base de données commune; Emploi salarié total: *ICMT*, quatrième édition, tableau 3. Lorsqu'il n'y avait pas de données dans les ICMT, le tableau a été complété par des données figurant dans le tableau 2D de la base LABORSTA (principalement données relatives à 2004).

Plus de femmes occupent des emplois rémunérés, mais beaucoup continuent néanmoins de travailler sans être rémunérées

64. Le pourcentage de femmes parmi les salariés du secteur non agricole est l'indicateur retenu pour mesurer les progrès accomplis sur la voie de l'objectif du Millénaire pour le développement (OMD) concernant l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes. De plus, des données sur le pourcentage de femmes dans le total des salariés ont été rassemblées car, dans certains pays, l'agriculture axée sur l'exportation est devenue une source importante de travail rémunéré pour les femmes au cours de la décennie écoulée (voir tableau 2.4).

65. Le tableau 2.4 montre que la part des femmes dans l'emploi salarié non agricole et dans l'emploi salarié total a augmenté dans toutes les régions d'environ 2 points de pourcentage. En outre, la proportion de femmes est plus élevée dans l'emploi salarié non agricole que dans l'emploi salarié total, exception faite de l'Asie du Sud. Ce résultat confirme que le travail rémunéré dans l'agriculture est une source relativement importante de revenus pour les femmes de cette région.

66. C'est dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord que la part des femmes dans l'emploi ré-

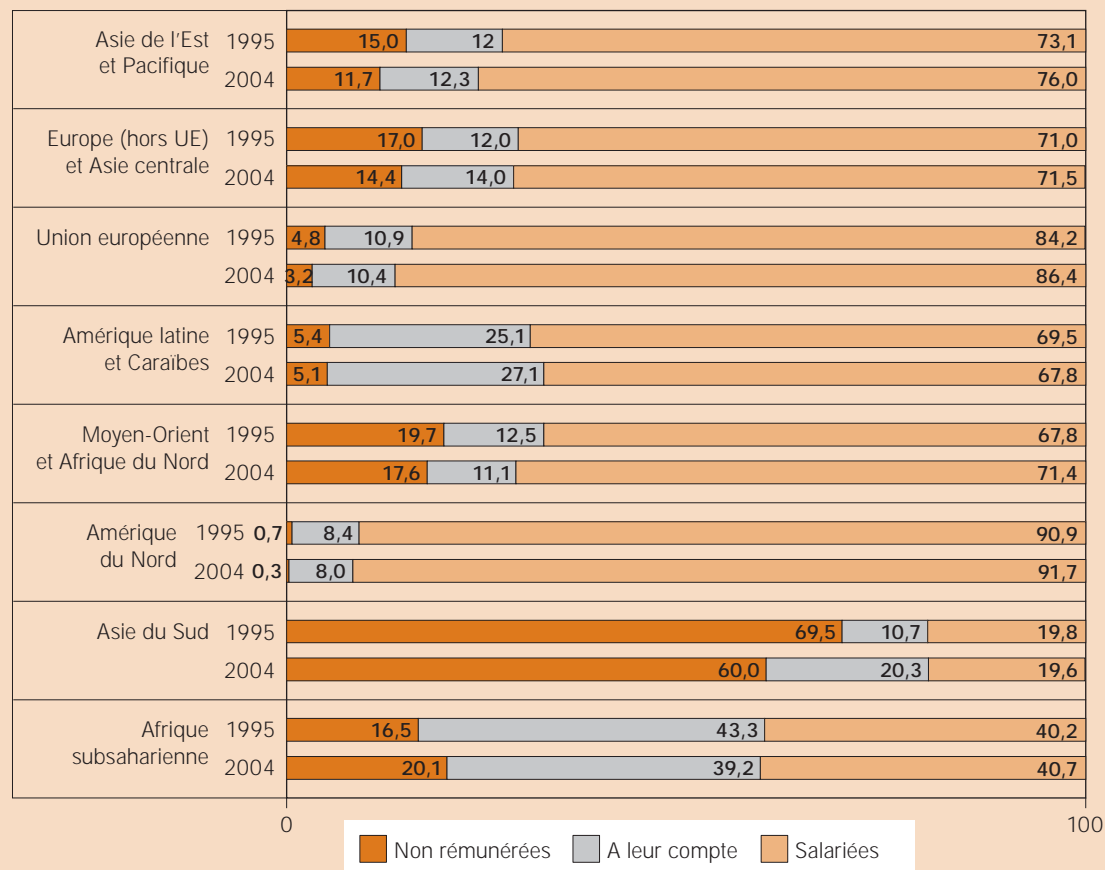
munéré non agricole est toujours la plus faible mais c'est aussi dans cette région qu'elle a le plus augmenté. On trouve ensuite l'Afrique subsaharienne et la région Asie de l'Est et Pacifique.

67. Bien que ces deux indicateurs aient connu une évolution positive dans le monde entier, la proportion des femmes qui travaillent sans rémunération demeure significative dans beaucoup de régions, ce qui est révélateur de la condition des femmes, car les travailleurs familiaux non rémunérés n'ont la maîtrise ni des moyens de production ni de ce que rapporte leur travail.

68. L'Afrique subsaharienne est la seule région où la proportion des femmes occupant un emploi non rémunéré a augmenté (de 3,6 points de pourcentage). Dans toutes les autres régions, ce pourcentage a baissé mais de façon bien inégale. Cela dit, la proportion de femmes qui travaillent sans être rémunérées varie beaucoup selon les régions. Les deux tiers des femmes qui travaillent sans rémunération se concentrent en Asie du Sud mais c'est aussi la région où le pourcentage de travailleuses non rémunérées a le plus baissé pendant la période considérée.

69. Un nombre important de femmes continuent de travailler à leur compte dans beaucoup de régions. Le travail indépendant peut être utilisé comme un indicateur du travail informel, lequel se caractérise par

Figure 2.1. Répartition des travailleuses selon leur statut, 1995-2004 (en pourcentage)



Sources: ICMT, quatrième édition, tableau 3, ou LABORSTA, tableau 2D (principalement données 2004).

de faibles revenus, de mauvaises conditions de travail et une absence de protection. Une récente étude du BIT montre que les femmes sont surreprésentées dans l'emploi informel et que, s'il y a à peu près la même proportion d'hommes et de femmes à travailler à leur compte, les femmes exercent généralement des activités d'un niveau moins élevé que celles des hommes¹.

70. Le travail domestique est un autre aspect du travail informel des femmes. Malgré l'absence de données globales, les éléments d'information montrent que cette forme d'emploi absorbe une proportion importante et croissante de femmes, en partie à cause de l'augmentation du nombre de femmes qui émigrent pour trouver un travail (voir plus loin la section sur les travailleurs migrants).

71. Enfin, le pourcentage de femmes parmi les salariés est en légère augmentation dans toutes les ré-

gions, à l'exception de la région Amérique latine et Caraïbes ainsi que de l'Asie du Sud où elle est demeurée inchangée.

Augmentation du nombre de femmes dans les catégories supérieures mais les écarts de rémunération demeurent

72. S'il y a, dans un pays donné, une forte proportion de femmes occupant des postes de responsables politiques, de hauts fonctionnaires ou de cadres supérieurs, cela est considéré comme une indication de la qualité des emplois auxquels les femmes ont accès. Même si les femmes n'occupent encore qu'une minorité de ces postes dans le monde (28 pour cent), les progrès qu'elles ont accomplis ces dernières années

1. R. Galli et D. Kucera: *Gender, informality and employment flexibility in Latin America* (à paraître).

Tableau 2.5. Postes de responsables politiques, de hauts fonctionnaires ou de cadres supérieurs occupés par des femmes (en pourcentage)

	Nombre de pays	1995	2004	Variation
Monde	73	25,5	28,3	2,7
Asie de l'Est et Pacifique	12	20,9	24,8	3,9
Europe (hors UE) et Asie centrale	10	27,5	29,2	1,7
Union européenne	22	27,5	30,6	3,1
Amérique latine et Caraïbes	16	32,7	35,0	2,3
Moyen-Orient et Afrique du Nord	6	9,2	11,0	1,8
Amérique du Nord	2	38,6	41,2	2,6
Asie du Sud	2	4,6	8,6	4,0
Afrique subsaharienne	3	22,1	24,8	2,7

Lorsqu'il n'existait pas de données pour 1995 et 2004, les données concernant l'année la plus proche ont été utilisées. Toutes les valeurs exprimées sont des médianes.

Source: BIT: LABORSTA, tableau 2C.

sont encourageants. Le pourcentage de ces postes occupés par des femmes a augmenté dans toutes les régions (voir tableau 2.5). C'est en Asie du Sud qu'il a le plus augmenté (il a presque doublé en neuf ans) mais c'est aussi dans cette région qu'il y a le moins de femmes à occuper des emplois de ce type.

73. Le stade de développement économique d'un pays ne semble pas être le facteur clé qui détermine le pourcentage de femmes dans ces emplois. Beaucoup d'autres facteurs jouent aussi un rôle – législation et politique de lutte contre la discrimination, systèmes nationaux de classification et de codification des emplois, part du travail rémunéré non agricole détenue par les femmes².

74. Comme on l'a dit précédemment, il est difficile de se procurer des données exactes et fiables à l'échelle mondiale pour mesurer l'écart de rémunération entre les sexes. En outre, les statistiques disponibles utilisent des critères différents: certaines se réfèrent au salaire horaire brut – le cas échéant dans des secteurs particuliers – tandis que d'autres se réfèrent aux gains. Quel que soit le critère retenu, cependant, les données révèlent toujours des disparités importantes entre les sexes.

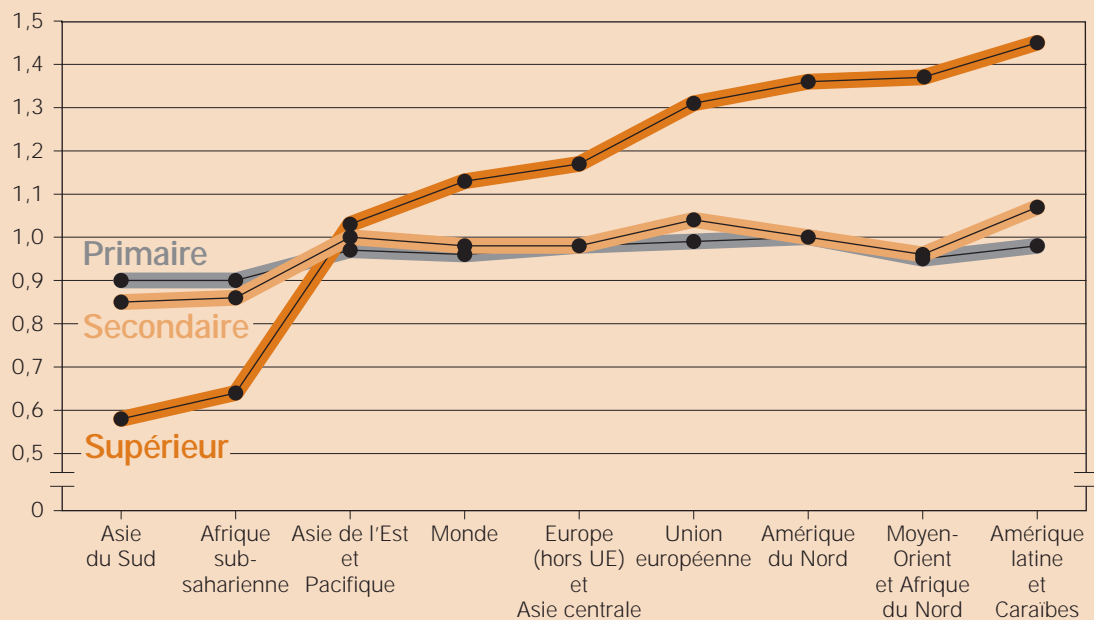
75. Le rapport intitulé *L'heure de l'égalité au travail* montrait que les inégalités importantes entre les sexes en termes de rémunération faisaient partie

des caractéristiques les plus tenaces des marchés du travail dans le monde entier. Même si l'écart s'est réduit dans certains endroits et est demeuré stable dans d'autres, les femmes continuent de travailler, en moyenne, pour des salaires inférieurs à ceux des hommes. Cette tendance persiste malgré les progrès frappants accomplis par les femmes au plan de l'éducation par rapport aux hommes (voir figure 2.2). En 2003, à l'exception notable de l'Asie du Sud et de l'Afrique subsaharienne, les taux bruts d'inscription des femmes dans les établissements d'enseignement supérieur étaient considérablement plus élevés que ceux des hommes, ce qui affaiblit la pertinence des écarts de «productivité» entre hommes et femmes comme cause importante de la persistance des disparités entre les sexes.

76. Des données comparables sur les salaires en fonction du sexe sont plus faciles à obtenir pour le secteur manufacturier. La figure 2.3 montre l'évolution de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans ce secteur entre 1995 et 2004 pour 37 pays ou territoires. Dans la plupart de ces pays, l'écart s'est réduit, surtout au Costa Rica et au Royaume-Uni mais, dans d'autres pays, il a beaucoup augmenté (par exemple, Égypte, Sri Lanka et El Salvador). Là où l'écart s'est réduit, cela a été dû essentiellement à une baisse du salaire des hommes et

2. R. Anker: *Women's access to occupations with authority, influence and decision-making power* (Genève, BIT, 2005).

Figure 2.2. Taux bruts d'inscription des femmes rapportés à ceux des hommes dans l'enseignement primaire, secondaire et supérieur, 2002-03



Source: UNESCO: *Rapport mondial de suivi sur l'EPT* (Paris, 2006), tableaux 5, 8 et 9.

non à une augmentation de celui des femmes. L'écart s'est également creusé dans les pays de la CEI et les pays d'Europe centrale et orientale. Cela a été attribué à la dégradation des conditions du marché du travail due à la transition vers l'économie de marché et à l'incidence disproportionnée que cela a eu sur les femmes³.

77. Dans toute l'UE, l'écart entre les gains horaires bruts moyens des hommes et ceux des femmes est demeuré élevé (15 pour cent) dans tous les établissements (voir figure 2.4). Selon la Commission européenne, cet écart est le résultat du non-respect de la législation relative à l'égalité de rémunération et d'un certain nombre d'inégalités structurelles, telles que la ségrégation sur le marché du travail, les différences concernant les modes de travail, l'accès à l'éducation et à la formation, les distorsions des systèmes d'évaluation et de rémunération et les préjugés⁴. L'absence de mesures propres à aider les femmes à concilier activité professionnelle et responsabilités familiales dans certains des pays de l'UE explique aussi la persistance de l'écart entre hommes et femmes.

78. En Amérique latine, l'écart entre les gains ou les salaires des femmes et ceux des hommes a beaucoup

diminué dans tous les pays, à l'exception de l'Argentine (le seul pays où l'écart a augmenté d'environ 10 points de pourcentage, qu'il s'agisse des gains ou des salaires). Il existe cependant des différences significatives selon qu'on prend en considération les gains ou les salaires (voir tableau 2.6). L'écart entre les gains est supérieur d'environ 10 à 20 points de pourcentage à l'écart entre les salaires, sauf en El Salvador, au Paraguay et en République bolivarienne du Venezuela, où la différence est encore plus marquée.

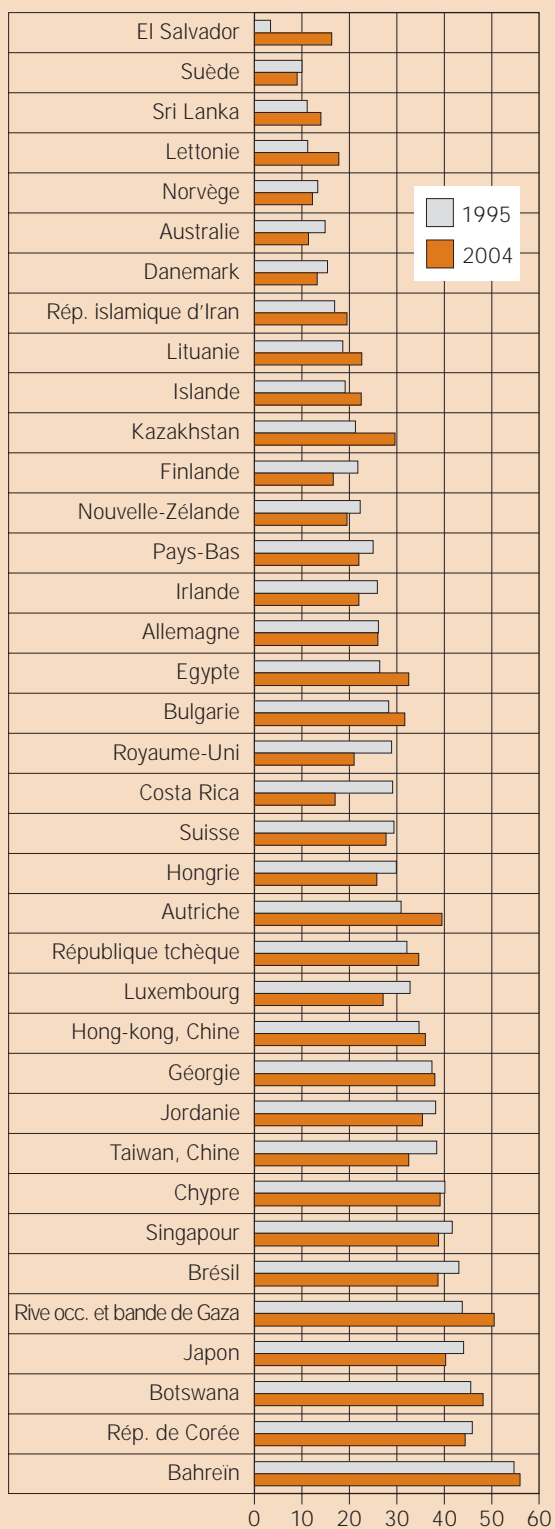
79. Entre 1994 et 2004, dans tous les pays, à l'exception de la République dominicaine, la diminution de l'écart entre hommes et femmes a été bien plus marquée pour les salaires que pour les gains. L'écart entre les gains des femmes et ceux des hommes a augmenté en Argentine, en République dominicaine et au Nicaragua.

80. Ces dernières années, un nombre croissant d'études ont été menées dans les économies industrialisées, les économies en développement et les économies en transition, en vue de déterminer dans quelle mesure l'écart de rémunération est dû à la discrimination ou à des facteurs objectifs, tels que le niveau d'études, les années d'expérience et les heures

3. M. Corley, Y. Perardel et K. Popova: *Wage inequality by gender and occupation: A cross-country analysis* (Genève, BIT, 2006).

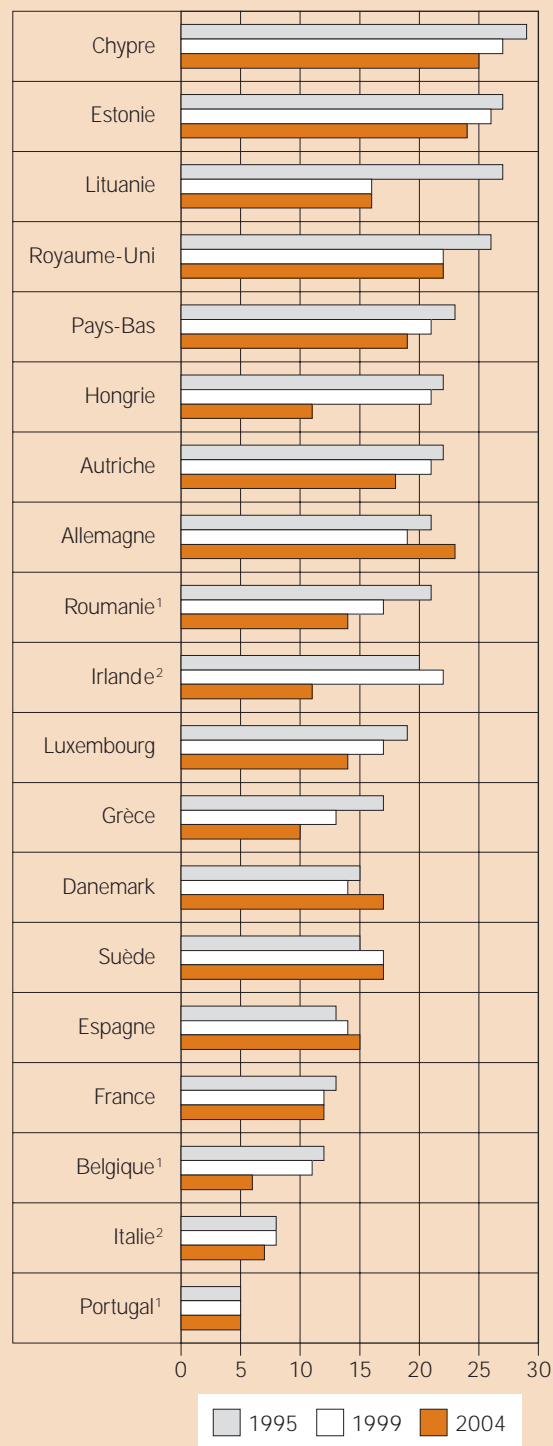
4. Commission européenne: *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes* (Luxembourg, Bureau des publications officielles des Communautés européennes, 2006).

Figure 2.3. Ecarts de rémunération selon le sexe dans le secteur manufacturier, 1995-2004 (en pourcentage)



Source: ICMT, quatrième édition, tableau 15.

Figure 2.4. Différence entre les gains horaires bruts moyens des hommes et ceux des femmes, exprimée en pourcentage des gains horaires bruts moyens des hommes



¹ Interruption de la série. ² Valeur provisoire.

Source: Eurostat.

Tableau 2.6. Écart entre les gains ou les salaires des femmes et ceux des hommes en Amérique latine, 1994-2004

Pays	Ratio gains des femmes/ gains des hommes ¹		Ratio salaires des femmes/ salaires des hommes ²	
	1994	2004	1994	2004
Argentine	71	61	76	68
Bolivie	54	61	61	77
Brésil	56	66	61	87
Chili	67	64	70	83
Colombie	68	77	83	99
Costa Rica	69	75	75	85
République dominicaine	75	68	90	89
Equateur	67	67	76	87
El Salvador	63	73	79	100
Guatemala	55	58	70	80
Honduras	63	76	73	95
Mexique	57	63	68	78
Nicaragua	77	69	77	82
Panama	71	76	75	85
Paraguay	60	70	64	95
Pérou	60	61	73	78
Uruguay	61	72	63	71
République bolivarienne du Venezuela	70	76	83	99

En l'absence de données pour 1994 ou 2004, les données concernant les années les plus proches ont été utilisées. ¹ Gains ou salaires des femmes en pourcentage de ceux des hommes. ² Gains: rémunération de toutes les personnes occupant un emploi (travailleurs indépendants, salariés et employeurs).

SOURCE: Commission économique pour l'Amérique et les Caraïbes (CEPALC): *Panorama social 2005* (Santiago, Nations Unies, 2006), annexe statistique, tableau 26.

consacrées au travail rémunéré⁵. La plupart des études concluent que la discrimination est responsable d'une part non négligeable de l'écart de rémunération, même si les résultats varient sensiblement selon le pays et la méthode utilisée. Cette part est comprise entre 5 et 15 pour cent dans les pays indus-

trialisés⁶. Elle est de 20 pour cent en Afrique du Sud⁷ et en République de Corée⁸, et atteint 80 pour cent en Chine⁹ et en Australie¹⁰. En France, la part résiduelle de l'écart de rémunération entre hommes et femmes augmente avec l'âge: pour les femmes de moins de 35 ans, 6 pour cent de l'écart de rémunération entre

5. A.Y.C. Liu: «Gender wage gap in Viet Nam: 1993 to 1998», *Journal of Comparative Economics*, vol. 32, n° 3, sept. 2004, pp. 586 à 596; C.J. Gerry, B.-Y. Kim et C.A. Li: «The gender wage gap and wage arrears in Russia: Evidence from the RLMS», *Journal of Population Economics*, vol. 17, n° 2, juin 2004, pp. 267 à 288; T. Gálvez: «Discriminación de género en el mercado laboral de América Latina: la brecha de ingresos 2001», dans l'ouvrage publié sous la direction de L. Abramo: *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (Santiago du Chili, bureau de l'OIT, 2006), pp. 95 à 128.
6. M. Gunderson: «Viewpoint: Male-female wage differentials: How can that be?», *Canadian Journal of Economics*, vol. 39, n° 1, 2006, pp. 1 à 21.
7. C. Grün: «Direct and indirect gender discrimination in the South African labour market», *International Journal of Manpower*, vol. 25, n° 3/4, 2004, pp. 321 à 342.
8. E. Monk-Turner et C. Turner: «The gender wage gap in South Korea: How much has changed in 10 years?», *Journal of Asian Economics*, vol. 15, n° 2, 2004, pp. 415 à 424.
9. S. Demurger, M. Fournier et Y. Chen: *The evolution of gender earnings gaps and discrimination in urban China: 1988-1995* (Hong Kong Institute of Economics and Business Strategy, 2005).
10. A.C. Preston: «Female earnings in Australia: An analysis of 1991 Census data», *Australian Bulletin of Labour*, vol. 26, n° 1, 2000, pp. 38 à 58.

les hommes et les femmes sont à mettre au compte de la discrimination salariale, tandis que, pour les femmes de plus de 35 ans, cette valeur double¹¹.

81. La discrimination au niveau de la rémunération peut être directe, lorsqu'elle se rapporte à des emplois égaux ou similaires, ou indirecte, lorsqu'elle concerne des emplois différents de valeur égale. Les éléments d'information montrent que ces deux formes de discrimination continuent de poser un problème partout. Dans les pays industrialisés, des problèmes de discrimination directe ont été notés en ce qui concerne les postes de cadres supérieurs ou de spécialistes¹².

82. Les femmes ont accompli des percées notables sur le marché du travail dans le monde entier depuis 1995. Les taux d'emploi et les taux d'activité des femmes augmentent, et plus rapidement que ceux des hommes, surtout dans les pays où leur taux d'activité était traditionnellement faible, mais les progrès vers une réduction des écarts fondés sur le sexe dans les emplois à statut élevé et au plan de la rémunération ont été nettement plus lents, malgré l'augmentation remarquable du niveau d'instruction des femmes. Il faut donc poursuivre les efforts visant à promouvoir l'égalité des chances des femmes en matière d'emploi, en s'attaquant à la discrimination directe et indirecte dont elles sont victimes et en les aidant à concilier travail rémunéré et responsabilités familiales.

Persistance de la discrimination raciale et ethnique

83. La discrimination raciale¹³ demeure un problème tenace: elle recule petit à petit dans des pays comme l'Afrique du Sud et le Brésil, qui ont commencé de s'attaquer à ce problème assez récemment, manifeste une «vitalité» considérable dans les pays qui continuent de nier le problème et persiste dans des pays qui la combattent depuis longtemps.

84. Les conflits ou guerres civiles à motifs raciaux/ethniques ont exacerbé le racisme dans certaines parties de l'Afrique (région des Grands Lacs) et de l'Europe orientale (Caucase, Balkans). Dans

le monde entier, l'intensification des migrations de main-d'œuvre et le sentiment d'anxiété qu'elles ont suscité dans les sociétés d'accueil ont alimenté des expressions d'hostilité à l'égard des travailleurs immigrés ainsi que des travailleurs d'origine étrangère, qu'ils aient pris ou non la nationalité du pays dans lequel ils travaillent.

Racisme et pauvreté: un duo indissociable?

85. La discrimination raciale touche des millions de travailleurs, depuis les Noirs ou les minorités ethniques jusqu'aux peuples indigènes, aux nationaux d'origine étrangère ou aux travailleurs migrants. Très souvent, ceux qui souffrent de discrimination raciale ou ethnique sont très pauvres. Des siècles de traitement inégalitaire dans tous les domaines de la vie, conjugués à la persistance de profondes inégalités socio-économiques fondées sur l'ethnie, expliquent les faibles niveaux d'instruction et de qualification professionnelle qui rendent ces populations vulnérables aux préjugés ethniques, tandis que la ségrégation sociale et géographique perpétue les inégalités, renforçant les images d'«infériorité» que les groupes majoritaires peuvent nourrir à leur encontre. Cependant, la dynamique et les manifestations de la discrimination raciale diffèrent en fonction des groupes visés et seront donc examinées séparément ci-après.

Personnes d'origine africaine

86. Une petite classe moyenne noire composée de personnes d'origine africaine a fait son apparition au cours des décennies écoulées dans plusieurs pays. Mais la majorité des Noirs continuent d'être surreprésentés parmi les chômeurs et au bas de l'échelle des emplois et des rémunérations. Cela se produit partout, quelle que soit la situation socio-économique des pays où ils vivent.

87. Aux États-Unis, par exemple, les écarts de salaire selon la race demeurent significatifs. Certains analystes

11. Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES): *Premières synthèses et informations. Les écarts de salaires horaires entre hommes et femmes en 2002: une évaluation possible de la discrimination salariale*, juin 2006, <http://www.travail.gouv.fr/>.

12. Groupe de travail sur l'équité salariale (Canada): *L'équité salariale: une nouvelle approche à un droit fondamental*, rapport 2004, <http://www.payequityreview.gc.ca>.

13. Les termes «race» ou «racisme» sont souvent utilisés sans beaucoup de rigueur pour faire référence à des minorités ou communautés linguistiques dont l'identité est fondée sur des caractéristiques religieuses ou culturelles, voire sur l'origine nationale. La différence de couleur n'est qu'une des caractéristiques ethniques, mais elle est la plus apparente et elle est donc souvent liée au motif de la race dans les dispositions constitutionnelles ou législatives adoptées par certains pays pour prohiber la discrimination. En règle générale, toute discrimination visant un groupe ethnique est considérée comme de la discrimination raciale. Voir BIT: *Égalité dans l'emploi et la profession, étude d'ensemble sur l'égalité dans l'emploi et la profession au regard de la convention n° 111*, rapport III (partie 4B), Conférence internationale du Travail, 83^e session, Genève, 1996, paragr. 30 et 31.

soutiennent qu'aucune parité de compétences entre les Blancs et les Noirs n'est possible avant au moins 2050, ce qui implique que les disparités salariales persisteront¹⁴.

88. Les préjugés raciaux ne disparaissent apparemment pas: bon nombre d'employeurs continuent de considérer les travailleurs noirs, surtout les hommes jeunes (voir la section relative à l'âge) comme paresseux, malhonnêtes ou violents¹⁵. L'augmentation du taux d'incarcération des jeunes Noirs, ainsi que le fait qu'ils n'ont que peu ou pas du tout de références professionnelles, les rend particulièrement vulnérables aux préjugés¹⁶. Bien que les femmes noires soient généralement plus instruites que les hommes et qu'elles aient plus de chances d'occuper un poste d'encadrement ou de spécialiste, les hommes noirs sont mieux rémunérés qu'elles en situation comparable, ce qui laisse penser qu'il existe une discrimination fondée sur le sexe au niveau de la rémunération. De ce fait, les hommes noirs en situation de pauvreté sont proportionnellement moins nombreux que les femmes noires (22,8 pour cent contre 26,7 pour cent)¹⁷.

89. En Grande-Bretagne, les personnes originaires d'Afrique noire ou des Caraïbes continuent de connaître des taux de chômage plus élevés; elles occupent surtout des emplois peu qualifiés et mal rémunérés et font l'objet d'un traitement inéquitable. Selon une enquête de 2005¹⁸, les Noirs ont plus de risques que les autres de se voir refuser un emploi ou de s'être vu refuser un emploi au cours des cinq années écoulées. De ce fait, le taux d'emploi des Noirs demeure faible. Le taux de chômage est de 13 pour cent pour les Noirs africains et de 12 pour cent pour les Noirs des Caraïbes, soit plus du double du taux de chômage des Blancs (5 pour cent). Toutes les personnes blanches interrogées s'accordent à estimer que les préjugés raciaux ont augmenté en Grande-Bretagne au cours des cinq dernières années¹⁹. Si le taux d'emploi des travailleurs noirs demeure aussi faible qu'il l'est actuellement, on estime qu'il pourrait falloir quarante-

six ans avant que l'écart entre les Noirs et les Blancs en termes d'emploi soit comblé²⁰.

90. L'introduction du régime démocratique en Afrique du Sud au milieu des années quatre-vingt-dix est allée de pair avec une amélioration des gains relatifs des Noirs africains par rapport à tous les autres groupes raciaux mais, en 2001 déjà, ce progrès avait été presque totalement annulé en raison de l'ouverture économique et d'un afflux sans précédent de nouveaux venus sur le marché du travail formel après la fin de l'apartheid. En termes de gains, l'écart demeure important de nos jours. C'est parmi les Noirs africains²¹, surtout ceux qui sont peu qualifiés ou qui viennent de zones rurales, que les taux de chômage sont les plus élevés²². En dépit des efforts importants déployés par le gouvernement et les partenaires sociaux pour lutter contre la discrimination raciale et les autres formes de discrimination et malgré les quelques progrès accomplis, une étude récente de l'Institut national de la main-d'œuvre et du développement économique (NALEDI) montre que les Noirs, et surtout les femmes, continuent d'être confrontés à la discrimination sur le lieu de travail²³. Le grand défi consiste à promouvoir l'égalité économique pour la grande majorité des Noirs africains au moyen de politiques publiques qui comportent des mesures de lutte contre la discrimination et vont au-delà, comme les politiques éducatives qui s'attachent à n'exclure personne ou les politiques de redistribution des terres.

91. La mobilisation de la société civile, surtout le mouvement noir, et l'action de l'Etat ont joué un rôle essentiel au Brésil. Les données montrent que, depuis 2001 (voir figure 2.5), il y a eu une amélioration significative des salaires horaires de la majorité des femmes et des hommes noirs par rapport à ceux des hommes blancs. La maîtrise de l'inflation et les gains nets en termes de salaire minimum réel ont contribué à ces résultats²⁴.

14. D. Neal: *Why has black-white skill convergence stopped?*, document de travail n° 11090 (Cambridge (Massachusetts), National Bureau of Economic Research), janv. 2005.

15. J. Faundez: «Racism and employment», *Dimensions of racism* (New York et Genève, Nations Unies, 2005).

16. E. McCrate: *Why racial stereotyping doesn't just go away: The question of honesty and work ethic* (Amherst, Political Economy Research Institute, University of Massachusetts, 2006), document de travail n° 115.

17. J.D. McKinnon et C.E. Bennett: *We the people: Blacks in the United States*, Census 2000 Special Reports (US Census Bureau, août 2005).

18. S. Kitchen, J. Michaelson et N. Wood: *2005 Citizenship Survey – Race and faith topic report* (Londres, Department for Communities and Local Government, 2005), www.communities.gov.uk/.

19. Commission for Racial Equality: *Factfile 1: Employment and ethnicity*, avril 2006, <http://www.cre.gov.uk/research/factfiles.html>.

20. TUC: *Fifty years to plug ethnic minority employment gap*, 5 juillet 2005, www.tuc.org.uk/equality/tuc-10161-f0.cfm.

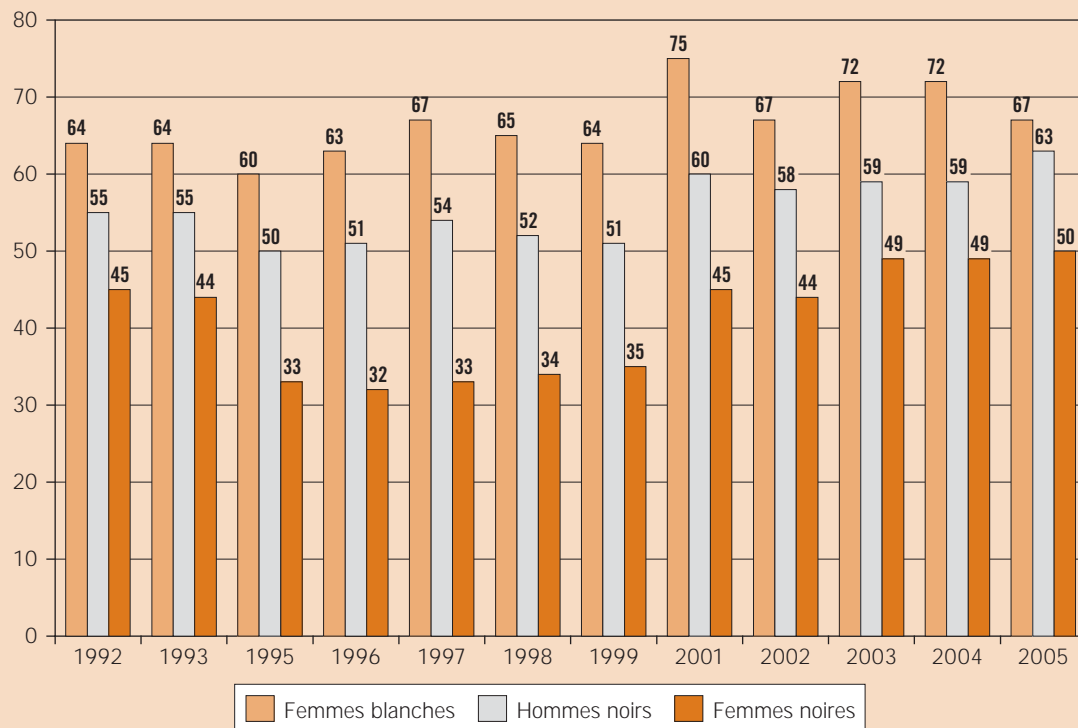
21. Statistics South Africa: *Labour Force Survey 2006*, www.statssa.gov.za/publications/P0210/P0210March2006.pdf.

22. P.G. Leite, T. McKinley et R.G. Osorio: *The post-apartheid evolution of earnings inequality in South Africa 1995-2004* (Brasilia, International Poverty Centre, PNUD, 2006), document de travail n° 32.

23. NALEDI: *The workers' survey for COSATU*, août 2006, www.naledi.org.za.

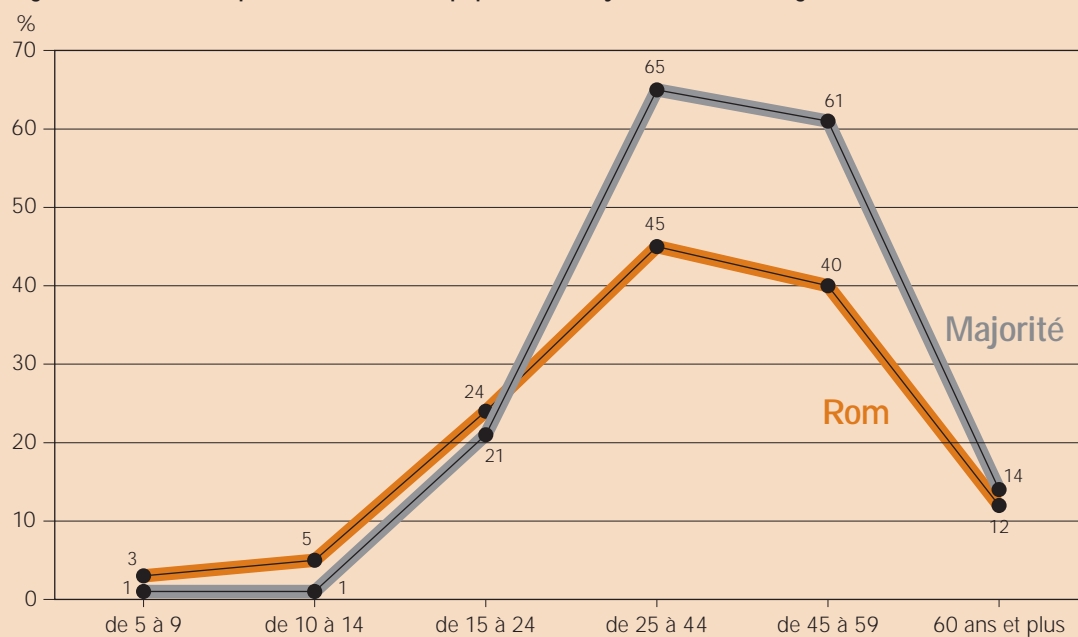
24. BIT: *Trabalho decente e desigualdade racial no Brasil* (à paraître).

Figure 2.5. Salaire horaire médian des femmes blanches, des femmes noires et des hommes noirs exprimé en pourcentage de celui des hommes blancs, Brésil 1992-2005



Source: IBGE (Institut géographique et statistique du Brésil).

Figure 2.6. Taux d'emploi des Rom et des populations majoritaires, selon l'âge, 2004



Source: PNUD: *At risk: Roma and the displaced in Southeast Europe* (Bratislava, 2006).

Les Rom

92. Le mauvais traitement dont font l'objet les Rom, communément appelés Tziganes, la plus grande minorité ethnique en Europe, avec environ 10 millions de personnes²⁵, et leur extrême pauvreté constituent l'une des questions les plus urgentes auxquelles est confrontée une Europe en expansion, que ce soit sur les plans politique et social ou du point de vue des droits de l'homme. Cela a conduit à l'adoption de la Décennie de l'intégration des Rom (2005-2015), première initiative de coopération transnationale visant à changer la vie de ces personnes dans cette région²⁶.

93. Les données concernant leur situation dans l'emploi ne sont pas clairement étayées; cependant, selon les estimations récentes de la Commission européenne²⁷ et du PNUD, le chômage atteint un niveau de crise. Dans des pays comme l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Bulgarie, la Croatie, l'ex-République yougoslave de Macédoine, le Monténégro, la Roumanie, la Serbie et le Kosovo²⁸, le taux de chômage des Rom, surtout des femmes, va de 50 à 90 pour cent. Leur taux d'emploi est faible, mais il est plus élevé pour les jeunes Rom âgés de 24 ans ou moins que pour les populations majoritaires, ce qui laisse penser que le travail des enfants est fréquent (figure 2.6)²⁹.

94. Les faibles niveaux d'instruction dus à une scolarisation insuffisante, elle-même imputable au manque de moyens (vêtements, fournitures scolaires, repas), et la surreprésentation dans les écoles pour handicapés physiques et mentaux constituent un facteur de première importance³⁰. Mais même les Rom ayant fait des études supérieures connaissent un taux de chômage double de celui des travailleurs des communautés majoritaires d'un niveau d'instruction égal, tandis que les augmentations de salaire correspondant à chaque année supplémentaire d'étude sont bien moindres pour eux que pour ceux qui sont issus de la majorité, ce qui entraîne un considérable

écart de rémunération fondé sur l'ethnie³¹. La discrimination se manifeste aussi par la proportion plus importante de travailleurs rom qui ont un travail non qualifié, quel que soit leur niveau d'instruction. Les éléments d'information montrent toutefois que, là où il y a mixité et intégration, les Rom terminent leurs études secondaires et ont des emplois formels, quel que soit leur sexe, ce qui donne à penser qu'une diminution de la ségrégation spatiale donne de bons résultats au plan social³².

95. Les attitudes négatives ne sont pas le seul problème; la législation peut aussi créer des obstacles. En Roumanie, par exemple, la loi exige des demandeurs d'emploi qu'ils aient suivi au moins huit années d'instruction élémentaire, ce qui pénalise fortement les gens dont le niveau d'instruction est inférieur à la moyenne³³. Mais, dans d'autres cas, la loi a permis à des Rom d'engager avec succès des actions en justice pour discrimination (voir encadré 2.1).

Peuples indigènes et tribaux

96. Les peuples indigènes et tribaux constituent un autre groupe surreprésenté parmi les pauvres et les pauvres chroniques: ils représentent plus de 15 pour cent des pauvres alors qu'ils ne constituent que 5 pour cent de la population mondiale. Le racisme sociétal et institutionnel, à l'époque coloniale et après l'indépendance, ainsi que le déni de leurs droits en tant que peuples distincts, y compris l'accès à leurs terres ancestrales et le contrôle de celles-ci, sont les causes de cette situation.

97. L'usurpation et la dépossession, en droit ou en fait, de leurs terres traditionnelles ont continué à un rythme rapide. C'est la cause essentielle de la paupérisation de ces peuples et de leur sort actuel. Privés de leurs terres, le travail salarié est devenu pour eux un moyen vital de subvenir à leurs besoins et devrait continuer de prendre de l'importance. De même, la migration liée au travail – qu'elle soit

25. Commission européenne, Direction générale de l'emploi et des affaires sociales: *La situation des Rom dans une Union européenne élargie* (Luxembourg, Bureau des publications officielles des Communautés européennes, 2004).

26. Il s'agit d'une initiative conjointe de huit pays d'Europe centrale et du Sud-Est, appuyée par la communauté internationale. Voir: <http://www.romadecade.org>.

27. Direction générale de l'emploi et des affaires sociales de la Commission européenne: *La situation des Rom dans une Union européenne élargie*, op. cit., p. 23. A. Gil-Robles, Commissaire aux droits de l'homme, Conseil de l'Europe: *Rapport final sur la situation en matière de droits de l'homme des Rom, Sintis et gens du voyage en Europe*, 15 fév. 2006, CommDH (2006) 1.

28. PNUD: *At risk: Roma and the displaced in the Southeast Europe* (Bratislava, Bureau régional pour l'Europe et la Communauté d'Etats indépendants, 2006).

29. *Ibid.*

30. D. Ringold, M. Orenstein et E. Wilkens: *Roma in an expanding Europe* (Washington, DC, Banque mondiale, 2005).

31. PNUD, op. cit.

32. D. Ringold, M. Orenstein et E. Wilkens, op. cit.

33. F. Nasture: *Comparing Romanian policies on employment: Lessons for the Roma Decade*, août 2005, <http://www.eumap.org>.

Encadré 2.1

Un tribunal condamne la discrimination visant un travailleur rom

Le 16 novembre 2005, un Rom a vu aboutir son action en justice intentée auprès du tribunal de district de Sofia, en Bulgarie, sur la base de la loi sur la protection contre la discrimination. En 2003, le plaignant avait postulé à un poste dans une entreprise de produits alimentaires. On lui avait dit par téléphone que la seule exigence était que le demandeur soit de sexe masculin et âgé de moins de 30 ans, mais que la candidature d'un Rom serait rejetée. En 2004, lorsque l'annonce est reparue, il a de nouveau posé sa candidature et, convoqué pour une entrevue, il n'a pas précisé qu'il était rom. Lors de cette entrevue, la direction lui a dit qu'il ne fallait pas qu'il s'attende à être embauché, ce qui lui a été confirmé plusieurs semaines après. L'entreprise n'a pas réussi à établir que le refus reposait sur son manque de qualifications. Le tribunal a constaté qu'il y avait suffisamment d'éléments de preuve indirects de l'existence d'un lien de causalité entre l'appartenance de M. Assenov à une ethnie donnée et le refus de l'entreprise de l'employer. C'est un exemple d'action en justice contre la discrimination directe fondée sur l'ethnie dans les pratiques de recrutement.

Source: European Roma Rights Center (ERRC): *Bulgarian court fines employer for denying access to employment to Roma*, 16 nov. 2005, www.errc.org.

Encadré 2.2

Peuples indigènes et tribaux: la migration à l'étranger à la recherche d'un travail

Au Népal, les Janajatis des collines ont la plus forte proportion de migrants travaillant à l'étranger (29 pour cent) dans des pays autres que l'Inde, et presque 35 pour cent du revenu annuel des ménages proviennent des fonds envoyés par ces migrants. Au Pakistan, les statistiques officielles font état d'une augmentation du nombre de travailleurs des zones tribales qui quittent le pays à la recherche d'un emploi, principalement dans le secteur de la construction dans les pays du Golfe. Comme leur accès aux circuits officiels de migration et aux documents nécessaires pour voyager est limité, les migrants des peuples indigènes et tribaux semblent plus susceptibles que d'autres groupes de devenir des travailleurs migrants sans papiers. Et les femmes indigènes sont une proie facile pour les trafiquants.

Sources: Ministère du Développement international (Royaume-Uni) et Banque mondiale: *Unequal citizens: Gender, caste and ethnic exclusion in Nepal* (Katmandou, 2006); OIM, secrétariat de l'Instance permanente de l'ONU sur les questions autochtones: *Rapport d'un atelier d'experts sur les peuples indigènes et la migration: défis et occasions*, Genève, 6-7 avril 2006, E/C.19/2006/CRP.5, p. 11.

internationale ou nationale – semble en augmentation (voir encadré 2.2)³⁴.

98. Au Viet Nam, seulement la moitié de l'écart, en termes de dépenses par habitant, entre la majorité Kinh et les minorités ethniques est due aux différences de capital matériel et humain; le reste est dû à un traitement défavorable ou au rendement différent de caractéristiques comparables³⁵.

99. En Amérique latine, les indigènes sont plus susceptibles que les autres catégories de la population d'occuper des emplois à la fois informels et non rémunérés

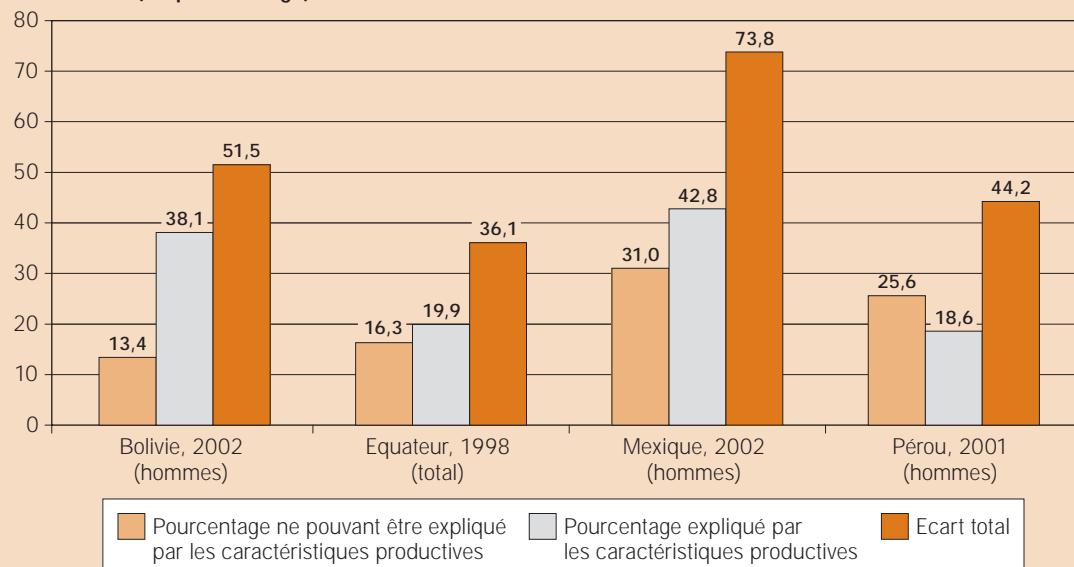
et de travailler dans l'agriculture, ce qui tient notamment à un niveau d'instruction plus faible, malgré l'augmentation du nombre d'années de scolarisation pour la population dans son ensemble. Cela dit, le niveau d'instruction ne justifie pas à lui seul l'écart de rémunération entre les indigènes et les autres travailleurs. En moyenne, les travailleurs indigènes gagnent environ moitié moins que les travailleurs non indigènes. Entre 25 et 50 pour cent de cet écart sont à mettre au compte de la discrimination et de caractéristiques non observables, telles que la qualité de la scolarité (figure 2.7)³⁶.

34. I. Kempf: *Pobreza y pueblos indígenas: más allá de las necesidades*, Observatorio de conflictos, Serie identidades y pueblos indígenas (Madrid, Centro de Investigación para la Paz, 2003); OIM, secrétariat de l'Instance permanente sur les questions autochtones: *Rapport d'un atelier d'experts sur les peuples indigènes et la migration: défis et occasions*, Genève, 6-7 avril 2006, E/C.19/2006/CRP.5; M.A. Barrón Pérez: «Jornada de trabajo, ahorro y remesas de los jornaleros agrícolas migrantes en las diversas regiones hortícolas de México, Canadá y España», *Análisis Económico*, n° 46, vol. XXI, 2006, <http://www.analisiseconomico.com.mx/pdf/4605.pdf>.

35. D. van de Walle et D. Gunewardena: «Sources of ethnic inequality in Viet Nam», *Journal of Development Economics*, vol. 65, 2001, pp. 177 à 207.

36. G. Hall et H.A. Patrinos (directeurs de publication): *Indigenous peoples, poverty and human development in Latin America 1994-2004* (Palgrave Macmillan, 2006).

Figure 2.7. Ecarts de rémunération absolus entre les travailleurs indigènes et les autres travailleurs (en pourcentage)



Source: G.G. Hall et H.A. Patrinos (directeurs de publication): *Indigenous peoples, poverty and human development in Latin America 1994-2004* (Palgrave Macmillan, 2006).

100. L'ampleur de l'écart augmente avec le niveau d'instruction, ce qui pénalise les travailleurs indigènes occupant des postes qualifiés. Ainsi, les bénéfices retirés de l'éducation sont moindres pour les peuples indigènes que pour les peuples non indigènes, ce qui dissuade les ménages indigènes d'investir pour que leurs enfants fassent des études secondaires ou supé-

rieures. Du point de vue salarial, les femmes indigènes sont encore plus désavantagées que les hommes (voir figure 2.8). Durant les années quatre-vingt-dix, la part de l'écart de rémunération entre travailleurs indigènes et travailleurs non indigènes qui est due à la discrimination est demeurée presque inchangée en Amérique latine.

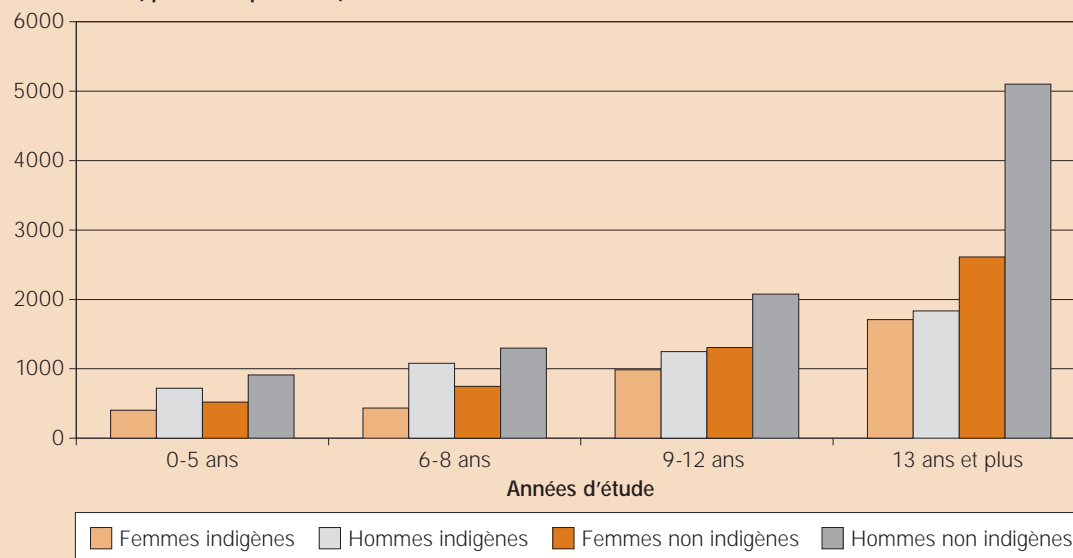
Encadré 2.3

La difficulté de collecter des données sur les peuples indigènes et tribaux

Peu de pays recueillent des données ventilées sur la situation des peuples indigènes et tribaux. Les principales difficultés sont notamment les suivantes: inadaptation des formulaires types utilisés pour rendre compte de leur situation; type et nombre de critères employés pour déterminer l'affiliation ethnique des personnes interrogées (lieu de résidence, langue(s) parlée(s), identité perçue, etc.); erreurs dans l'enregistrement de l'identité des indigènes parce que les questions posées n'ont pas été comprises; guerres dans des zones où les peuples indigènes résident; difficultés rencontrées pour saisir la situation des indigènes qui migrent vers d'autres pays. Les experts, y compris les spécialistes indigènes, soulignent qu'il importe de faire participer les intéressés à la collecte, à l'analyse et à la notification des données. Cela aiderait à définir des indicateurs adaptés au plan culturel et à atténuer la méfiance de ces peuples vis-à-vis des services qui collectent les données. Les efforts déployés en commun par l'Etat et les organisations des peuples indigènes au Canada et en Nouvelle-Zélande dans ce domaine sont encourageants. Les experts recommandent aussi d'utiliser des critères d'identification multiples et de recueillir des données qui tiennent compte des questions de discrimination et d'exclusion dans les domaines économique, social et culturel. Cela inclut, entre autres choses, la reconnaissance de la valeur du travail indigène (différence entre «gagner sa vie» et «avoir un emploi»).

Sources: Nations Unies: *Rapport de l'atelier sur le recueil et la désagrégation des données concernant les peuples autochtones*, Instance permanente sur les questions autochtones, troisième session, New York, 10-21 mai 2004, E/C.19/2004/2; Nations Unies: *Rapport de la réunion sur les peuples autochtones et les indicateurs de bien-être*, Instance permanente sur les questions autochtones, cinquième session, New York, 15-26 mai 2006, E/C.19/2006/CRP.3.

Figure 2.8. Ecart de rémunération selon le sexe et l'appartenance ethnique au Guatemala (2000)
(quetzales par mois)



Source: P. Sauma: *Las desigualdades étnicas y de género en el mercado del trabajo de Guatemala* (Genève, BIT, 2004).

101. La discrimination dont sont victimes les peuples indigènes et tribaux prend la forme de salaires nettement moins élevés pour un même emploi, d'une rémunération partiellement ou intégralement en nature, et de retards dans les paiements³⁷. Ces pratiques ont pour conséquence que beaucoup des travailleurs agricoles en situation de servitude sont issus des peuples indigènes dans plusieurs régions³⁸, y compris l'Afrique (voir encadré 2.4). Au Pérou, les abus et les privations de liberté sont particulièrement graves dans les communautés indigènes éloignées et à demi isolées, comme celles des Murunahuas, des Mashco-Piros et des Cashibo-Cacataibos, placées dans des zones naturelles «protégées»³⁹. Le travail des enfants est par ailleurs un phénomène nettement plus répandu et persistant chez les peuples indigènes que dans le reste de la population⁴⁰.

102. En dépit d'un nombre croissant d'éléments d'information indiquant l'existence d'une discrimination sur le marché du travail à l'encontre des peuples indigènes et tribaux, les initiatives destinées à améliorer leurs conditions de vie ne tiennent généra-

lement pas compte de cette question. Elles visent à remédier au manque d'instruction ou aux problèmes de santé qui limitent leur accès au marché du travail. S'il est vrai que les investissements en écoles et services de santé plus nombreux et culturellement mieux adaptés aux peuples indigènes et tribaux sont nécessaires, ils ne permettront pas en soi d'éliminer la discrimination au travail. Il faut donc aussi prendre des mesures expressément conçues pour combattre les préjugés du côté de la demande de main-d'œuvre.

Autres cas

103. Au Japon, le Rapporteur spécial des Nations Unies sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée s'est récemment inquiété de la discrimination qui vise notamment les personnes originaires des anciennes colonies japonaises (Coréens et Chinois)⁴¹. Elles sont mal payées, contraintes à des horaires interminables et exposées à la violence. Pour

37. J. Renshaw (directeur de publication): *Indicadores de bienestar y de pobreza indígena* (Banque interaméricaine de développement (BID), oct. 2004), document non publié.

38. BIT: *Une alliance mondiale contre le travail forcé*, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport I (B), Conférence internationale du Travail, 93^e session, Genève, 2005.

39. E. Bedoya Garland et A. Bedoya Silva-Santisteban: *El trabajo forzoso en la extracción de la madera en la amazonía peruana* (Genève, BIT, 2005).

40. G. Hall et H.A. Patrinos: *op. cit.*, et BIT: *Guidelines for combating child labour among indigenous peoples* (Genève, 2006).

41. Conseil économique et social, document E/CN.4/2006/16/Add.2, 24 janv. 2006.

Encadré 2.4

Servitude pour dettes des éleveurs Mbororo et des Baka, Bakola et Bayèli (appelés «Pygmées») du Cameroun

Les recherches entreprises par le BIT en 2004 et 2005 avec les communautés indigènes et leurs représentants ont révélé que, dans beaucoup de régions, les communautés dites «pygmées» ou bien certains individus ou familles faisant partie de ces communautés sont considérés comme la propriété de leurs voisins. Les camps de «Pygmées» ne sont pas officiellement reconnus dans les structures administratives du Cameroun et n'existent que dans la mesure où ils sont rattachés à des villages voisins (non indigènes) officiellement reconnus. Cela a une incidence directe sur leur capacité de détenir des terres et de participer aux décisions. La plupart des terres et des zones forestières traditionnellement utilisées par les communautés «pygmées» à des fins de subsistance ont été expropriées, vendues ou transformées en zones protégées. De ce fait, ces communautés autrefois nomades vivant de la chasse et de la cueillette sont aujourd'hui de plus en plus tributaires du travail agricole salarié et sédentaire dans les communautés voisines. Il a été constaté que la servitude pour dettes et le sous-paiement des travailleurs indigènes par rapport aux travailleurs d'autres groupes ethniques étaient largement répandus.

Source: A.K. Barume: *Cadre légal pour la protection des droits des peuples indigènes et tribaux au Cameroun* (Genève, BIT, 2005) et B. Tchoumba: *Indigenous and tribal peoples and poverty reduction strategies in Cameroon* (Genève, BIT, et Centre pour l'environnement et le développement, Yaoundé, 2005).

les protéger, Rengo, le plus grand syndicat du Japon, a créé un syndicat pour les travailleurs chinois⁴².

104. En Fédération de Russie, le racisme et la xénophobie sont devenus plus patents ces dernières années, depuis l'effondrement de l'Union soviétique. Les rivalités et parfois les conflits entre les différentes nationalités de l'Union soviétique existaient également du temps du pouvoir soviétique mais étaient maîtrisés⁴³. Différents faits révèlent une montée du racisme à l'encontre des peuples des anciennes républiques soviétiques, surtout les pays du Caucase et de l'Asie centrale⁴⁴. Les migrations de main-d'œuvre illégales concernent entre 5 et 14 millions de personnes⁴⁵, et une enquête réalisée en 2005 par le Bureau des droits de l'homme de Moscou⁴⁶ révèle qu'environ 40 pour cent des Russes doutent que l'économie bénéficie de l'apport des migrants et que 70 pour cent approuvent l'immigration de Russes et de russophones mais estiment qu'il faudrait donner un coup de frein à l'immigration d'autres groupes ethniques.

Travailleurs migrants

105. Comme on l'a fait observer dans les pages précédentes, les travailleurs migrants font souvent l'objet d'une discrimination en raison de leur couleur, de leur race, de leur religion, réelle ou supposée, ou d'une combinaison de ces facteurs, et ils peuvent aussi être défavorisés du simple fait qu'ils sont immigrés. Les travailleuses migrantes, qui représentent la moitié du total, risquent d'être doublement pénalisées (voir encadré 2.5).

106. Le sort des travailleurs migrants suscite de plus en plus de préoccupations car les travailleurs nés à l'étranger représentent une proportion importante et croissante de la main-d'œuvre dans beaucoup de pays. Les mouvements d'hommes et de femmes à la recherche de meilleures possibilités d'emploi à l'étranger, dont on estime qu'ils concernent 86 millions d'individus (quelque 32 millions dans les seules régions en développement), devraient augmenter dans les années à venir⁴⁷. En Europe occidentale, 10 pour cent de la main-d'œuvre se compose actuellement

42. S. Kakuchi: «Male migrant workers in Japan have it tough», *Asia Times Online*, 9 juin 2005, www.atimes.com/atimes/Japan/GF09Dh02.html.

43. Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (Nations Unies): *Conclusions du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale: Fédération de Russie*, document CERD/C/62/CO/7, mars 2003.

44. C. Wyatt: *Racism on the rise in Russia*, BBC News, 16 juillet 2002.

45. RIA Novosti: *Russie – Les travailleurs migrants légaux en augmentation de 63 pour cent en 2004*, 26 janv. 2006, <http://en.rian.ru/russia/20060126/43196003.html>.

46. Bureau des droits de l'homme de Moscou: *Racism, xenophobia, ethnic discrimination and anti-Semitism in Russia*, juin 2005, http://www.antirasizm.ru/english_rep_017.doc.

47. Voir BIT: *Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 92^e session, Genève, 2004; OSCE, OMI et OIT: *Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination* (Vienne, 2006).

Encadré 2.5

Etre migrant et femme: un double fardeau

Les migrantes sont surtout nombreuses dans les secteurs qui ne sont guère réglementés et sont donc plus vulnérables que les hommes à l'exploitation et à l'inégalité de traitement (par exemple, agriculture, industrie du sexe, travail domestique). Le travail domestique est assuré principalement par des migrantes non seulement dans les pays d'Europe occidentale, mais aussi dans les Etats du Golfe et dans les pays d'Asie à revenu élevé ou intermédiaire. Dans les pays du Conseil de coopération du Golfe, de 20 à 40 pour cent de la main-d'œuvre immigrée se compose de femmes, en provenance principalement des pays d'Asie du Sud et du Sud-Est. Beaucoup d'autres travaillent aussi au Liban et en Jordanie (en 2000, 35 000 Sri-Lankaises et 7 000 Philippines travaillaient comme domestiques en Jordanie). Bien que leurs conditions de travail varient énormément, ces travailleuses sont particulièrement vulnérables à la discrimination, à l'exploitation et aux abus de toutes sortes – harcèlement, violence exercée par les employeurs, abus de la part des bureaux de placement, travail forcé, salaires misérables, couverture sociale insuffisante. La discrimination salariale selon la nationalité est également courante dans beaucoup de pays d'Asie et du Moyen-Orient (les travailleuses des Philippines y touchent des salaires relativement élevés, mais la plupart des Indonésiennes et des Sri-Lankaises ne touchent pas le salaire minimum).

La discrimination vise aussi les migrantes qualifiées, surtout lorsqu'elles appartiennent à une minorité raciale, ethnique ou religieuse. Au Canada, par exemple, plusieurs études montrent que les diplômées de l'université qui appartiennent à des minorités visibles se voient offrir un emploi et une rémunération inférieurs à ceux qui sont offerts à leurs homologues masculins ou aux femmes canadiennes ayant le même niveau d'études mais n'appartenant pas à une minorité. Cela est dû à la fois aux obstacles institutionnels qui s'opposent à la reconnaissance des diplômes étrangers et à des pratiques de recrutement non objectives.

Sources: R. Jureidini: *Migrant workers and xenophobia in the Middle East* (Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social (UNRISD), déc. 2003); C. Kuptsch: *Merchants of labour* (Genève, BIT, Institut international d'études sociales, 2006); BIT: *Une alliance mondiale contre le travail forcé*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport I (B), Conférence internationale du Travail, 93^e session, Genève, 2005; J. Salaff et A. Greve: «Gendered structural barriers to job attainment for skilled Chinese migrants in Canada», *International Journal of Population Geography*, <http://www.chass.utoronto.ca/>.

de migrants; dans plusieurs pays d'Afrique, d'Asie ou des Amériques, les pourcentages sont encore plus élevés (plus de 50 pour cent de la main-d'œuvre, par exemple, dans certains pays du Golfe).

107. La discrimination dont sont victimes les travailleurs immigrés se manifeste notamment par le fait qu'ils sont surtout nombreux, indépendamment souvent de leur niveau de qualifications, dans les emplois salissants, dangereux et dégradants, où la protection est souvent partielle, voire absente, en droit ou dans la pratique⁴⁸.

108. La plupart des Etats accordent généralement aux travailleurs immigrés en situation régulière l'égalité de traitement, en droit, avec les nationaux en ce qui concerne la rémunération, les horaires de travail, les congés payés et l'âge minimum, mais ils n'en sont pas moins confrontés à diverses restrictions (voir encadré 2.6). La fréquence et l'étendue du traitement différencié dont ils sont victimes peuvent varier selon qu'ils sont des immigrés permanents ou temporaires, et qu'ils sont très qualifiés ou très peu.

109. Les politiques nationales ont plus tendance à assurer l'égalité des chances et de traitement entre nationaux et travailleurs migrants pour les postes très qualifiés que pour les emplois non qualifiés. Les travailleurs très qualifiés se voient généralement accorder plus de garanties concernant leur établissement permanent dans le pays. Ces préférences pèsent d'un poids d'autant plus lourd sur les travailleurs peu qualifiés qu'ils sont déjà particulièrement vulnérables à l'exploitation et aux violations de leurs droits. S'ils sont peu qualifiés parce qu'on leur a refusé l'égalité des chances en matière d'éducation ou de travail dans leur pays d'origine en raison de leur sexe, de leur religion ou de leur race, le sort qui leur est réservé dans le pays de destination aggrave encore leur cas.

110. L'égalité de traitement avec les nationaux se heurte à une résistance bien plus grande en ce qui concerne les droits de sécurité sociale, la mobilité professionnelle et l'accès à l'emploi et à la formation. L'accès à un emploi de remplacement ou subventionné ou à une reconversion dépend souvent du point de

48. Voir BIT: *Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*, op. cit., paragr. 150 à 165 (agriculture), 173 à 178 (ateliers clandestins), 181 à 194 (économie des soins, services domestiques) et aussi dans une certaine mesure 166 à 172 (construction).

Encadré 2.6

Travailleurs immigrés: exemples de restrictions en matière d'emploi

Il existe de nombreuses façons dont le libre choix d'un emploi et l'accès au marché du travail sont restreints pour les travailleurs immigrés. Le système des permis de travail permet aux gouvernements de limiter l'accès des étrangers à certaines catégories d'emplois (par exemple, à Chypre, en Belgique, en République tchèque, en Arabie saoudite, en Egypte, en Jordanie et en République arabe syrienne) et de limiter les choix en matière d'emploi (par exemple, en République de Corée, le système des permis de travail empêche un travailleur immigré de changer d'emploi plus de trois fois). Ces travailleurs peuvent aussi être confinés dans une région spécifique du pays (Bulgarie, Suisse). Ce système peut faire l'objet de contingents établis par le gouvernement (par exemple, Kazakhstan) ou être lié à une autorisation de travail que doit obtenir l'employeur (par exemple, Autriche). Le libre accès au marché du travail peut généralement être obtenu au bout d'une période d'emploi minimale dans le pays. Parmi les autres restrictions, on peut citer: les prescriptions limitant l'accès des travailleurs migrants à certaines professions d'ordre administratif ou politique qui sont réservées aux nationaux (fonctions politiques et administratives); la non-reconnaissance des diplômes et des qualifications obtenus dans le pays d'origine; l'obligation de quitter le pays lorsque le contrat vient à expiration; les difficultés administratives et bureaucratiques (par exemple, les travailleurs au chômage en Espagne, les politiques restrictives en matière de visas dans les Etats du Golfe). Dans certains pays arabes, les travailleurs étrangers ont un droit limité au regroupement familial et un accès limité aux régimes d'assurance santé. L'Arabie saoudite a adopté des mesures telles que la taxation de l'embauche des étrangers et la taxation des étrangers pour financer des programmes de formation destinés à ses ressortissants. Le Koweït et les Emirats arabes unis ont aussi mis en place des taxes indirectes, en particulier des droits sur les soins de santé et les opérations chirurgicales pour les immigrés.

Sources: OSCE/OIM/OIT: *Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination* (Vienne, 2006); Nations Unies, Commission des droits de l'homme: *Groupes et individus particuliers: travailleurs migrants*, rapport soumis par la Rapporteuse spéciale, M^{me} Gabriela Rodriguez Pizarro, en application de la résolution 2003/46 de la Commission des droits de l'homme, document E/CN.4/2004/76/Add.2, 14 janv. 2004; N. Shah: *Restrictive labour immigration policies in the oil-rich Gulf: Effectiveness and implications for sending Asian countries*, réunion du Groupe d'experts des Nations Unies sur les migrations internationales et le développement dans la région arabe, document UN/POP/EGM/2006/03, 5 mai 2006; P. Fargues: *International migration in the Arab Region: Trends and policies*, réunion du Groupe d'experts des Nations Unies sur les migrations internationales et le développement dans la région arabe, document UN/POP/EGM/2006/09, 5 sept. 2006.

savoir si les travailleurs migrants sont installés à titre temporaire ou permanent, ce qui est contraire aux dispositions de l'OIT, notamment de la convention n° 143. Il s'agit d'une question importante, surtout compte tenu de l'augmentation régulière des programmes de travailleurs temporaires qui lient souvent les travailleurs migrants au même employeur ou peuvent exiger d'eux qu'ils quittent le pays dès l'expiration de leur contrat, et qu'ils ne reviennent qu'au bout d'un certain temps. Ces dispositifs temporaires découragent l'installation des travailleurs migrants dans le pays, ce qui, dans la pratique, a souvent pour effet de les exclure des droits à un traitement égal⁴⁹.

111. Les dispositifs d'intégration régionale privilégient certaines nationalités par rapport aux autres, en accordant l'égalité de chances et de traitement aux

travailleurs migrants provenant de pays du bloc régional, mais pas aux ressortissants des pays tiers. Toutefois, il y a eu une évolution plutôt encourageante du cadre juridique de la Communauté européenne en direction de l'égalité de traitement des ressortissants des pays tiers résidant légalement dans le pays⁵⁰. En outre, même si l'Union européenne n'est pas favorable à une immigration permanente, il semble qu'on prenne de plus en plus conscience que, dans certains secteurs, elle peut être souhaitable⁵¹.

112. Le cas des travailleurs immigrés en situation irrégulière suscite des préoccupations particulières. Si les employeurs enfreignent la législation nationale, ces travailleurs peuvent avoir du mal à faire valoir les droits qu'ils ont effectivement ou à avoir accès aux tribunaux, car certains pays n'accordent pas cette

49. OSCE/OIM/OIT, *op. cit.*

50. Directive 2003/109/CE du Conseil du 25 novembre 2003 relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée, *Journal officiel de l'Union européenne*, L 16/44, 23 janv. 2004. En vertu de cette directive, pour obtenir le statut de résident de longue durée, il faut, entre autres conditions, avoir résidé de façon ininterrompue au moins cinq ans dans le pays. Les résidents de longue durée se voient accorder la plupart des droits socio-économiques qui sont reconnus aux nationaux.

51. OSCE/OIM/OIT, *op. cit.*

possibilité ou refusent à ces travailleurs le droit d'accéder à une procédure judiciaire dans une langue qu'ils comprennent. Par ailleurs, dans beaucoup de pays, un travailleur immigré sans papiers qui est arrêté par les autorités compétentes n'a ni la possibilité, ni le temps de demander le paiement de son salaire et des prestations qui lui sont dus, ni de déposer un recours. La protection des droits fondamentaux des travailleurs immigrés en situation irrégulière, y compris la protection contre la discrimination raciale, ethnique ou sexuelle, est illusoire s'ils ne peuvent pas avoir accès aux procédures judiciaires.

113. Le point positif, c'est que, de plus en plus, les syndicats prennent des dispositions pour améliorer le sort des travailleurs migrants. Il y a eu, par exemple, une augmentation des accords bilatéraux ou multilatéraux conclus par les syndicats des pays d'origine et de destination pour aider les travailleurs migrants et lutter contre leur exploitation – par exemple l'accord signé par les syndicats espagnols et mauritaniens. L'initiative «passeport UNI» lancée par Union Network International permet, depuis 2001, à un travailleur immigré déjà affilié à un syndicat dans son pays d'origine d'être «accueilli» par un membre de l'UNI dans le pays d'accueil. En Malaisie, la Conférence du Congrès des syndicats malaisiens sur les travailleurs migrants, qui s'est tenue en 2005, a décidé de lancer une action et de mettre en place des mécanismes pour garantir une meilleure protection des 1,5 million de travailleurs migrants en situation régulière qui vivent dans le pays⁵².

Discrimination religieuse

114. La discrimination fondée sur la religion a pris de l'importance ces dernières années. Plusieurs facteurs y ont contribué: l'aggravation des inégalités économiques fondées sur la religion, la race ou l'appartenance ethnique; l'intensification des migrations et les problèmes culturels que cela a provoqués; les actions terroristes ainsi que les politiques sécuritaires adoptées pour y faire face.

115. Dans le monde industrialisé, la discrimination à l'encontre des Musulmans a empiré sur les lieux de travail après le 11 septembre 2001. Cela va du harcèlement, ou des commentaires offensants concernant les croyances ou les pratiques religieuses, jusqu'au refus des employeurs de répondre aux besoins d'une personne liés à sa religion qui peuvent être contraires à une exigence, une qualification ou une pratique (voir encadré 2.7)⁵³.

116. Les plaintes pour discrimination religieuse déposées aux Etats-Unis auprès de l'EEOC (Commission de l'égalité des chances en matière d'emploi) ont augmenté de plus de 20 pour cent en 2002, principalement du fait des plaintes déposées par des salariés de confession musulmane, et sont restées au même niveau en 2003⁵⁴. En 2005, le CAIR (Conseil des relations américano-islamiques) a signalé une augmentation de 30 pour cent, par rapport à 2004, des plaintes pour harcèlement, violence et traitement discriminatoire contre des Musulmans⁵⁵.

117. Dans l'UE, la question du «voile islamique» ou hijab a mis en relief les différentes conceptions existant dans les pays européens concernant la laïcité et la liberté religieuse et a révélé certaines incohérences. Par exemple, en 2003, la Cour constitutionnelle allemande a tranché en faveur d'une enseignante qui voulait porter le voile islamique à l'école, mais au moins quatre Etats allemands ont interdit aux enseignantes de porter le voile et, dans un Etat, cette interdiction s'applique à tous les fonctionnaires⁵⁶.

118. Dans beaucoup de pays, la discrimination religieuse continue d'être étroitement liée à la race/appartenance ethnique (par exemple, les Maghrébins en France) ou à l'origine sociale (par exemple, les Dalits). En Inde, les Pasmanda et les Dalits souffrent d'une marginalisation et d'une discrimination socio-économique encore plus extrêmes s'ils sont musulmans⁵⁷ ou chrétiens⁵⁸. Dans d'autres pays (Afghanistan, Bangladesh et Pakistan), les Hindous continuent d'être traités comme des citoyens de deuxième ordre et d'être confinés dans les emplois peu qualifiés⁵⁹.

119. La discrimination religieuse est souvent pire dans les sociétés où il n'existe pas de liberté religieuse

52. Conférence du MTUC sur les travailleurs migrants (18-19 avril 2005). La résolution finale figure sur le site Web du Réseau de recherche du groupement Global Union (GURN).

53. P. Sappal: «Workplace intolerance rises for Muslims after Sept. 11», *Career Journal*, 13 janv. 2004.

54. *Ibid.*

55. CAIR (Council on American-Islamic Relations): *The status of Muslim civil rights in the United States 2006: The struggle for equality*, www.cair.com/cair2006report/.

56. BBC: *The Islamic veil across Europe*, 6 oct. 2006, <http://news.bbc.co.uk/2/hi/europe/5414098.stm>.

57. Commission asiatique des droits humains – *Religious Groups for Human Rights: Ali Anwar: Letter to Justice Rajinder Sachar – Pasmanda and Dalit Muslims*, 7 nov. 2005, www.rghr.net/mainfile.php/0743/1030.

58. Dalitchristians.com: «Problems and struggles», www.dalitchristians.com/Html/problems_struggles.htm.

59. Hindu American Foundation: *Hindus in South Asia and the diaspora: A survey of human rights*, 2005, www.hinduamericanfoundation.org/reports.htm#hr2005.

Encadré 2.7

Tensions possibles entre prescriptions religieuses et pratiques établies sur le lieu de travail et moyens de les apaiser

Les lieux de travail, services et établissements ont souvent des règles concernant la tenue vestimentaire. Il peut s'agir de l'obligation de porter un uniforme, un vêtement de protection, ou de ne pas se couvrir la tête. Ces règles peuvent entrer directement en conflit avec les exigences religieuses en matière vestimentaire. Certaines croyances, par exemple, n'autorisent pas les hommes à se couper les cheveux, tandis qu'un employeur, pour des raisons de santé et de sécurité, peut exiger d'eux qu'ils aient les cheveux courts. Un exemple de mesure visant à tenir compte des pratiques religieuses consiste à demander aux intéressés de couvrir leurs cheveux d'un filet ou d'un couvre-chef approprié. Certaines religions exigent de leurs membres qu'ils observent des périodes de prière à certains moments de la journée. Cette pratique peut entrer en conflit avec l'horaire normal de travail. Une façon d'atténuer les tensions éventuelles est de modifier la politique relative aux pauses, ou de prévoir des horaires flexibles et/ou une zone réservée aux dévotions. Un employé peut demander un jour de congé pour respecter une fête religieuse si sa religion lui interdit de travailler ce jour-là. La flexibilité des horaires peut être une solution. On peut prévoir des heures de départ et d'arrivée différentes les jours où la personne ne peut pas travailler toute la journée, ou bien la possibilité de travailler durant l'heure du repas pour compenser le départ anticipé ou l'horaire échelonné. Lorsque la personne a déjà utilisé les jours de congé auxquels elle a droit, l'employeur devrait aussi envisager de l'autoriser à rattraper le temps perdu ou à utiliser des jours de congé mobiles.

Source: Commission ontarienne des droits de la personne: *Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relative aux observances religieuses*, <http://www.ohrc.on.ca/french/publications/creed-religion-policy.pdf>.

ou lorsqu'une religion d'Etat tend à désavantager ou à exclure les autres religions. En Arabie saoudite, les travailleurs immigrés non musulmans, par exemple, doivent s'abstenir d'arborer en public des symboles religieux tels que les croix chrétiennes ou le tilaka. Autres formes de discrimination: les offres d'emploi qui excluent les candidats appartenant à certains groupes religieux, surtout les Hindous, ou qui empêchent les travailleurs immigrés de pratiquer ouvertement leur religion⁶⁰. La situation des Baha'i en République islamique d'Iran fait depuis longtemps l'objet de commentaires de la part tant de l'OIT que d'organes des Nations Unies.

120. Au Sénégal et au Soudan, certains employeurs exigent de chrétiens qui sollicitent un emploi qu'ils abjurent leur foi ou qu'ils se convertissent à l'islam⁶¹. L'un des cas de discrimination les plus tenaces concerne la situation des coptes en Egypte, à qui on refuse l'égalité d'accès à l'école et l'égalité des chances en matière d'embauche et de promotion. Très peu sont nommés à des postes importants au gouvernement et au parlement. La plupart du temps, ils sont exclus des écoles de police et des écoles militaires, et très peu sont instituteurs ou professeurs⁶².

Discrimination fondée sur l'origine sociale

121. Il y a discrimination fondée sur l'origine sociale lorsqu'un individu se voit refuser un emploi ou certaines activités économiques, ou bien se voit confier uniquement certains emplois, en raison de la classe, de la catégorie socioprofessionnelle ou de la caste à laquelle il appartient. Les préjugés et les pratiques institutionnelles fondés sur l'origine sociale limitent donc la mobilité sociale de certaines personnes. Le fait d'être d'une origine sociale donnée demeure un obstacle important à l'égalité des chances non seulement dans les sociétés très stratifiées, mais aussi dans celles où la segmentation sociale n'est plus aussi rigide. Cela est dû au fait que les mesures visant à supprimer cet obstacle couvrent toute une gamme de secteurs et de mesures qui relèvent de différents services de l'Etat, ce qui en rend la coordination et la mise en œuvre difficiles.

Travailleurs ruraux migrants

122. En Chine, le lieu de résidence est un déterminant important des avantages et des possibilités, y compris dans l'emploi et la profession. Les ruraux ont moins de droits que les citadins. Le *hukou*, système

60. Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, observation individuelle concernant la convention n° 111, Arabie saoudite, 2005.

61. T. Grimaux: *Rapport 2005 des persécutions antichrétiennes dans le monde* (Rome, AED, 2006), www.ebior.org/Societe/Persecutions-I.htm.

62. www.copts.com.

d'enregistrement des résidents mis en place en 1958 qui rattachait les individus à un lieu de résidence donné, a été progressivement supprimé à partir de 1980 pour répondre à la demande croissante des entreprises des grandes villes⁶³. La liberté de mouvement a été instaurée, sans considération du lieu où les migrants ont leur *hukou*, mais les migrants originaires des zones rurales ont du mal à obtenir un *hukou* dans les villes.

123. Aujourd'hui, sur les 150 millions de travailleurs d'origine rurale qui, selon les estimations, travaillent dans les villes, 40 pour cent seulement ont une autorisation permanente ou temporaire, tandis que les autres, appelés «population flottante», n'en ont pas. C'est une question préoccupante si l'on considère l'énorme augmentation de l'exode rural au cours des deux décennies écoulées: le nombre total de travailleurs ruraux migrants était de 2 millions au milieu des années quatre-vingt; aujourd'hui, ils sont 150 millions⁶⁴.

124. En raison de leur statut social, les migrants ruraux souffrent d'une discrimination institutionnalisée⁶⁵. Dans certaines villes, les autorités leur refusent l'accès à certains types d'emplois (les meilleurs) qui sont réservés aux résidents permanents. Les travailleurs ruraux migrants ont généralement recours à des réseaux informels (95 pour cent trouvent un emploi par l'intermédiaire d'amis ou par eux-mêmes) et finissent par occuper des emplois informels, mal rémunérés et serviles que refusent les travailleurs urbains⁶⁶.

125. La plupart d'entre eux, surtout ceux qui sont sans permis, n'ont pas de contrat de travail. Ils ont parfois du mal à se faire payer en temps voulu et ont généralement des horaires de travail plus longs; ils sont plus exposés aux accidents et maladies sur le lieu de travail, n'ont pas de couverture sociale et peuvent être confrontés à d'autres dangers, y compris la traite. Beaucoup de migrants en provenance des zones rurales ont un faible niveau d'instruction et ils n'ont pas accès aux possibilités de formation professionnelle et de promotion.

126. En période de transition et d'expansion économique rapide, les travailleurs ruraux migrants représentent un atout pour le développement de la Chine. Ils ont contribué pour 16 pour cent à la croissance du PIB durant les vingt dernières années, et constituent 40 pour cent de la main-d'œuvre urbaine. Générale-

ment jeunes (71 pour cent sont âgés de 15 à 29 ans), peu instruits (diplôme de l'enseignement secondaire du premier cycle), ils viennent des régions les moins développées économiquement (provinces occidentales et centrales).

127. Ces dernières années, le gouvernement chinois a pris d'importantes dispositions pour réformer le système du *hukou* et améliorer le sort des travailleurs ruraux migrants. En 2002 et 2003, comme suite aux recommandations du Conseil d'Etat, un certain nombre de règlements ont été adoptés: la suppression des droits déraisonnables prélevés sur les migrants demandeurs d'emplois permanents ou temporaires dans les zones urbaines, l'obligation pour les employeurs de signer des contrats de travail, et l'interdiction de rémunérer avec retard les travailleurs migrants. En 2006, le Conseil d'Etat a adopté d'autres recommandations qui incluent la garantie d'un salaire minimum pour les travailleurs ruraux migrants, le respect du système des contrats de travail, l'accès aux services de placement et de formation professionnelle ainsi qu'aux services publics, et la promotion du développement économique local et des entreprises villageoises. Des dispositions ont également été prises pour assurer la protection sociale des travailleurs migrants et les placer sous la protection de la législation du travail.

128. La loi modifiée sur la scolarité obligatoire, entrée en vigueur en 2006, prévoit pour les enfants des villes comme des campagnes neuf années de scolarité obligatoire, et établit le droit des enfants des travailleurs migrants à l'éducation, quel que soit le lieu où ils vivent. Le 11^e plan quinquennal (2006-2010) fait de la migration un élément essentiel de la stratégie de développement national et, à la demande du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, le Conseil d'Etat a approuvé la création de la Commission mixte des travailleurs migrants. La ratification de la convention n° 111 de l'OIT en janvier 2006 constitue un engagement supplémentaire en faveur de l'élimination de la discrimination dans l'emploi fondée sur l'origine sociale.

129. Pour réformer le système du *hukou*, il faut qu'un certain nombre de mesures institutionnelles soient prises d'une manière stratégique, y compris la réforme du système de protection des travailleurs, la réorganisation des systèmes de répartition des ressources publi-

63. M. Tuñón: *Internal labour migration in China: Features and responses* (Beijing, BIT, 2006), www.ilo.org/public/english/region/asro/beijing/download/training/lab_migra.pdf; Bingqin Li: «Floating population or urban citizens? Status, social provision and circumstances of rural-urban migrants in China», *Social policy and administration*, vol. 40, n° 2, avril 2006, pp. 174 à 195.

64. M. Tuñón, *op. cit.*

65. Human Rights in China: *Institutionalized exclusion: The tenuous legal status of internal migrants in China's major cities*, 6 nov. 2002, <http://hrichina.org/public/contents/article?revision%5fid=17138&item%5fid=3195>, et «China's household registration system: Discrimination and reform», déclaration de Fei-Ling Wang, Commission exécutive du Congrès sur la Chine, 2 sept. 2005, <http://www.cecc.gov/pages/roundtables/090205/Wang.php>.

66. M. Tuñón: *op. cit.*

ques, le renforcement et le développement des capacités d'offre de services publics et sociaux (éducation, santé, logement) aux migrants ruraux résidant dans les zones urbaines. Il faut aussi modifier les attitudes de façon que les travailleurs tant urbains que ruraux soient traités avec une dignité et un respect égaux.

Discrimination fondée sur la caste

130. Des millions d'hommes et de femmes de plusieurs régions du monde sont en butte à la violence, à la discrimination et à la ségrégation en raison de leur prétendue «impureté» ou infériorité. La discrimination inhérente aux systèmes de castes et autres systèmes de stratification sociale rigide se rencontre en Afrique, en Asie et au Moyen-Orient, mais le problème est surtout répandu en Asie du Sud⁶⁷, en particulier en Inde et au Népal⁶⁸. Bien qu'elles soient abolies par la loi qui interdit la pratique de l'«intouchabilité», les castes demeurent un facteur dominant de la définition du statut économique et social des hommes et des femmes dalits dans toute la sous-région. La mobilisation des Dalits dans les pays concernés a contribué à rendre leur tragédie plus visible aux niveaux national et international⁶⁹.

131. Les Dalits sont confinés à des emplois associés à leur caste. Ils se chargent par exemple du ramassage des ordures ou des animaux morts⁷⁰. Ils sont généralement exclus de tout travail comportant un contact avec l'eau ou la nourriture destinée à des non-Dalits ou supposant de pénétrer dans une maison non dalit. Ils sont donc exclus de toute une gamme d'emplois concernant la production, la transformation et la vente de denrées alimentaires, le travail domestique, mais aussi la fourniture de services dans le secteur privé ou

le secteur public (par exemple, employés de bureau). Ils n'ont guère accès à l'éducation, à la formation, aux ressources comme la terre et le crédit, ce qui limite leurs possibilités d'accéder à des professions non liées aux castes et à un travail décent. La discrimination à laquelle ils se heurtent dans tous les domaines de leur vie a pour conséquence que les Dalits connaissent des niveaux de pauvreté plus élevés que le reste de la population (voir encadré 2.8).

132. L'annonce par le Premier ministre de l'Inde de l'abolition de la pratique dégradante de la «récupération informelle des déchets» dans le pays constitue un fait nouveau récent très encourageant, qui répond aux efforts déployés par la Commission nationale des droits de l'homme. A la suite d'un certain nombre de réunions tenues par cette commission avec des représentants du gouvernement central et des Etats ainsi que d'autres parties prenantes, la Commission de la planification a élaboré un plan d'action national pour l'élimination totale de la récupération informelle des déchets d'ici à la fin de 2007⁷¹.

133. Lorsqu'elles existent, les politiques et lois qui visent à combattre ce phénomène sont souvent peu et mal appliquées⁷². Des mesures de discrimination positive ont aidé un petit nombre de Dalits à obtenir des emplois formels, mais n'ont guère permis de progresser sur la voie de l'égalité des chances pour tous. Les approches purement orientées sur le développement qui visent à améliorer la situation des Dalits sont insuffisantes si on ne lutte pas parallèlement contre les causes sous-jacentes et les obstacles liés à la caste.

134. Une discrimination fondée sur la caste, semblable au système des «intouchables» existant en Asie du Sud, a aussi été mise en évidence en Afrique et au Moyen-Orient. La communauté Midgo, dans la région

67. L'étude de la Sous-commission de la promotion et de la protection des droits de l'homme (Nations Unies) présentée en 2004 examine la situation au Bangladesh, au Burkina Faso, en Inde, au Japon, au Kenya, au Mali, en Micronésie, au Népal, au Pakistan, au Sénégal, à Sri Lanka et au Yémen, E/CN.4/Sub.2/2004/31 (5 juillet 2004) (Commission des droits de l'homme: *Prevention of discrimination*, document de travail élargi établi par MM. Asbjørn Eide et Yozo Yokota sur le sujet de la discrimination fondée sur l'emploi et l'ascendance, document E/CN.4/Sub.2/2004/31, 5 juillet 2004).

68. En Inde, la Constitution abolit le système des castes et prévoit une politique de réserves pour ce qu'on appelle les «castes répertoriées» afin de lutter contre la division de fait de la société. Les droits civils et autres types de législation protectrice ont été promulgués. De même, la Constitution et la législation du Népal interdisent toute discrimination fondée sur la caste.

69. Les Dalits revendiquent le respect de leurs droits humains et de leur dignité par l'intermédiaire de leurs propres organisations de la société civile. Le Parlement européen et la Commission des droits de l'homme des Nations Unies ont adopté des résolutions visant la discrimination fondée sur l'emploi et l'ascendance. Le Congrès des Etats-Unis a tenu une audience sur la question en octobre 2005. La constitution de réseaux non gouvernementaux au niveau international pour sensibiliser les gens au sort des Dalits a débouché sur l'adoption de la Déclaration de Katmandou sur les Dalits en 2004, <http://www.nepaldalinfo.20m.com/archives/KathDeclaration.pdf>.

70. La pratique de la collecte manuelle des ordures a fait l'objet de commentaires de la part de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations au sujet de l'Inde. Cette pratique comporte l'enlèvement, dans des conditions dégradantes et dangereuses, des excréments humains issus des latrines sans eau qui continuent d'être utilisés dans tout le pays malgré les efforts déployés par les pouvoirs publics pour les supprimer. Voir l'observation de la commission sur l'Inde, et la convention n° 111 publiée en 2006.

71. *The Hindu*: «End manual scavenging, governments told», <http://www.thehindu.com/2003/12/30/stories/2003123001521200.htm>.

72. En Inde, la Commission nationale des castes et tribus répertoriées a demandé à plusieurs reprises que des mesures soient prises pour garantir le respect de la loi de 1955 sur la protection des droits civils, de la loi de 1989 sur les castes et tribus répertoriées (prévention des atrocités), et de la loi de 1993 sur l'emploi des personnes chargées de la récupération des déchets et de la construction de latrines sans eau (prohibition).

Encadré 2.8 Discrimination dans l'emploi et pauvreté: le cas des Dalits au Népal

Les Dalits, au nombre de 2,9 millions, représentent environ 13 pour cent de la population du Népal, laquelle est composée de différentes castes et nationalités indigènes (Janajatis). Globalement, le pourcentage de personnes vivant au-dessous du seuil de pauvreté est tombé de 42 à 31 pour cent entre 1996 et 2004. Tous les groupes ont bénéficié de ce recul de la pauvreté, mais les Dalits et les Janajatis vivant dans les collines sont ceux qui en ont le moins profité et ils demeurent les groupes les plus touchés par la pauvreté. L'incidence de la pauvreté est tombée de 59 à 47 pour cent dans le cas des Dalits et de 49 à 44 pour cent dans le cas des Janajatis. La caste la plus élevée (Brahmanes/Cheteri) est celle qui a connu la plus forte baisse de l'incidence de la pauvreté (de 34 à 19 pour cent), suivie par les Janajatis qui vivent dans les plaines (de 53 à 36 pour cent).

Une enquête menée par le BIT en 2002 sur les Dalits du Népal¹ a montré que 43 pour cent des personnes interrogées étaient analphabètes (34,6 pour cent pour les hommes – 62,2 pour cent pour les femmes), soit une différence de cinq points par rapport à la moyenne nationale. Seuls 6,3 pour cent des individus de 15 ans et plus visés par l'enquête avaient suivi une formation, 80 pour cent d'entre eux étant des hommes. On observe aussi que 71 pour cent des personnes interrogées ont dit que, si elles obtenaient un emploi dans le secteur informel ou le secteur privé, elles toucheraient un salaire inférieur à celui des personnes appartenant à d'autres groupes. Ceux qui avaient une activité professionnelle autre que celles qui sont habituellement exercées par les individus des castes inférieures étaient généralement ouvriers agricoles. Enfin, 48 pour cent étaient convaincus que des emplois offerts n'étaient pas accessibles aux Dalits uniquement en raison de leur caste, et 21 pour cent ont dit qu'on leur avait refusé un emploi pour ce motif.

¹ Enquête menée auprès de 1 447 ménages dans 18 districts du Népal.

Sources: Banque mondiale et ministère du Développement international: *Unequal citizens – Gender, caste and ethnicity in Nepal* (Katmandou, 2006), et BIT: *Discrimination and forced labour of occupational castes in Nepal*, 2003 (non publié).

Somalie de l'Éthiopie, est considérée comme impure, portant malheur, pécheresse, polluante, à éviter, ne méritant pas mieux que la violence qui leur est faite. Elle survit grâce aux fonds envoyés de l'étranger. Au Nigéria, les Osu sont considérés comme intouchables et mis à l'écart de la société. Au Kenya, une partie des Samburu, appelés Ilkunono ou forgerons, sont dénigrés et sont victimes de discriminations. Au Yémen, les al Akhdam constituent un groupe condamné par la société, traité comme des non-citoyens et s'occupant de l'enlèvement des débris⁷³.

135. La stratification sociale au Niger demeure une question complexe et très sensible. Historiquement, il y avait des distinctions à l'intérieur de certains groupes sociaux entre «nobles» et «non nobles» ou entre «maîtres» et «esclaves». Avec le temps, ces distinctions sont devenues moins marquées, surtout dans les groupes sédentaires. On a observé une certaine mobilité économique et sociale, due en particulier aux migrations saisonnières ou durables d'individus à la recherche

d'un travail dans les pays voisins. Par exemple, les Touaregs d'origine servile qui migrent régulièrement depuis la région de Bankilaré élaborent des stratégies pour éviter la hiérarchie sociale lorsqu'ils rentrent chez eux, ce qui constitue le premier pas d'un processus graduel de libération⁷⁴. Pourtant, il semblerait que les personnes descendant d'esclaves puissent encore être visées par une série de pratiques discriminatoires donnant lieu à une exploitation, y compris certains restes de travail forcé⁷⁵. On a établi une distinction entre les formes d'esclavage «actives» et «passives»⁷⁶.

136. Une mesure positive a été récemment prise par le gouvernement du Niger, à savoir l'établissement en août 2006 d'une commission nationale interministérielle chargée de lutter contre les problèmes de travail forcé et de discrimination qui demeurent, en s'attachant à promouvoir le travail décent et la réduction de la pauvreté, et d'empêcher de telles pratiques par la mise en œuvre d'un plan d'action national avec la coopération du BIT.

73. Conseil des droits de l'homme, Sous-commission de la promotion et de la protection des droits de l'homme: *Rapport de M. Yozo Yokota et de M^{me} Chin-Sung Chung, Rapporteurs spéciaux sur la question de la discrimination fondée sur l'emploi et l'ascendance*, 58^e session, document A/HRC/Sub.1/58/CRP.2, 28 juillet 2006.

74. F. Boyer: «L'esclavage chez les Touaregs de Bankilaré au miroir des migrations circulaires», *Cahiers d'études africaines* (2005).

75. BIT: *Une alliance mondiale contre le travail forcé*, op. cit.

76. M. Oumarou: *Défis et opportunités pour la Déclaration au Niger: Identification des obstacles à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail et propositions de solutions au Niger* (Genève, BIT, 2001).

2. Formes de discrimination plus récemment constatées

137. Le présent chapitre examine l'évolution récente des discriminations qui sont fondées sur des motifs non expressément mentionnés dans la convention n° 111 mais qui ont été reconnues en droit par de nombreux Etats Membres.

Un lieu de travail pour tous les âges: un objectif à notre portée?

138. Partout, l'âge devient un élément de plus en plus important dans le monde du travail. La discrimination en fonction de l'âge touche les deux extrémités de la pyramide des âges, même si ses manifestations et ses causes diffèrent selon qu'il s'agit de jeunes travailleurs ou de travailleurs âgés. En outre, il existe une conviction bien enracinée selon laquelle un taux d'emploi élevé pour les travailleurs âgés ne peut être obtenu qu'au détriment des nouveaux venus, plus jeunes, sur le marché du travail, ou vice versa. De ce fait, les politiques publiques pourront favoriser un groupe par rapport à l'autre, renforçant ainsi la discrimination dont il fait l'objet.

139. L'urgence qu'il y a à créer des lieux de travail pour tous les âges ressort clairement des tendances récentes. En 2005, les jeunes représentaient 25 pour cent de la population en âge de travailler (15 ans et plus) mais 44 pour cent des chômeurs, ce qui signifie qu'ils ont trois fois plus de risques d'être au chômage que les adultes. Par ailleurs, plus de 300 millions de jeunes, soit 25 pour cent du total, vivaient au-dessous du seuil de pauvreté fixé à 2 dollars par jour⁷⁷.

140. D'ici à 2030, il y aura dans l'UE 110 millions de personnes âgées de plus de 65 ans contre 71 millions en 2000, soit 2,55 travailleurs pour une personne âgée de plus de 65 ans, contre 4,27 en 2000⁷⁸. Dans les pays en développement, le pourcentage de personnes âgées de plus de 60 ans est moindre mais augmente beaucoup plus rapidement (voir figure 2.9).

Discrimination visant les jeunes travailleurs

141. Un traitement moins favorable, souvent injustifié, fondé sur l'âge semble peser d'un grand poids sur la situation professionnelle des jeunes travailleurs et notamment expliquer leur surreprésentation dans les emplois intermittents où les avantages, de même que les possibilités de formation et les perspectives de carrière, sont moindres. Des enquêtes récentes montrent que, contrairement aux idées reçues, les jeunes travailleurs peuvent être plus vulnérables à la discrimination fondée sur l'âge que les travailleurs âgés. Un rapport établi par le Forum des employeurs du Royaume-Uni sur l'âge indique que l'âge est un problème plus gênant quand on a moins de 20 ans que quand on a la cinquantaine⁷⁹.

142. Le traitement partial auquel sont soumis les jeunes travailleurs peut prendre de nombreuses formes, comme des salaires de départ différents selon l'âge, plus faibles dans le cas des jeunes selon l'idée que, étant moins expérimentés, il est normal qu'ils soient moins bien rémunérés. Les salaires inférieurs sont aussi censés contribuer à réduire le chômage des jeunes en incitant les employeurs à les embaucher⁸⁰. Cette pratique peut se justifier pour les emplois exigeant des compétences plus élevées que celles que possèdent les jeunes travailleurs, au motif que les employeurs seraient ainsi encouragés à compenser ce manque d'expérience par des investissements dans la formation. Dans d'autres cas, cependant, elle revient à enfreindre le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale consacré dans la Déclaration de 1998. En outre, l'octroi de salaires inférieurs aux jeunes travailleurs s'est avéré inefficace pour juguler le chômage des jeunes⁸¹.

143. Parmi les autres manifestations de discrimination visant les jeunes travailleurs, on peut mentionner les périodes d'essai plus longues que pour les travailleurs plus âgés, et un recours bien plus marqué aux formes de contrat flexibles et aux contrats spéciaux⁸². Les éléments d'information disponibles ne sont pas concluants, mais les données récentes de la Commission européenne montrent que plus de 30 pour cent

77. BIT: *Global employment trends for youth* (Genève, 2006).

78. EQUAL: *Le déclin de la population active? Bien plus qu'une question démographique*, http://ec.europa.eu/employment_social/equal/policy-briefs/etg3-working-life-cycle_fr.cfm.

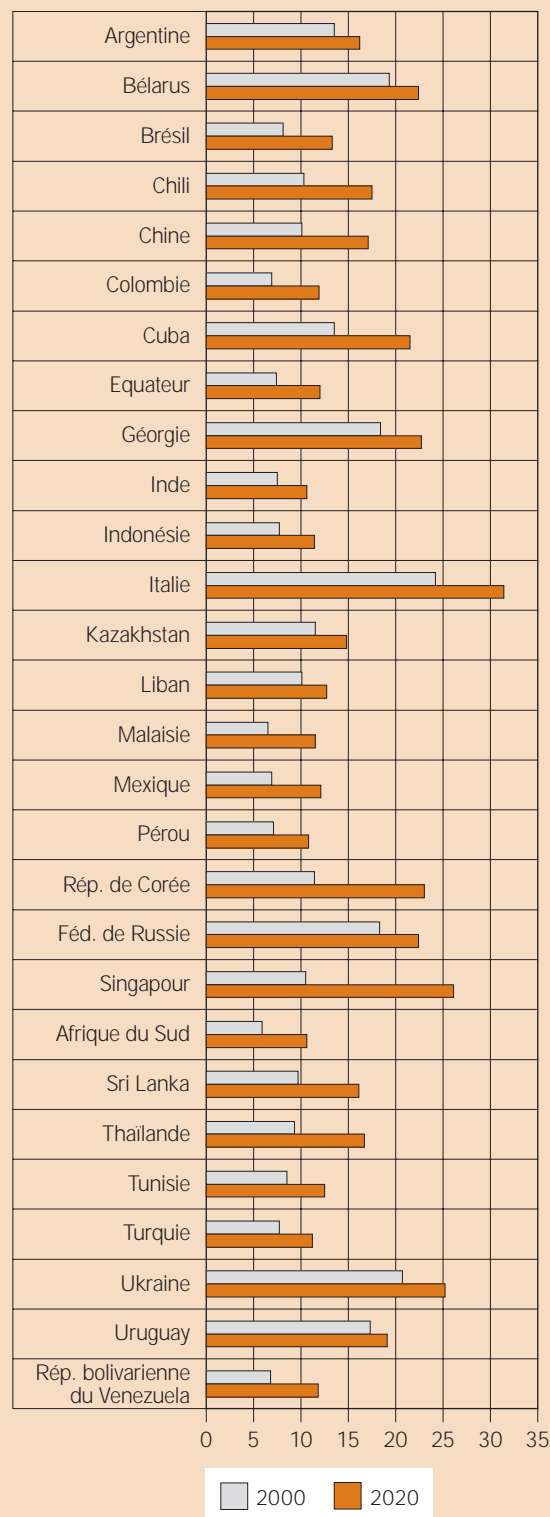
79. *Employers Forum on Age*, <http://www.efa.org.uk/press/press-release005.asp>.

80. G. Rosas et G. Rossignotti: «Pour bien commencer le Millénaire: donner un emploi décent aux jeunes», *Revue internationale du Travail*, vol. 144, n° 2, 2005.

81. M. Godfrey: *Youth employment policy in developing and transition countries: Prevention as well as cure* (Washington, DC, Banque mondiale, 2003).

82. R. Diez de Medina: *Jóvenes y empleo en los noventa* (Montevideo, CINTERFOR, 2001).

Figure 2.9. Population âgée de 60 ans et plus, 2000 et 2020 (en pourcentage)



Source: Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales: *Perspectives démographiques mondiales. La révision de 2004* (New York, 2005).

des jeunes salariés titulaires d'un contrat temporaire ont trouvé un emploi plus stable au bout d'un an mais que, six ans plus tard, 20 pour cent avaient quitté leur emploi, tandis qu'environ 16 pour cent avaient encore un emploi précaire. Un traitement initial moins favorable peut donc avoir des conséquences considérables pour l'avenir professionnel des jeunes.

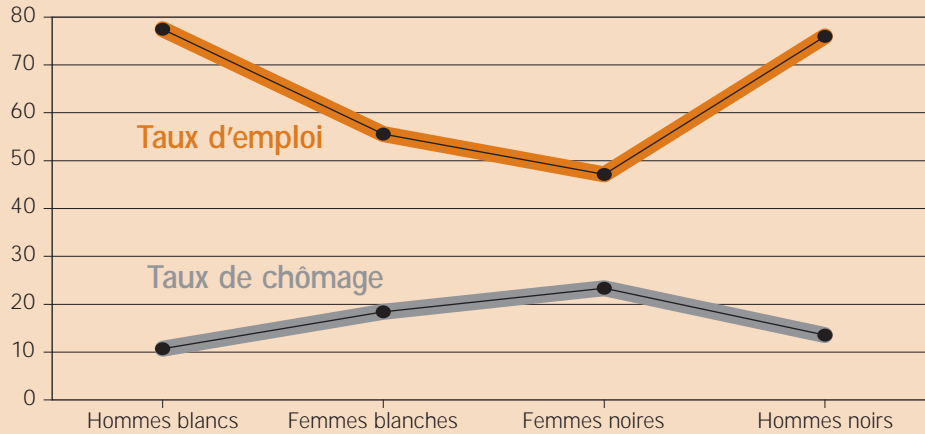
144. La discrimination peut également frapper les jeunes travailleurs en accentuant les difficultés qu'éprouvent certains d'entre eux en raison de leur sexe, de leur nationalité, de leur race ou de leur origine ethnique, ou d'une combinaison de ces facteurs à trouver un emploi ou à suivre une formation, ou encore à recevoir une rémunération égale pour un travail égal. Des études⁸³ révèlent que la discrimination à l'embauche visant les jeunes d'origine immigrée de la deuxième génération en France est largement répandue; elle touche notamment les hommes et femmes d'origine nord-africaine. Les écarts de rémunération entre jeunes Français et jeunes immigrés sont entièrement dus aux différences d'ordre professionnel. Mais, entre les jeunes femmes françaises et celles qui sont immigrées, l'inégalité de rémunération pour un travail égal est un facteur additionnel. Cependant, toutes les jeunes femmes, quelles que soient leur nationalité et leur origine, souffrent d'une discrimination supplémentaire au niveau de la rémunération en raison de leur sexe.

145. Au Brésil, les jeunes hommes des tranches d'âge 15-19 ans et 20-24 ans connaissaient des niveaux d'emploi et de chômage semblables en 2004, qu'ils soient noirs ou blancs. Pour les jeunes femmes, noires ou blanches, les taux de chômage étaient plus élevés et les taux d'emploi plus faibles que pour les jeunes hommes, ce qui laisse penser que les obstacles liés au sexe sont plus grands que les obstacles raciaux, mais les femmes noires étaient celles qui connaissaient la situation la plus difficile, avec le taux de chômage le plus élevé et le taux d'emploi le plus faible (voir figures 2.10 et 2.11).

146. Aux Etats-Unis, les Noirs âgés de 15 à 24 ans étaient moins bien lotis que leurs homologues blancs en 2005. Mais les femmes noires obtenaient de meilleurs résultats que les hommes noirs: leur taux d'emploi était plus élevé et leur taux de chômage plus faible (voir figure 2.12). Ces meilleurs résultats ont été attribués au resserrement des marchés du travail

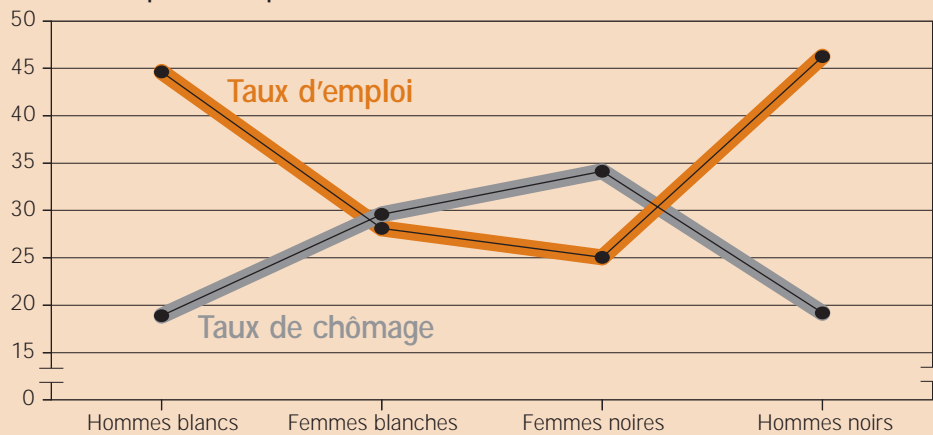
83. Voir P. Simon: «France and the unknown second generation: Preliminary results on social mobility», *International Migration Review*, 2003, vol. 37, n° 4; O. Joseph et S. Lemièrre: *La discrimination de genre et d'origine à l'encontre des jeunes sur le marché du travail: mesures à partir de différents aspects des situations professionnelles*, mars 2005, www.cereq.fr/pdf/Net-Doc-12.pdf.

Figure 2.10. Brésil: taux d'emploi et taux de chômage des jeunes de 20 à 24 ans, par race et par sexe, 2004



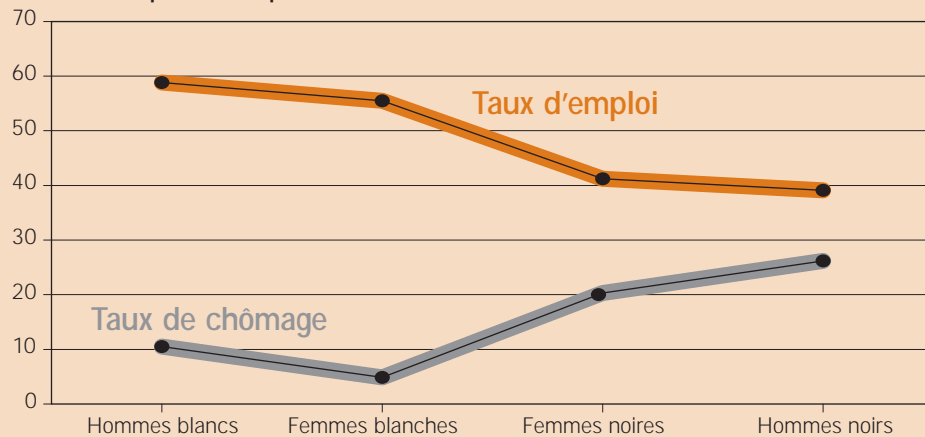
Source: Enquête nationale sur les ménages.

Figure 2.11. Brésil: taux d'emploi et taux de chômage des jeunes de 15 à 19 ans, par race et par sexe, 2004



Source: Enquête nationale sur les ménages.

Figure 2.12. Etats-Unis: taux d'emploi et taux de chômage des jeunes de 16 à 24 ans, par race et par sexe, 2005



Source: United States Bureau of Labor Statistics.

Encadré 2.9 Des entreprises adaptent les lieux de travail au vieillissement

Les mesures en matière de sécurité et de santé sont très importantes, surtout du fait que les travailleurs âgés ont tendance à être victimes des accidents les plus graves sur le lieu de travail. Des mesures préventives, comme le fait d'adapter le lieu de travail à leurs besoins ou d'adopter des modalités de travail plus flexibles, peuvent être très utiles. Aux États-Unis, les employeurs du secteur de la santé ont rendu le travail des infirmières moins fatigant en installant des lits d'hôpital à fonctionnement hydraulique. En Australie, un distributeur de produits médicaux, dont le tiers du personnel est composé de femmes de plus de 45 ans, accorde désormais des pauses et des possibilités de travail à temps partiel et assure une assistance aux travailleurs qui ne savent pas utiliser un ordinateur. Aucun salarié n'a quitté l'entreprise depuis deux ans. En Autriche, Polyfelt, une usine de produits chimiques, a abaissé la durée de la semaine de travail à 34 heures et a mis en place un nouveau système de rotation, soit cinq équipes au lieu de quatre, avec trois ou quatre jours de congé et six périodes de travail de nuit par mois (huit auparavant). En Allemagne, Volkswagen a mis en place un système de bons qui permet aux salariés de placer sur un fonds spécial une part de leur revenu brut, indemnités pour travail posté, primes, jours de congé extraordinaires et heures supplémentaires. Les travailleurs peuvent l'utiliser à leur guise et, à partir de 55 ans, échanger leurs bons contre des périodes de congé ou recevoir une pension plus élevée une fois qu'ils sont à la retraite.

Source: «Age discrimination and human resource management in practice», dans l'ouvrage publié sous la direction de P. Thew, K. Eastman et J. Bourke: *Age discrimination: Mitigating risk in the workplace* (Sydney, CCH Australia Limited, 2005) et A. Jolivet et S. Lee: *Employment conditions in an ageing world: Meeting the working time challenge* (Genève, BIT, 2004).

et à l'augmentation de la demande dans le secteur des services, au passage du système de protection sociale classique à la mise au travail des allocataires sociaux, et au développement du soutien au revenu, surtout pour les travailleurs pauvres qui ont des enfants⁸⁴.

Discrimination visant les travailleurs âgés

147. Les attitudes négatives vis-à-vis de l'embauche et du maintien dans l'emploi des travailleurs âgés reposent sur l'idée qu'ils apprennent lentement, qu'ils ont du mal à s'adapter et qu'ils sont de santé plus fragile. Des conditions de travail peu favorables sont une manifestation de la discrimination qu'ils subissent du fait de leur âge, mais des expériences innovantes montrent que ce parti pris peut être atténué en adaptant mieux les lieux de travail aux besoins des travailleurs âgés par une modification de la conception des emplois ou une réorganisation du travail (voir encadré 2.9).

148. Un autre obstacle au recrutement de travailleurs âgés est que certains considèrent qu'ils coûtent plus cher parce que leur productivité baisse en raison de la diminution de leurs capacités physiques et mentales. Cette idée est particulièrement répandue dans les pays où les régimes salariaux et les prestations

sont très liés à l'âge et à la durée du service (Autriche, Belgique, États-Unis, France et Japon)⁸⁵.

149. Il est faux de penser que les travailleurs âgés sont moins productifs. Leur productivité doit être évaluée tant sur la base de la pertinence de leurs compétences pour le travail qu'ils effectuent que de leur expérience. Les travailleurs qui ont connu des conditions de travail médiocres durant de longues périodes et qui souffrent de problèmes de santé sont susceptibles de connaître une baisse de productivité et ont donc droit à une protection.

150. Il est intéressant de noter que les PME semblent plus enclines à recruter des travailleurs âgés, surtout s'ils ont auparavant travaillé dans de grandes entreprises⁸⁶. Toutefois, cela ne signifie pas forcément que les PME ont moins de préjugés que les grandes entreprises; cela peut indiquer que, comme elles n'investissent pas autant dans la formation, elles sont plus désireuses de bénéficier de la formation octroyée par les grandes entreprises.

151. Les attitudes évoluent lentement et les lois qui interdisent la discrimination fondée sur l'âge constituent un important moyen d'accélérer leur évolution. Dans des pays comme la Nouvelle-Zélande, l'Australie, le Canada et les États-Unis, la législation interdit cette forme de discrimination depuis des an-

84. P. Edelman, H.J. Holzer et P. Offner: *Reconnecting disadvantaged young men* (The Urban Institute Press, 2006), pp. 18 et 19.

85. OCDE: *Vieillesse et politiques de l'emploi* (Paris, 2005).

86. EIRO: *Relations industrielles et vieillissement de la main-d'œuvre: un examen des mesures de lutte contre la discrimination dans l'emploi fondée sur l'âge: le cas de la France*.

nées. Plus récemment, sous l'impulsion donnée par la directive adoptée par l'Union européenne⁸⁷, la majorité des Etats membres de l'UE ont transposé dans leur législation nationale les dispositions relatives à la discrimination fondée sur l'âge. Par exemple, au Royaume-Uni, le Règlement sur l'égalité dans l'emploi (âge) est entré en vigueur en octobre 2006: il interdit la discrimination directe et indirecte, le harcèlement et le traitement inéquitable fondés sur l'âge et vise à protéger aussi bien les travailleurs âgés que les jeunes travailleurs.

152. En Nouvelle-Zélande, la législation visant la discrimination fondée sur l'âge a eu une incidence sur les formes les plus manifestes de discrimination, à savoir les offres d'emploi discriminatoires ou les sites Internet comportant des annonces de postes vacants assorties de conditions discriminatoires, mais elle a été moins efficace contre la discrimination cachée, surtout au niveau du recrutement et des agences d'emploi⁸⁸. Cet effet limité est notamment dû au fait que l'application de la loi repose sur les plaintes individuelles et que la charge de la preuve incombe au plaignant, ce qui dissuade les victimes de la discrimination de porter plainte, surtout lorsque cette discrimination est indirecte et donc plus difficile à prouver.

L'interchangeabilité entre jeunes travailleurs et travailleurs âgés est une illusion

153. Les faits montrent qu'il y a rarement substitution entre jeunes travailleurs et travailleurs âgés. Les nouveaux venus se concentrent beaucoup plus dans le secteur des services et dans les petites entreprises que dans le secteur industriel et les grandes entreprises où la retraite anticipée est plus courante⁸⁹. Même les dispositifs de retraite anticipée assortis d'une condition de remplacement ont eu une incidence mineure car, souvent, les nouveaux venus sur le marché du travail n'avaient pas l'expérience et les compétences requises

pour les emplois laissés vacants par les travailleurs âgés. Selon des études de l'OCDE, dans des pays comme la Belgique et la France, le recours à ces dispositifs a entraîné une forte baisse des taux d'emploi des travailleurs âgés, mais n'a pas provoqué de hausse de l'emploi des jeunes ni de baisse de leur taux de chômage⁹⁰.

154. Déplacer les problèmes d'emploi d'une catégorie de la population vers une autre ne saurait être une solution. La question des travailleurs âgés ne peut pas être traitée séparément de celle des jeunes travailleurs. Il faut adopter une stratégie globale et bien équilibrée de plein emploi qui accorde l'attention voulue à toutes les catégories de la population conformément à la recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980. Une société prenant en compte tous les âges nécessite de repenser le parcours traditionnel de la vie active et de mettre en place des modalités de travail plus flexibles et mieux adaptées⁹¹. Il est impératif de passer de la concurrence à la solidarité entre les groupes d'âge.

Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle

155. Le fait de ne pas être hétérosexuel peut exposer à la violence verbale, psychologique et physique et à des actes de haine visant les personnes dont l'orientation sexuelle ne correspond pas aux modèles habituellement établis. L'homosexualité est illégale dans plusieurs Etats, et passible de châtiments physiques ou d'emprisonnement dans beaucoup de pays⁹².

156. Sur le lieu de travail, les employés peuvent souffrir de discrimination si l'on sait ou l'on croit qu'ils sont homosexuels, bisexuels ou transsexuels⁹³ (voir encadré 2.10).

157. La lutte contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est devenue une question de plus en plus importante pour les institutions et mécanismes internationaux et nationaux axés sur les droits de l'homme⁹⁴. Un certain nombre de pays ont

87. Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, *Journal officiel des Communautés européennes*, 2 déc. 2000.

88. J. McGregor: «Combating employment discrimination and older workers in New Zealand: The law, the rhetoric and reality», dans l'ouvrage publié sous la direction de P. Thew, K. Eastman, J. Bourke: *Age discrimination: Mitigating risk at the workplace* (Sydney, CCH Australia Limited, 2005).

89. P. Auer et M. Fortuny: *Ageing of the labour force in OECD countries: Economic and social consequences* (Genève, BIT, 2000).

90. OCDE: *Rapport de synthèse sur les travailleurs âgés* (Paris, 2006).

91. Commission européenne: *Face aux changements démographiques: une nouvelle solidarité entre les générations* (Bruxelles, 2005).

92. Voir la carte établie par le journal *Le Monde* et l'association ILGA, <http://www.ilga.org/statehomophobia/StateHomophobia3.jpg>.

93. Le terme transsexuel a un sens très large, qui peut inclure les personnes qui ne partagent pas les normes établies en matière de sexualité et les représentations sociétales des sexes, ou qui ont le sentiment de ne pas correspondre à leur sexe biologique.

94. Par exemple, la question de l'orientation sexuelle a été inscrite à l'ordre du jour du Conseil des droits de l'homme en 2003 lorsque le Brésil a présenté un projet de résolution sur les droits de l'homme et l'orientation sexuelle. La question de l'orientation sexuelle a été abordée par le Rapporteur spécial sur les exécutions extrajudiciaires, arbitraires ou sommaires et le Rapporteur spécial sur la violence exercée contre les femmes. Voir www.ohchr.org/english/bodies/chr/special/sexualorientation.htm et www.ilga.org/news_results.asp?FileCategory=44&ZoneID=7&FileID=577.

Encadré 2.10
Manifestations de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle

Refus d'emploi, licenciement, absence de promotion.

Harcèlement: plaisanteries malvenues, insinuations et commentaires lourds de sous-entendus, injures, ragots malveillants, insultes, brimades et victimisation, fausses accusations de sévices sur des enfants, graffitis, appels téléphoniques malveillants, lettres anonymes, atteintes aux biens, chantage, violence et même menaces de mort.

Avantages refusés au partenaire du même sexe (par exemple, jours de congé supplémentaires pour diverses raisons comme un déménagement, une naissance, un congé parental, des soins à donner au partenaire malade, un deuil; prestations accordées aux salariés et à leurs familles en matière d'éducation; fourniture gratuite ou à des prix réduits des marchandises ou des services produits par l'employeur; pension reversée au conjoint survivant dans les régimes de retraite ou aux fins d'assurance sur la vie; assurance santé pour les salariés et leurs familles).

Auto-exclusion (par exemple, lorsque des homosexuels évitent certains emplois, carrières ou employeurs par peur de subir une discrimination).

adopté des dispositions juridiques pour lutter contre la discrimination au travail fondée sur l'orientation sexuelle (voir tableau 2.7). Cela a notamment été le cas de l'UE à 25 au cours des trois années écoulées, à la suite de l'adoption de la directive 2000/78/CE interdisant, entre autres choses, la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Toutefois, on a observé certaines lacunes dans la mise en œuvre de la directive⁹⁵. Dans certains Etats membres, comme l'Estonie, la définition du harcèlement est plus restrictive que dans la directive; dans d'autres, comme la France, il n'y a pas de disposition spécifique rendant illégale une incitation à une discrimination de cette nature; en Lettonie, la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans l'orientation et la formation professionnelles n'est pas interdite; dans beaucoup de pays, les organes nationaux chargés de la lutte contre la discrimination ne couvrent pas l'orientation sexuelle.

Discrimination fondée sur le handicap

158. Environ 650 millions de personnes, soit 10 pour cent de la population mondiale, vivent avec un handicap, physique ou mental. Environ une sur cinq est handicapée de naissance, tandis que la majorité d'entre elles deviennent handicapées après l'âge de

16 ans, principalement au cours de leur vie active⁹⁶. La grande majorité, soit 80 pour cent, vivent dans les pays en développement.

159. Au total, 470 millions de personnes handicapées sont en âge de travailler⁹⁷. Le nombre de personnes handicapées en âge de travailler varie beaucoup selon les pays, de même que leurs taux d'emploi et de chômage. Ces différences tiennent en partie à la diversité des définitions et méthodes employées dans le monde pour cerner la question du handicap (voir partie I, chapitre 2). Mais, partout, le taux d'activité des handicapés se situe nettement au-dessous de la moyenne. Cela tient, entre autres choses, à leur niveau plus faible d'instruction et de formation, qui est la conséquence des obstacles sociétaux et institutionnels à l'égalité des chances pour les individus handicapés en matière d'éducation et de formation professionnelle.

160. Au Brésil, les taux d'activité des femmes handicapées sont inférieurs à ceux de leurs homologues masculins, et l'écart entre eux sur ce plan est plus important qu'entre les personnes handicapées et celles qui ne le sont pas⁹⁸. Une fois dans l'emploi, les personnes handicapées sont habituellement moins bien rémunérées que leurs homologues non handicapés et, si leur niveau inférieur d'instruction explique une bonne partie de cet écart de rémunération, la discrimi-

95. Voir J. Cormack et M. Bell: *Developing anti-discrimination law in Europe. The 25 EU Member States compared*, rapport établi pour le Réseau européen d'experts indépendants, sept. 2005, http://web20.s112.typo3server.com/fileadmin/pdfs/Reports/Law_Report_2005/05compan_en.pdf.

96. <http://www.csreurope.org/csrinfo/csrdisability/Disabledemployees>.

97. Les chiffres relatifs aux personnes handicapées se fondent sur l'estimation de l'OMS selon laquelle 10 pour cent de la population mondiale est handicapée et sur les statistiques du Département des affaires économiques et sociales de l'ONU (*Perspectives démographiques mondiales. La révision de 2004*, esa.un.org/unpp).

98. A. Bercovich: «People with disability in Brazil: A look at 2000 Census results», Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2001, <http://iussp2005.princeton.edu/download.aspx?submissionId=52108>.

Tableau 2.7. Exemples de législations interdisant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle

Interdiction générale	
Australie	Loi de 1986 sur la Commission aux droits de l'homme et à l'égalité des chances
Bulgarie	Loi du 24 septembre 2003 sur la protection contre la discrimination
Canada	Loi sur les droits de l'homme, modifiée le 20 juin 1996
Corée, Rép. de	Loi n° 6481 de mai 2001 sur la Commission nationale aux droits de l'homme
Equateur	Constitution politique de la République de l'Equateur du 5 juin 1998 (article 23)
Fidji	Loi n° 13 de 1997 portant amendement de la Constitution
Nouvelle-Zélande	Loi n° 82 du 10 août 1993 sur les droits de l'homme
Interdiction dans le domaine de l'emploi	
Afrique du Sud	Loi n° 55 de 1998 sur l'équité en matière d'emploi, modifiée en 2006
Croatie	Loi de 1995 sur le travail, modifiée en 2003
Danemark	Loi n° 756 de 2004 relative à la prohibition de la discrimination sur le marché du travail
Finlande	Loi n° 21/2004 sur la non-discrimination
Hongrie	Loi CXXV du 22 décembre 2003 sur l'égalité de traitement et la promotion de l'égalité des chances
Israël	Loi 5748-1988 sur l'emploi (égalité des chances)
Lituanie	Loi n° IX-926, Code du travail du 4 juin 2002
Malte	Règlement de 2004 sur l'égalité de traitement dans l'emploi
Norvège	Loi n° 62 de juin 2005 sur le milieu de travail
Royaume-Uni	Règlement n° 1661 de 2003 sur l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle)
Slovaquie	Loi n° 365/2004 sur la lutte contre la discrimination
Slovénie	Loi du 24 avril 2002 sur la relation de travail
Suède	Loi n° 479 de 2005 portant modification de la loi n° 133 de 1999 prohibant la discrimination dans la vie professionnelle en raison de l'orientation sexuelle
Timor-Leste	Règlement n° 2002/5 sur l'établissement d'un Code du travail

Source: BIT, http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home.

mination entre aussi en ligne de compte. Egalement important est l'écart salarial entre les hommes et les femmes handicapés. Il atteint 39 pour cent au Canada et, si la syndicalisation contribue à combler l'écart entre les hommes et les femmes handicapés et ceux qui ne le sont pas, elle n'est pas aussi efficace pour aider les femmes handicapées à obtenir un niveau de salaire plus élevé par rapport à leurs homologues masculins, ce qui révèle l'existence d'une discrimination additionnelle fondée sur le sexe⁹⁹.

161. Dans les pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord, les écarts entre hommes et femmes en ma-

tière de chômage sont parmi les plus élevés du monde (6 points de pourcentage de plus pour les femmes que pour les hommes en 2003), ce qui laisse penser que les femmes handicapées sont confrontées à des obstacles supplémentaires par rapport aux hommes handicapés pour trouver un emploi¹⁰⁰. La violence constitue une manifestation supplémentaire de la discrimination fondée sur le sexe: les femmes font face à un risque de violence plus élevé, surtout à des abus physiques et sexuels. Une étude menée en 2004 montre que 87,4 pour cent des filles handicapées avaient subi des abus sexuels au Zimbabwe et 52,4 pour cent d'entre

99. Voir http://www.disabilityworld.org/06-08_04/employment/canadianresearch.shtml.

100. Banque mondiale, Département du développement humain: «A note on disability issues in the Middle East and North Africa», juin 2005.

Encadré 2.11 Le coût des handicapés pour une entreprise

En Australie, 65 pour cent des employeurs estiment que le coût financier des aménagements du lieu de travail est neutre et 20 pour cent jugent que le résultat est financièrement avantageux. Le coût moyen de recrutement d'un handicapé était de 13 pour cent du coût de recrutement moyen d'une personne non handicapée. La société DuPont a mené de nombreuses études montrant que, sur trente-cinq ans, les enquêtes prouvent que les handicapés obtiennent des résultats égaux ou supérieurs à ceux de leurs collègues non handicapés. Quatre pour cent seulement des personnes handicapées en âge de travailler nécessitent des mesures d'adaptation supplémentaires sur le lieu de travail. Les coûts sont généralement négligeables. La société Marks and Spencer a montré que les deux tiers des mesures d'adaptation en faveur des personnes handicapées ne coûtaient rien.

Source: www.JobAccess.gov.au/ et www.csreurope.org.

elles étaient séropositives. La situation est semblable en Namibie et au Botswana¹⁰¹.

162. La probabilité qu'une personne handicapée trouve un emploi semble décroître à mesure que s'élève le niveau du handicap¹⁰². En Europe, une personne âgée de 16 à 64 ans a 66 pour cent de chances de trouver un emploi; ce taux tombe à 47 pour cent pour une personne modérément handicapée et à 25 pour cent pour une personne gravement handicapée¹⁰³.

163. Le fait que les personnes handicapées sont souvent considérées comme non productives, incapables d'exercer un emploi, ou sources de coûts trop élevés demeure une cause importante d'exclusion et de désavantages. Cependant, certaines entreprises ont constaté que les mesures d'adaptation n'étaient pas forcément onéreuses (voir encadré 2.11).

164. La discrimination est courante, surtout au stade de l'embauche: une enquête réalisée en France a montré qu'à peine 2 pour cent des personnes qui avaient mentionné leur handicap dans leur CV avaient reçu une réponse et avaient été convoquées pour un entretien¹⁰⁴.

165. Le nombre tant absolu que relatif d'allégations de discrimination pour cause de handicap augmente dans plusieurs pays (voir encadré 2.12), ce qui donne à penser qu'on comprend mieux que cette forme de discrimination constitue une injustice, mais cela peut aussi être dû au fait que la charge de la preuve s'est déplacée de la victime de la discrimination à l'employeur.

Permanence de la stigmatisation et de la discrimination à l'encontre des personnes vivant avec le VIH/SIDA

166. Environ 40 millions de personnes vivent actuellement avec le VIH/SIDA, contre 37 millions en 2003. Elles vivent dans leur immense majorité (95 pour cent) dans les pays en développement, la région la plus touchée étant l'Afrique subsaharienne qui représente 10 pour cent de la population mondiale mais plus de 60 pour cent des personnes touchées par le VIH/SIDA. L'épidémie se propage rapidement aussi en Asie, en Europe orientale et en Asie centrale¹⁰⁵. C'est chez les jeunes adultes (15-29 ans), surtout de sexe féminin, que la prévalence augmente le plus rapidement.

167. Environ 90 pour cent des personnes vivant avec le VIH/SIDA, soit 36 millions de personnes, ont une activité économique; la plupart ont entre 15 et 49 ans, ce qui est le segment de la main-d'œuvre le plus productif¹⁰⁶. Trois millions de personnes en âge de travailler meurent chaque année en raison du VIH/SIDA. Les pertes se chiffraient déjà à environ 28 millions de travailleurs en 2005; si les tendances actuelles persistent, elles atteindront 48 millions et 74 millions d'ici à 2010 et à 2015, respectivement¹⁰⁷.

168. Les formes de stigmatisation (voir encadré 2.13) et de discrimination visant les personnes atteintes du VIH/SIDA, ou supposées l'être, sont multiples et

101. G. Charowa: «Women with disabilities in Zimbabwe experience discrimination», 15 nov. 2005, www.disabilityworld.org.

102. BIT: «Syndicats et personnes handicapées: promouvoir le travail décent et combattre la discrimination», *Education ouvrière* 2004/4, n° 137.

103. www.csreurope.org.

104. Observatoire des discriminations: *Discriminations à l'embauche: de l'envoi du CV à l'entretien* (Paris, 2005), <http://cergors.univ-paris1.fr/docsatelecharger/Discriminationsenvoientretien.pdf>.

105. ONUSIDA: *Aids Epidemic Update*, déc. 2005.

106. BIT: *Sauver des vies, protéger les emplois*, Programme international d'éducation sur le VIH/SIDA sur les lieux de travail (Genève, BIT, 2006).

107. BIT: *HIV/AIDS and work in a globalizing world* (Genève, 2005), www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/globalizing.pdf.

Encadré 2.12

Hausse du nombre de plaintes déposées pour discrimination fondée sur le handicap

Au Royaume-Uni, les dossiers des services des tribunaux du travail montrent que l'année 2004 a été particulièrement onéreuse pour les employeurs: la discrimination fondée sur le handicap a entraîné l'octroi sur décision judiciaire des indemnités les plus élevées, avec une moyenne (28 889 livres) qui est plus de deux fois supérieure à celle des indemnités octroyées pour discrimination raciale (13 720 livres). Les tribunaux ont accordé plus de 100 000 livres d'indemnités dans 9 pour cent des cas concernant un handicap (et dans seulement 1 pour cent des cas de discrimination sexuelle et 0 pour cent des cas de discrimination raciale). En Australie, le nombre de plaintes déposées au titre de la loi sur la discrimination fondée sur le handicap devant la Commission aux droits de l'homme et à l'égalité des chances a baissé entre 1994-95 et 1998-99 et est demeuré stable depuis lors. En 2002-03, comme la plupart des années, plus de la moitié des plaintes (53 pour cent) étaient liées au secteur de l'emploi. A Hong-kong, Chine, la Commission de l'égalité des chances a enregistré une augmentation du nombre de plaintes relatives à la discrimination au cours des cinq premiers mois de 2006. Sur 305 plaintes (272 sur la même période en 2005), 172 ont été déposées au titre de l'ordonnance sur la discrimination fondée sur le handicap (plus 6 pour cent par rapport à la même période l'année précédente). Les plaintes liées au handicap ont donc représenté plus de 56 pour cent du nombre total des plaintes, avant les plaintes déposées au titre de l'ordonnance sur la discrimination sexuelle (40 pour cent) et de l'ordonnance sur la discrimination fondée sur la situation familiale (4 pour cent). Aux États-Unis, de 1992 à 2005, plus de 70 000 plaintes ont été déposées auprès de l'EEOC chaque année, dont environ 19 pour cent (220 000) au titre de la loi sur les Américains handicapés (ADA). En 2005, 14 893 plaintes ont été déposées au titre de cette loi (19,7 pour cent du total), ce qui a représenté 44,8 millions de dollars d'indemnités. Pour ce qui est des actions en justice engagées par l'EEOC, celles qui l'ont été au titre de l'ADA ont compté pour 11 pour cent (46) du nombre total d'actions en justice engagées en 2005 (417). Ce pourcentage demeure relativement stable depuis 2002.

Sources: Equal Opportunities Review, par LexisNexis Butterworths, août 2005; voir aussi: Unité stratégique du Premier ministre (Royaume-Uni), *Improving the life chances of disabled people*, rapport final, janv. 2005. Voir aussi www.hreoc.gov.au, www.eoc.org.hk, www.eeoc.gov/.

Encadré 2.13

«Si j'ai le SIDA, les gens vont m'éviter»

En Afrique du Sud, le programme Horizons, en liaison avec la société sud-africaine spécialisée dans l'énergie ESKOM et Development Research Africa, a lancé une étude sur la stigmatisation et la discrimination sur le lieu de travail. Dans ce domaine, les gens ont surtout peur de l'effet sur les relations avec les collègues: les trois quarts ont peur d'être isolés, 50 pour cent ont mentionné les rumeurs et les ragots, 18 pour cent les invectives. Environ 90 pour cent des travailleurs objets de l'enquête ont exprimé leur accord avec l'affirmation «Si j'ai le SIDA, les gens vont m'éviter». Un quart des travailleurs et 55 pour cent des partenaires féminins ou des membres de la famille des travailleurs ont dit leur crainte d'un licenciement à cause du SIDA. En France, les deux tiers des personnes séropositives (65 pour cent) ne disent rien de leur état sur le lieu de travail, et c'est souvent une tierce personne qui le révèle.

Source: J. Pulerwitz, J. Greene, E. Esu-Williams et R. Stewart: *Addressing stigma and discrimination in the workplace: The example of ESKOM*, South Africa, www.kit.nl/ils/exchange_content/html/2004-2_addressing_stigma.asp; Sida Info Service: *Enquête sur les discriminations à l'encontre des personnes vivant avec le VIH*, 2005, www.sida-info-service.org/.

complexes, difficiles à mesurer, et les données sont difficiles à interpréter¹⁰⁸. Dans le monde entier, la grande vulnérabilité des femmes au VIH/SIDA est renforcée par le besoin économique, l'absence d'emploi, le manque d'accès à l'éducation, à la formation

et à l'information, et les traditions. La stigmatisation touche plus les femmes que les hommes, même lorsqu'elles sont infectées par leur mari. Dans une étude menée par le BIT en Inde, une enquête portant sur 292 personnes (42 pour cent de femmes, âgées de

108. ONUSIDA: *Protocole pour l'identification de la discrimination visant les personnes atteintes du VIH/SIDA* (Genève, 2000). Ce protocole utilise une liste de 37 situations différentes dans 10 domaines principaux de la vie sociale, y compris l'emploi, la protection sociale, et l'accès aux infrastructures ou services publics. Voir aussi la base de données des indicateurs pour les enquêtes sur le VIH/SIDA cofinancée par l'USAID, l'ONUSIDA et l'UNICEF, www.measuredhs.com/hivdata/start.cfm.

Tableau 2.8. Dispositions relatives au VIH/SIDA dans la législation de différents pays

Législation du travail	Les dispositions relatives à la discrimination liée au VIH et au dépistage sont intégrées dans les règlements existants. La discrimination et le dépistage obligatoire sont interdits.	Roumanie, Bahamas, Zimbabwe
Législation en matière de droits de l'homme et de lutte contre la discrimination	Dispositions relatives à la prévention et à la sanction de toutes les formes de discrimination, y compris vis-à-vis des personnes touchées par le VIH/SIDA ou «groupes défavorisés».	Roumanie
Lois sur le handicap	Protection des personnes handicapées, prévoyant habituellement des dispositions relatives à l'égalité de traitement et à la non-discrimination. Obligation pour les employeurs de procéder à des adaptations raisonnables (horaires, responsabilités et milieu de travail). La portée de ces lois peut être étendue pour s'appliquer aux personnes atteintes du VIH/SIDA, bien que leur champ d'application puisse varier en fonction de la définition du handicap et de son interprétation par les tribunaux.	Royaume-Uni, Etats-Unis
Lois visant spécifiquement le SIDA	Interdiction de la discrimination en ce qui concerne les droits au travail et les possibilités de formation, de promotion et de carrière.	Mozambique, Costa Rica, Cambodge, Chine

30 ans en moyenne) a montré que 90 pour cent des femmes avaient été contaminées par leur mari et que 75 pour cent de ces femmes avaient fait l'objet d'une discrimination (contre 68 pour cent des hommes)¹⁰⁹.

169. En raison de leur statut social inférieur, les femmes sont menacées d'une dépendance et d'une pauvreté accrues. La déscolarisation des jeunes filles a considérablement augmenté en raison du VIH/SIDA, et le manque d'instruction alimente les inégalités entre les sexes sur le marché du travail.

170. La discrimination dans l'emploi demeure courante dans le monde entier, même dans les pays où il existe depuis longtemps des politiques et des programmes sur le SIDA, comme le montrent les enquêtes menées en France sur les cinq dernières années par Sida Info Service¹¹⁰. Une enquête réalisée en Asie¹¹¹ montre qu'une personne interrogée sur six avait fait l'objet d'une discrimination sur le lieu de travail: la proportion des personnes interrogées victimes de la discrimination sur leur lieu de travail était

plus élevée aux Philippines (21 pour cent) que dans les autres pays (15 pour cent en Indonésie, 12 pour cent en Inde et 7 pour cent en Thaïlande). Aux Philippines, 33 pour cent des travailleurs victimes de la discrimination avaient perdu leur emploi, 44 pour cent s'étaient vu attribuer des responsabilités différentes et 21 pour cent avaient perdu tout espoir de promotion. Une grande majorité des personnes interrogées n'avaient aucune voie de recours.

171. Les cas de discrimination à l'embauche sont courants, surtout dans l'armée¹¹² et le secteur de la santé¹¹³. Dans ce dernier secteur, cependant, la discrimination va bien au-delà de la question des tests. Elle peut être le fait des travailleurs du secteur vis-à-vis de collègues ou de patients, ou des employeurs vis-à-vis des travailleurs du secteur, et revêt diverses formes (par exemple, retard dans le traitement ou traitement inadapté; violations de la confidentialité; comportement contraire à l'éthique)¹¹⁴. Au Mexique, en 2005, neuf plaintes sur dix déposées auprès de

109. BIT: *Socio-economic impact of HIV/AIDS on people living with HIV/AIDS and their families* (New Delhi, 2003), www.ilo.org/public/english/region/asro/newdelhi/aids/download/socioec.pdf.

110. Sida Info Service est une association créée en 1990 par l'Agence française de lutte contre le SIDA (AFLS). Voir www.sida-info-service.org.

111. APNA (Asia Pacific Network of People living with HIV/AIDS): *AIDS discrimination in Asia*, www.gnpplus.net/regions/files/AIDS-asia.pdf.

112. BIT: *HIV/AIDS and work in a globalizing world*, op. cit.

113. Sida Info Service: *Enquête sur les discriminations à l'encontre des personnes vivant avec le VIH, 2005*, www.sida-info-service.org.

114. OIT/OMS: Directives conjointes OMS/OIT sur les services de santé et le VIH/SIDA (Genève, BIT, 2005).

la Commission nationale aux droits de l'homme par des personnes atteintes du VIH/SIDA concernaient le secteur de la santé. En France, lors d'une enquête réalisée en 2005, 43,7 pour cent des personnes interrogées ont dit avoir été discriminées dans le milieu médical, 33,7 pour cent dans la sphère professionnelle et 33,6 pour cent dans le secteur des banques et assurances¹¹⁵.

172. En 2006, pas moins de 73 pays avaient déjà inclus des dispositions relatives au VIH/SIDA dans leur législation du travail ou leur législation de lutte contre la discrimination¹¹⁶ (voir tableau 2.8) mais, même dans les pays où les personnes atteintes du

VIH/SIDA bénéficient d'une protection juridique, la discrimination existe.

173. Cela montre qu'il est essentiel de compléter les lois par des mesures non législatives telles que des initiatives sur le lieu de travail pour modifier les attitudes et le comportement des employeurs et des collègues vis-à-vis des personnes touchées par le VIH/SIDA, ou supposées l'être. L'adoption du Recueil de directives pratiques du BIT relatif à cette question et la signature d'accords bipartites dans des secteurs comme celui des transports, où les travailleurs sont particulièrement exposés à la maladie, sont des évolutions positives à cet égard (voir partie IV, chapitre 1).

115. Sida Info Service, *op. cit.*

116. BIT: *The workplace: Gateway to universal access* (Genève, 2006), www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/access.pdf.

3. Nouvelles manifestations de discrimination

174. On a vu apparaître ces dernières années, surtout dans les pays industrialisés, un certain nombre de pratiques qui peuvent pénaliser certaines personnes en raison des risques que leur embauche ou leur maintien dans l'emploi sont censés entraîner pour l'employeur. Les victimes de ces pratiques sont notamment les individus génétiquement prédisposés à contracter certaines maladies, ainsi que les personnes dont le mode de vie est jugé «malsain». Ces phénomènes sont relativement récents par rapport à ceux qui ont été précédemment examinés, et le débat sur leur légitimité et leur légalité demeure ouvert. Néanmoins, ils soulèvent des questions importantes quant à la frontière à tracer entre le contrôle des employeurs sur ce que font leurs employés en dehors du lieu de travail et la liberté de chacun de mener la vie qu'il souhaite. En outre, compte tenu du rythme rapide auquel ces pratiques se propagent, il importe de les mentionner et de les surveiller. Cela dit, les efforts nécessaires pour modifier la manière dont certaines personnes jugent le mode de vie des autres personnes doivent commencer au sein de la famille, des collectivités et de l'école.

Discrimination génétique

175. L'évolution rapide de la génétique et des nouvelles technologies connexes a facilité l'obtention d'informations sur le statut génétique. Par «test génétique», on entend «tout test scientifique réalisé pour obtenir des informations sur certains aspects du statut génétique d'une personne, révélant un problème médical actuel ou futur»¹¹⁷. Les tests génétiques ont des conséquences importantes pour le lieu de travail car les employeurs peuvent avoir un intérêt à exclure ou à licencier les travailleurs qui ont une prédisposition à contracter telle ou telle maladie. Dans de rares circonstances, les employeurs peuvent justifier ce dépistage par un souci de sécurité et de santé, surtout lorsque les travailleurs peuvent être exposés à des substances dangereuses, radioactives ou chimiques, et sont donc plus susceptibles d'avoir par la suite des problèmes de santé.

176. Les tests génétiques peuvent aisément entraîner des licenciements injustifiés ou un refus d'embauche. Prendre une décision en matière d'emploi en se fondant sur la probabilité qu'un individu est prédisposé à contracter une maladie donnée, plutôt que sur sa capacité réelle d'accomplir le travail, est discriminatoire. En outre, le test peut indiquer qu'un individu est susceptible de contracter une certaine maladie, mais ne dit pas quand, ni quel pourra en être le degré de gravité¹¹⁸.

177. La discrimination génétique sur le lieu de travail a été prouvée et contestée devant plusieurs tribunaux dans le monde entier (voir encadré 2.14).

178. Cela a conduit de nombreux pays à adopter des mesures légales. Plusieurs Etats membres de l'UE ont mis en place une législation prohibant la discrimination génétique (France, Suède, Finlande et Danemark). D'autres ont publié des interdictions ou ont limité la collecte de données génétiques auprès des employés, sans leur consentement exprès (Autriche, Pays-Bas, Luxembourg, Grèce et Italie)¹¹⁹, reconnaissant et garantissant ainsi le droit de l'individu à une protection de sa vie privée. Aux Etats-Unis, le 17 février 2005, le Sénat a adopté à l'unanimité une loi qui interdit l'utilisation inappropriée des informations génétiques dans les domaines de l'assurance santé et de l'emploi¹²⁰.

179. Les entreprises prennent aussi des mesures correctives. IBM est la première grande entreprise à avoir révisé sa politique pour empêcher que les informations génétiques soient employées pour prendre des décisions relatives au personnel¹²¹ et pour déterminer si les employés sont admis à bénéficier des prestations de soins de santé et autres avantages¹²².

180. Les syndicats sont aussi actifs dans ce domaine. En 2002, le Conseil australien des syndicats (ACTU), en réponse à la demande d'informations sur la protection des renseignements génétiques concernant les êtres humains formulée par la Commission de la réforme législative et la Commission de l'éthique en matière de santé, a indiqué que les employeurs ne devraient pas être autorisés à recueillir de tels renseignements sur les employés, quels qu'ils soient¹²³. Tout

117. Groupe européen d'éthique des sciences et des nouvelles technologies auprès de la Commission européenne: *Avis sur les aspects éthiques des tests génétiques dans le cadre du travail* (28 juillet 2003), http://ec.europa.eu/european_group_ethics/docs/avis18_fr.pdf.

118. National Workrights Institute: *Genetic discrimination in the workplace fact sheet*, www.workrights.org.

119. Groupe européen d'éthique des sciences et des nouvelles technologies auprès de la Commission européenne, *op. cit.*

120. Henry T. Greely, J.D.: «Banning genetic discrimination», *New England Journal of Medicine*, n° 353 (1^{er} sept. 2005), content.nejm.org.

121. *Business Week*, 11 oct. 2005, http://www.businessweek.com/technology/content/oct2005/tc20051011_9733_tc024.htm.

122. *USA Today*, 10 oct. 2005, http://www.usatoday.com/money/industries/technology/2005-10-10-ibm-genetics_x.htm.

123. Australian Council of Trade Unions (ACTU): *ACTU response to the Australian Law Reform Commission and Australian Health Ethics Commission inquiry into protection of human genetic information*, www.actu.asn.au.

Encadré 2.14
Les tribunaux remettent en cause les tests génétiques comme justification de décisions relatives au personnel

Allemagne: tribunal administratif de Darmstadt¹

En Allemagne, les enseignants, comme tous les fonctionnaires, doivent passer un examen médical avant d'obtenir un poste permanent. Une jeune enseignante a été examinée par un médecin de la médecine du travail, qui a constaté qu'elle était en parfaite santé. Mais, dans les réponses aux questions posées sur l'historique médical de sa famille, elle a indiqué que son père avait la maladie de Huntington. Elle a refusé de se soumettre à des tests génétiques. Les autorités ont refusé de lui donner un poste permanent dans la fonction publique allemande sur la base de son rapport médical. L'enseignante a depuis contesté avec succès cette décision auprès du tribunal administratif.

Etats-Unis: Commission de l'égalité des chances en matière d'emploi (EEOC)²

La Commission de l'égalité des chances en matière d'emploi (EEOC) a allégué que l'entreprise Burlington Northern Santa Fe (BNSF) Railroad avait secrètement soumis ses employés à des tests dissimulés portant sur un marqueur génétique lié au syndrome du tunnel carpien. Le programme de tests génétiques a été révélé lorsqu'un des employés dont il avait été diagnostiqué qu'il était atteint du syndrome est allé trouver le médecin de l'entreprise avec sa femme pour un examen obligatoirement. Sa femme, qui est infirmière, a conçu des soupçons lorsque le docteur a prélevé plusieurs échantillons de sang durant l'examen du poignet du travailleur. Comme il y avait un risque imminent de licenciement, l'EEOC a agi avec rapidité et a sollicité une injonction d'urgence du tribunal fédéral, alléguant que les tests étaient illégaux en vertu de la loi sur les Américains handicapés (ADA) car ils n'étaient pas liés à l'emploi et ne correspondaient à aucune nécessité professionnelle. Le fait de subordonner ainsi une mesure quelconque en matière d'emploi aux résultats de tests de ce type reviendrait à pratiquer une discrimination illégale fondée sur le handicap. Tout juste deux mois après l'engagement de la procédure, l'EEOC et la BNSF sont parvenues à un accord par lequel l'EEOC a obtenu tout ce qu'elle demandait.

Hong-kong, Chine³

Des dommages-intérêts ont été accordés à trois hommes par le tribunal de district de Hong-kong, Chine, car le gouvernement leur avait refusé un emploi pour la seule raison que leurs parents souffraient de schizophrénie. Les trois hommes soit s'étaient vu refuser un emploi, soit avaient été licenciés sans motif clair. Une enquête de la Commission de l'égalité des chances a révélé le lien avec les antécédents familiaux et donc la discrimination génétique.

¹ Voir <http://www.bmjournals.com/egi/content/fu11/332/7536/297#BIBL>. ² Voir www.eeoc.gov/press/4-18-01.html.

³ *The Observer*, 1^{er} oct. 2000, www.guardian.co.uk/urintlO..4070400-103531.00.html.

en critiquant les employeurs qui recueillent à mauvais escient des données génétiques, le Conseil a déclaré qu'il envisagerait d'autoriser l'utilisation des tests génétiques, chaque fois que cela serait raisonnable et pertinent, et d'une façon qui établisse un équilibre entre les intérêts des employeurs, ceux des employés et ceux du grand public.

181. Le débat demeure ouvert quant à savoir s'il existe des raisons ou des circonstances objectives justifiant d'exclure ou de traiter moins favorablement un individu en raison de ses gènes, mais un tel traitement différencié doit être objectif, raisonnable, approprié et proportionné.

Discrimination fondée sur le mode de vie

182. Le mode de vie – et, plus concrètement, le point de savoir si un individu mène une vie «saine» – est en train de devenir un facteur qui compte pour ce qui est d'obtenir ou de conserver un emploi. Une surcharge pondérale, le fait d'être fumeur ou de souffrir d'hypertension sont des éléments qui deviennent un désavantage professionnel dans plusieurs pays industrialisés. Presque tous les choix en matière de mode de vie, y compris la conduite de voitures rapides, ont certaines conséquences pour la santé; la question est donc de savoir où tracer la limite entre ce qu'un employeur peut régenter et la liberté d'un travailleur de mener la vie de son choix.

183. Les pratiques défavorables aux fumeurs en matière d'emploi sont relativement plus faciles à quantifier car certaines entreprises en ont fait une politique officielle. Aux États-Unis, par exemple, beaucoup d'entreprises n'embauchent pas de fumeurs ou pénalisent ceux qui ont fumé dans le passé en exigeant qu'ils versent davantage pour l'assurance maladie¹²⁴. L'intérêt que portent les entreprises au mode de vie de leurs employés va partiellement de pair avec leur souhait d'éviter les coûts d'assurance maladie supplémentaires liés à des habitudes malsaines, surtout dans les pays où les employeurs supportent intégralement ou partiellement la charge des cotisations. Environ 20 États des États-Unis autorisent l'établissement de différences au plan de l'assurance entre les fumeurs et les non-fumeurs lors du calcul du prix de la couverture¹²⁵. En revanche, en réaction aux politiques antitabac des entreprises, environ 30 États des États-Unis ont adopté des lois prohibant la discrimination visant les fumeurs ou fondée sur le mode de vie, encore qu'elles prévoient des niveaux de protection différents¹²⁶. Les politiques des entreprises n'incluent généralement pas de dispositions qui pénalisent expressément les personnes en surcharge pondérale ou dont le taux de cholestérol est élevé, mais les éléments d'information laissent penser qu'il n'est pas rare qu'elles fassent l'objet d'un traitement défavorable¹²⁷.

184. Ces dernières années, le traitement défavorable visant les fumeurs s'est étendu également à d'autres parties du monde. Au 1^{er} décembre 2005, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a annoncé qu'elle ne recruterait plus de fumeurs ou autres consommateurs de tabac qui n'accepteraient pas d'arrêter de fumer¹²⁸.

La Commission des droits de l'homme et le Département du travail de la Nouvelle-Zélande ont déclaré en août 2006 que les entreprises refusant d'embaucher des fumeurs n'étaient pas dans l'illégalité, car ni la loi sur les droits de l'homme ni la loi sur les relations de travail n'incluaient le fait de fumer dans les motifs de discrimination illégaux.

185. Ces faits ont donné lieu à un débat très vif, y compris au sein de la communauté s'occupant de la lutte antitabac: certains considéraient qu'il s'agissait d'une mesure trop draconienne qui serait contre-productive pour le programme de lutte antitabac, tandis que d'autres jugeaient qu'il s'agissait d'une nouvelle étape vers l'éradication de la consommation de tabac¹²⁹. En Europe, des syndicats, comme la Confédération européenne des syndicats (CES) ou le syndicat italien CGIL, se sont dits préoccupés: tolérer la discrimination vis-à-vis des fumeurs ouvrirait la voie à l'acceptation d'autres types de discrimination¹³⁰.

186. Diminuer la consommation de tabac, les taux de cholestérol ou les surcharges pondérales sont autant d'éléments légitimes des politiques de santé publique. Les initiatives prises sur le lieu de travail, comme les programmes de sécurité et de santé au travail¹³¹ et les programmes de sevrage tabagique¹³², élaborés en consultation avec les travailleurs, et offrant une aide adéquate aux fumeurs, tout en respectant les droits des non-fumeurs, peuvent contribuer efficacement à la réalisation de cet objectif.

187. Un aspect essentiel du principe de non-discrimination et d'égalité au travail est que toutes les décisions en matière d'emploi doivent être fondées sur la capacité d'une personne à remplir une fonction. Si la preuve est apportée que l'obésité ou le fait de

124. U. Furi-Perry: «Butting in: Employers penalize smokers and overweight workers», *Law Crossing*, 8 nov. 2004, <http://www.lawcrossing.com>.

125. Aon Consulting: «No-smoking policies must contend with state laws protecting smokers», oct. 2005, www.aon.com/about/publications/pdf/issues/october_05_no_smoking_policies.pdf.

126. Voir R. Dotinga: «Can boss insist on healthy habits?», *Christian Science Monitor*, 11 janv. 2006, www.csmonitor.com/2006/0111/p15s01-ussc.html.

127. American Civil Liberties Union: *Lifestyle discrimination in the workplace: Your right to privacy under attack*, 31 déc. 1998, <http://www.aclu.org/workplacerrights/gen/13384res19981231.html>.

128. OMS: *Politique de l'OMS relative au non-recrutement de fumeurs ou d'autres consommateurs de tabac*, <http://www.who.int/employment/recruitment/fr/index.html> et note d'information sur la «foire aux questions» à l'adresse http://www.who.int/employment/FAQs_smoking_French.pdf.

129. K. Slama: «Schisms in the tobacco control movement: WHO hiring policy», *International Journal of Tuberculosis and Lung Disease*, vol. 10, avril et mai 2006. Voir aussi «L'OMS est déterminée à ne plus recruter de fumeurs: Pour l'exemple», *Le Temps*, n° 2352, 1^{er} déc. 2005.

130. P. Pearson: *Smokers, the new deviants*, 20 août 2006, www.smokersclubinc.com, et EUbusiness.com: *EU Commission's anti-smoking stand sparks cloud of complaints*, 7 août 2006.

131. Voir sur le site Web de l'OIT le programme focal SafeWork. S'agissant des législations, voir C. Håkansson: *Workplace smoking – Working paper: A review of national and local practical and regulatory measures*, BIT/SafeWork (Genève, BIT, 2004).

132. Aux États-Unis, une enquête a permis de constater qu'à peine plus de 50 pour cent des employeurs proposaient des programmes pour cesser de fumer, tandis que le National Business Group on Health a indiqué que 24 pour cent seulement des employeurs couvraient les frais médicaux liés au traitement de la consommation de tabac. Sur 365 grandes entreprises objets de l'enquête en 2005, 56 pour cent proposent des programmes pour cesser de fumer. Voir M. Hill: «Employer initiatives to stop smoking», *Journal of Employee Assistance*, vol. 36, n° 2, 2006.

fumer, y compris en dehors des heures de travail et du lieu de travail, a une incidence sur l'accomplissement de tâches liées au travail, il est admissible de ne pas embaucher une personne obèse ou un fumeur. De même, l'obésité ou le fait de fumer pourrait constituer un motif valable de licenciement si cela nuit aux collègues de travail ou à d'autres personnes avec

lesquelles l'individu obèse ou fumeur peut avoir des relations dans le cadre de son travail quotidien. En dehors de ces cas, refuser un emploi à une personne qualifiée ou la licencier uniquement parce qu'elle est obèse ou qu'elle fume en dehors du travail constitue une discrimination et représente une atteinte indue à la vie privée.





PARTIE III

Institutions et politiques: tendances, impact et défis

188. L'Etat détient une grande responsabilité pour ce qui est d'assurer l'égalité au travail, mais on trouve en dehors de l'Etat des acteurs et des instances, comme les organisations d'employeurs et de travailleurs ou les organes de négociation collective, dont le rôle est tout aussi capital. Face à la restructuration de l'économie et à la concurrence mondiale, les problèmes d'inégalité au travail doivent être traités à l'échelle de chaque pays et au-delà de ses frontières parce que les lieux de travail sont de plus en plus influencés par l'évolution des marchés mondiaux¹. Si l'Etat et les politiques et acteurs nationaux restent déterminants pour que l'égalité existe sur le lieu de travail, il est nécessaire aussi que des efforts soient menés aux niveaux international et mondial.

189. Dans cette partie du rapport, on se propose essentiellement d'examiner la portée et les incidences des tendances récemment observées sur les plans juridique, institutionnel et politique à l'échelle nationale et internationale afin de dépister les meilleures pratiques porteuses de changements positifs.

190. Le chapitre 1 traite pour commencer de l'action de l'Etat, principalement dans les pays industrialisés et à revenu intermédiaire. Les initiatives menées en faveur de l'égalité sont plus nombreuses et de plus vaste portée dans ces pays que dans les pays à faible revenu, et il en va de même des données disponibles. Les initiatives prises aux niveaux mondial et régional sont également examinées.

191. Le chapitre 1 traite ensuite des possibilités et des enjeux induits, en matière d'égalité au travail, par les évolutions récentes des politiques de crédit et d'investissement au plan international, ainsi que des politiques commerciales et des processus d'intégration économique.

192. Le chapitre 2 porte sur l'évolution récemment observée concernant la lutte contre la discrimination et pour l'égalité dans le cadre des négociations collectives, et sur les initiatives menées par les partenaires sociaux dans ce domaine. Il s'achève par une analyse des conditions dans lesquelles la responsabilité sociale des entreprises (RSE) peut le mieux contribuer à la réalisation des objectifs fixés en matière d'égalité.

1. BIT: *Changements dans le monde du travail*, rapport I (C), Conférence internationale du Travail, 95^e session, Genève, 2006.

1. Institutions et politiques: tendances depuis 2003

Discrimination et réforme du droit: tendances générales

193. Partout dans le monde existe le souci d'intégrer au droit du travail les quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail, y compris la non-discrimination et l'égalité. Cette tendance est manifeste depuis cinq ans dans de nombreux pays engagés dans une réforme du droit du travail, dont certains pays indépendants depuis peu comme le Timor-Leste.

194. Une autre tendance manifeste réside dans la reconnaissance généralisée de la nécessité de dispositions juridiques spécifiques concernant la non-discrimination et l'égalité au travail. Cette nécessité est en effet désormais acceptée un peu partout dans le monde et on peut y voir une des principales réussites de la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes, organisée à Beijing, en 1995.

195. Au chapitre de la non-discrimination et de l'égalité, on relève, surtout dans le monde industrialisé (directives de l'UE, Australie, Royaume-Uni), une tendance à adopter, après fusion éventuelle de plusieurs textes existants, un texte unique sur la lutte contre la discrimination qui aborde les différents aspects du problème. Cette démarche, qui a également de plus en plus la faveur du système des Nations Unies, notamment dans le domaine des droits de l'homme, repose sur le constat selon lequel certaines personnes peuvent souffrir d'une discrimination à plusieurs titres. Elle vise à garantir un soutien plus cohérent aux victimes de discrimination, indépendamment du motif en cause, et elle va de pair avec la tendance à créer des organes spécialisés polyvalents ou cadres (voir plus loin).

196. Parallèlement, cependant, il peut être préférable et plus facile, dans certaines circonstances, d'avoir une loi spécialement consacrée à une question précise plutôt que de réviser une loi existante. L'adoption d'une loi spécifique peut aussi témoigner d'un engagement politique fort vis-à-vis de questions de première importance: c'est typiquement le cas de nombreux pays africains favorables à des lois spéciales contre la discrimination fondée sur le VIH/SIDA². On peut logiquement s'attendre dans les prochaines

années à une multiplication des lois interdisant spécifiquement toute discrimination liée à l'invalidité comme conséquence de l'adoption, en décembre 2006, de la Convention des Nations Unies pour la protection et la promotion des droits et de la dignité des handicapés. Les droits relatifs à l'emploi et au lieu de travail occupent une place de premier plan dans ce nouvel instrument, signe que l'on juge important d'offrir des emplois décents aux personnes atteintes d'une invalidité non pas au titre de la politique sociale, mais au nom du principe des droits de l'homme et de l'intégration sociale.

197. Autre phénomène intéressant, l'attention croissante apportée aux sanctions. En témoigne le fait que la discrimination est assimilée à une infraction pénale, ou à une infraction civile ou administrative selon son motif et le pays concerné. Se placer de ces différents points de vue pour lutter contre la discrimination, c'est répondre au besoin d'assurer plus rapidement une protection plus efficace aux victimes dans leur vie quotidienne.

198. C'est également pour renforcer la protection des victimes que l'on interdit les formes de discrimination indirecte et que l'on inverse la charge de la preuve en la plaçant sur les épaules de la personne ou de l'entreprise incriminée, une fois effectivement établie l'existence d'actes discriminatoires. Dans la foulée des directives³ adoptées par le Conseil de l'UE en 2000, la législation des Etats membres de l'UE a élargi l'éventail des cas dans lesquels la charge de la preuve incombe à l'employeur et interdit toute discrimination directe ou indirecte, ainsi que les actes de harcèlement ou les instructions à visée discriminatoire, tous assimilés à de la discrimination. Par ailleurs, les directives de l'UE font de la protection contre la victimisation une condition indispensable à remplir pour que les particuliers puissent se prévaloir de leurs droits. Il est également permis de prendre des mesures d'action positive en faveur de groupes protégés pour assurer une égalité pleine et entière dans la pratique. Mais les avis divergent nettement entre les Etats membres en matière d'action positive; les Pays-Bas autorisent ces mesures uniquement si la preuve existe d'une discrimination structurelle liée au sexe, à la race ou à un handicap, tandis qu'en Slovaquie

2. Voir J. Hodges: *Combattre le VIH/SIDA sur le lieu de travail par la législation du travail et de l'emploi*, Service du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail (Genève, BIT, 2006).

3. Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 en vue de la mise en œuvre de l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique et directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

la Cour constitutionnelle a jugé inconstitutionnelle l'action positive⁴.

199. Une autre tendance est observée, évoquée dans la partie II de ce rapport, à savoir l'inclusion, dans plusieurs textes juridiques, de dispositions qui interdisent la discrimination et encouragent l'égalité au travail par rapport à des critères tels que l'âge, l'orientation sexuelle ou l'hérédité. Cette tendance est plus répandue dans le monde industrialisé, et la protection fournie apparaît inégale parce qu'elle ne couvre pas forcément tous les aspects de l'emploi.

200. S'agissant de discrimination sexuelle, d'énormes progrès ont été accomplis dans toutes les régions au chapitre de la protection. Sont particulièrement intéressantes les lois qui visent des secteurs depuis toujours connus pour défavoriser les femmes. L'Autriche, par exemple, garantit l'égalité de traitement aux femmes travaillant dans la foresterie et l'agriculture. Chypre a adopté des lois qui encouragent l'embauche de femmes pour une longue durée ou qui protègent les droits des personnes employées pour une courte durée, en majorité des femmes. Le Pérou a levé l'interdiction d'accès aux métiers de l'armée et de la police. La République-Unie de Tanzanie et le Burkina Faso ont pris des mesures qui empêchent les femmes d'être exclues de l'appareil gouvernemental.

201. A signaler également l'attention et le travail de sensibilisation croissants dont fait l'objet le harcèlement sexuel, qui constitue une forme de discrimination sexuelle⁵. Certains pays ont promulgué des lois qui traitent exclusivement de ce problème (Belize, Costa Rica, Israël, Ouganda et Philippines), tandis que d'autres optent pour des mesures concertées avec d'autres branches de la justice, comme le droit pénal, le droit civil ou le droit du travail. Au Chili, par exemple, le Code du travail oblige depuis 2005 les employeurs à inclure des dispositions sur le harcèlement sexuel dans leurs règlements concernant la sécurité et la santé, dispositions qui prévoient un contrôle régulier effectué par la direction, les délégués du personnel et des comités mixtes⁶. Au Japon, la loi révisée sur l'égalité des perspectives d'emploi dispose que, à compter du 1^{er} avril 2007, les femmes comme les hommes seront protégés contre les actes de harcèlement sexuel et elle fait obligation aux employeurs de prendre des mesures en ce sens sur le lieu de travail.

Les entreprises en infraction avec ces dispositions seront dénoncées publiquement et devront en subir les conséquences dommageables pour leur image.

202. En ce qui a trait à l'égalité salariale, l'Espagne, la Finlande et la France ont adopté en 2005 et 2006 des lois préventives aux termes desquelles les employeurs doivent non seulement s'abstenir de pratiquer des différences de rémunération fondées sur le sexe, mais aussi prendre des mesures pour promouvoir l'égalité salariale en procédant à des vérifications et à une évaluation des postes, et remédier à toute disparité salariale à caractère discriminatoire. L'expérience montre que les lois préventives aident beaucoup à dépister et régler les problèmes de discrimination sexuelle touchant aux rémunérations du fait que, entre autres choses, elles réduisent la réticence des employeurs à divulguer des informations sur les salaires.

203. Cette évolution encourageante n'empêche pas que des problèmes subsistent. Certains pays (par exemple, République de Corée, Soudan et Viet Nam) interdisent la discrimination au travail fondée sur le sexe, mais pas sous tous ses aspects; d'autres (Indonésie, Mongolie et Yémen) maintiennent des mesures protectrices qui peuvent avoir des effets discriminatoires; d'autres encore n'appliquent la règle de l'égalité salariale qu'aux rémunérations de base ou ordinaires ou qu'à certaines indemnités (Kirghizistan, Pakistan, Slovaquie et Thaïlande), ou maintiennent des différences entre les sexes pour le versement d'allocations complémentaires, dont les allocations familiales (Sénégal, Trinité-et-Tobago).

204. Les réformes du droit du travail peuvent se traduire par un affaiblissement de la protection fournie à des groupes qui sont déjà exposés à la discrimination. On en trouvera une illustration dans les pays qui ont adopté des lois entraînant, par exemple, une diminution des indemnités de licenciement versées à des groupes tels que les jeunes travailleurs, moyen censé réduire le taux de chômage de cette population mais qui ne donne pas les résultats escomptés (voir partie II, chapitre 2). D'où l'intérêt que présente une loi sur la sous-traitance qui, comme celle adoptée au Chili en 2006, modifie le Code du travail pour que les sous-traitants bénéficient du même traitement que les autres travailleurs, y compris au titre de la protection de la maternité⁷.

4. *Rapport de la Commission des Communautés européennes au Conseil et au Parlement européen sur l'application de la directive n° 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique*, Bruxelles, 30 oct. 2006, document COM(2006) 643 final, p. 9.

5. Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR): observation générale concernant la convention n° 111 (2003). Le harcèlement sexuel y est défini comme tout comportement à connotation sexuelle qui n'est pas bienvenu et qui offense la personne.

6. Loi n° 20.005 du 8 mars 2005 définissant et sanctionnant le harcèlement sexuel.

7. Loi n° 20.123 du 16 octobre 2006 qui réglemente le travail en sous-traitance, le fonctionnement des entreprises de services temporaires et les contrats de travail de services temporaires.

Tableau 3.1. Avantages et inconvénients des institutions qui luttent contre plusieurs types de discrimination

Avantages	Inconvénients et difficultés
Lutte sur plusieurs fronts, certaines personnes pouvant être exposées à différents types de discrimination.	Risque de passer à côté d'un point particulier, et difficulté à concilier le souci général de promouvoir la non-discrimination et l'égalité avec la nécessité d'examiner les spécificités de chaque forme de discrimination.
Utilisation des connaissances acquises dans des domaines où le droit et la politique sont plus développés (qui permet d'aller au-delà de la discrimination sexuelle et raciale pour s'attaquer à de «nouveaux» motifs de discrimination comme l'orientation sexuelle).	Normes de protection pouvant différer en fonction du motif de discrimination.
Meilleure cohérence du soutien apporté aux victimes, indépendamment du motif de discrimination.	Difficultés pouvant découler de la nécessité de travailler avec un plus grand nombre de populations et de groupes de victimes.
Fourniture de conseils et d'un soutien plus cohérents aux employeurs, syndicats et responsables politiques.	Contraintes à craindre en matière de budget et de personnel, notamment dans le cas de la fusion d'organes existants.
Emploi plus efficace des ressources (personnel de soutien, dépenses des bureaux, etc.).	

Sources: F. Palmer: *Specialised national institutions to combat discrimination in Europe*, document de travail rédigé pour le présent rapport global. J. Niessen et J. Cormack: «Organismi specializzati istituiti a livello nazionale in seguito all'adozione delle direttive antidiscriminatorie comunitarie» dans l'ouvrage publié sous la direction de S. Fabeni et M.G. Toniollo: *La discriminazione fondata sull'orientamento sessuale: l'attuazione della direttiva 2000/78/CE e la nuova disciplina per la protezione dei diritti delle persone omosessuali sul posto di lavoro* (Rome, Ediesse, 2005).

Multiplication des organismes spécialisés chargés de combattre la discrimination et de promouvoir l'égalité

205. Sur le plan institutionnel, une tendance particulière relevée en matière de discrimination et d'égalité réside dans l'émergence ou la restructuration d'organismes nationaux spécialisés. Ces derniers peuvent être investis de pouvoirs divers: aider des particuliers à engager des poursuites, recommander les modifications à apporter aux lois existantes, guider les partenaires sociaux pour la mise en pratique du principe d'égalité, concevoir des plans d'action nationaux ou en superviser l'application. Ces structures peuvent être distinctes du gouvernement, ou bien elles peuvent compter parmi les organes gouvernementaux ou y être intégrées et fonctionner à des paliers de gouvernement différents. Elles illustrent une évolution entre une conception étroite de la discrimination et une conception axée sur l'égalité de chances et de traitement qui privilégie la concrétisation des résultats et les actions en amont.

206. Depuis 2000, sous l'impulsion de la directive sur l'égalité raciale⁸ qui oblige les Etats membres de l'UE à désigner un organe national compétent en matière de discrimination raciale ou ethnique, 19 pays

membres sur 25 ont changé leurs institutions soit en élargissant leurs attributions de manière à y inclure la race et l'origine ethnique (Autriche, Lituanie, Pays-Bas, etc.), soit en leur ajoutant de nouvelles entités chargées de toutes les formes de discrimination interdites par leur législation et par les directives de l'UE (France, Hongrie, etc.) ou uniquement de la discrimination raciale ou ethnique (comme l'Espagne et l'Italie).

207. En Europe, les organismes qui luttent contre plusieurs formes de discrimination, sans se limiter à la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique ou le sexe, sont plus nombreux que ceux qui combattent un seul aspect de ce fléau. Cela témoigne de la volonté d'aller plus loin que ce qu'exige le droit communautaire et de la reconnaissance du fait que toutes les victimes ont le droit d'être protégées à égalité⁹. Mais la mise sur pied de ces organismes s'est accompagnée d'un débat très vif sur les qualités et les défauts des institutions qui s'occupent d'un type de discrimination particulier par opposition à celles qui s'attaquent à plusieurs dimensions du problème (voir le tableau 3.1).

208. Les solutions adoptées par les 25 Etats membres de l'UE face à la discrimination raciale ou ethnique varient considérablement et, ainsi qu'on l'a dit, leurs

8. Directive 2000/43/CE, art. 13.

9. J. Niessen et J. Cormack: «Organismi specializzati istituiti a livello nazionale in seguito all'adozione delle direttive antidiscriminatorie comunitarie» dans l'ouvrage publié sous la direction de S. Fabeni et M.G. Toniollo: *La discriminazione fondata sull'orientamento sessuale: l'attuazione della direttiva 2000/78/CE e la nuova disciplina per la protezione dei diritti delle persone omosessuali sul posto di lavoro* (Rome, Ediesse, 2005).

Encadré 3.1

Amérique latine: suites de la Conférence mondiale de 2001 contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance (Durban)

Une conférence régionale des Amériques a été organisée par le Brésil et le Chili à Brasilia en juillet 2006 pour examiner les progrès réalisés et les problèmes restant à régler concernant l'application effective de la Déclaration de Durban et du programme d'action y afférent. Le document final de la conférence contient les dispositions suivantes:

- reconnaissance du rôle positif joué par les instances nationales dans la lutte contre le racisme;
- nécessité d'étoffer les systèmes nationaux de surveillance et d'établir des indicateurs pour mesurer l'impact des politiques et programmes nationaux;
- mise sur pied de programmes de formation aux droits de l'homme, notamment pour l'administration de la justice;
- nécessité de politiques d'action positive;
- appel lancé aux gouvernements pour qu'ils produisent des données fiables et ventilées selon la race, le sexe et l'origine géographique de la population, ainsi que des indicateurs socio-économiques.

Source: Nations Unies: *Efforts déployés au niveau mondial pour éliminer totalement le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée et pour assurer la mise en œuvre intégrale et le suivi de la Déclaration et du programme d'action de Durban*, rapport du Secrétaire général, document A/61/337, 12 sept. 2006.

idées diffèrent quant à la façon d'instaurer l'égalité raciale ou ethnique. C'est pourquoi l'harmonisation des principes et des stratégies à suivre pour progresser sur ce terrain devient une tâche importante à l'ordre du jour d'une Europe élargie. La Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI), organisme indépendant de suivi des droits de l'homme créé lors du premier Sommet des chefs d'Etat et de gouvernement des Etats membres du Conseil de l'Europe, organisé à Vienne en 1993, œuvre à la réalisation de cet objectif en faisant office de tribune d'information sur des questions clés telles que la collecte de données ethniques, l'application des lois nationales contre la discrimination raciale, la médiation et les autres formes de règlement des différends¹⁰.

209. En Amérique latine, après une longue période de déni des droits¹¹, grâce à la mobilisation de la société civile et au soutien de gouvernements, les inégalités raciales et ethniques occupent une place de premier plan au programme de travail des autorités de plusieurs pays de la région comme le Brésil (voir l'encadré 3.1). En mars 2003, pour la première fois dans l'histoire du pays, le gouvernement a créé, au rang de ministère, le Secrétariat spécial à la politique de promotion de l'égalité raciale.

210. Dans le monde en développement, on constate que les institutions spécialisées sont plus courantes que les organismes polyvalents. Il existe toutefois quelques exceptions intéressantes, comme la Commission de l'égalité des chances de Hong-kong, Chine, et le Conseil national de la prévention de la discrimination (CONAPRED) au Mexique (voir l'encadré 3.2).

211. Fondée en 1996, la Commission de l'égalité des chances de Hong-kong, Chine, mène la lutte contre la discrimination liée au sexe, à l'état matrimonial, à la grossesse, à l'invalidité et à la situation de famille. Elle dispose d'un pouvoir d'enquête et de conciliation, produit des codes de pratique et des lignes directrices sur l'égalité des chances, effectue des recherches sur la discrimination et passe des alliances avec des entreprises ainsi qu'avec des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux. Un des grands succès de la commission réside dans la réforme du système d'attribution des places dans l'enseignement secondaire qui, durant un quart de siècle, a systématiquement consisté à abaisser les notes données aux filles les plus méritantes, en relevant les notes attribuées aux meilleurs élèves du sexe masculin, et à établir des quotas par sexe qui limitaient arbitrairement l'accès des filles aux meilleures écoles¹².

10. Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI): *Exemples de bonnes pratiques. Organes spécialisés dans la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance au niveau national* (Strasbourg, Conseil de l'Europe, 2006).

11. A.E. Dulitzky: «A region in denial: Racial discrimination and racism in Latin America», *Neither enemies nor friends* dans l'ouvrage publié sous la direction de A. Dzidzienyo et S. Oboler (Houndmills, Palgrave Macmillian, 2005).

12. Commission de l'égalité des chances (Hong-kong, Chine): *Annual report 2002-03*, p. 4.

Encadré 3.2

Conseil national de la prévention de la discrimination au Mexique

Le CONAPRED a été créé en 2003 en vertu de la loi fédérale pour la prévention et l'élimination de la discrimination, qui interdit toute discrimination motivée par les raisons suivantes: sexe, origine ethnique, état de santé, âge, invalidité, situation sociale ou économique, grossesse, langue, opinion, état matrimonial, orientation sexuelle, nationalité et religion. Le CONAPRED emploie diverses stratégies afin qu'il soit mis un terme à la discrimination au Mexique: élaboration de projets et programmes pour combattre la discrimination au travail et dans d'autres domaines; proposition d'idées pour réformer la loi; lancement de campagnes de sensibilisation; réalisation d'études pour déterminer l'incidence et les manifestations des différentes formes de discrimination; réalisation d'enquêtes sur les pratiques discriminatoires dont sont accusés des particuliers ou des administrations fédérales; application des mesures administratives prévues par la loi fédérale pertinente; vérification des mesures préventives et correctives adoptées par les organismes publics et privés. Le CONAPRED a lancé un programme ponctuel destiné aux personnes handicapées et un autre pour les personnes non hétérosexuelles. Il travaille actuellement à la préparation d'indicateurs précis pour mesurer l'ampleur des actes discriminatoires et peser sur la politique gouvernementale afin qu'elle intègre pleinement les questions de la discrimination et de l'égalité. En mai 2006, la première politique de lutte contre la discrimination a été engagée sous les auspices du CONAPRED.

Sources: A. Becerra Gelover: *Fighting discrimination in Mexico: The case of the National council for the prevention of discrimination*, document rédigé pour le présent rapport, mai 2006; CONAPRED, www.conapred.org.

Application de la loi: tout un enjeu

Tribunaux du travail

212. Même lorsqu'il existe des institutions spécialisées dans les droits de l'homme et les questions d'égalité, les tribunaux et l'administration du travail restent souvent conjointement responsables du suivi et de l'application des lois antidiscrimination. Les tribunaux entendent et règlent chaque cas individuel conformément à la procédure judiciaire, déterminent s'il y a eu ou non discrimination et en fixent les conséquences juridiques en prononçant un jugement qui lie les parties en cause. La procédure judiciaire permet aux victimes d'être rétablies dans leur droit en obtenant l'application des sanctions prévues par la loi, comme la cessation des comportements discriminatoires, et dédommagement ou réparation du préjudice subi. Les tribunaux exonèrent en outre les défenseurs des allégations non fondées. La jurisprudence des tribunaux supérieurs s'est soldée par un redoublement des efforts menés pour consolider et développer la législation¹³.

213. Dans beaucoup de pays, encore aujourd'hui, les victimes de discrimination dans l'emploi ne peuvent pas se prévaloir pleinement de la possibilité qui leur est offerte de saisir la justice, ainsi qu'il ressort du très

faible nombre d'affaires portées devant les tribunaux ordinaires ou les tribunaux du travail. Ces personnes, qui appartiennent souvent à des groupes socialement ou économiquement défavorisés, ne pensent pas toujours à engager des poursuites pour demander réparation des injustices, ou s'abstiennent de recourir à ce moyen par crainte de représailles ou parce qu'elles se donnent peu de chances d'obtenir gain de cause. Il peut arriver que la discrimination subie par des groupes marginalisés soit accentuée par une incompatibilité entre le droit positif et le droit coutumier, notamment lorsque le premier manque de légitimité et n'est pas relayé politiquement, alors que les systèmes de droit coutumier constituent la forme dominante de réglementation et de traitement des différends. En même temps, le droit coutumier peut légitimer et renforcer certaines formes d'inégalité, en particulier celles induites par la discrimination sexuelle ou le déni du droit des femmes à détenir une terre et d'autres biens, ou celles qui fortifient les structures de pouvoir à caractère ethnique. Certaines tentatives vont dans le bon sens, comme celles menées en Afrique du Sud, qui visent à intégrer le régime coutumier aux réformes constitutionnelles tout en remédiant aux incohérences pouvant exister entre les droits fondamentaux, tels qu'ils sont inscrits dans le droit positif, et les droits coutumiers¹⁴.

13. Voir, par exemple, les règles adoptées par l'UE concernant la charge de la preuve après que la Cour de justice européenne eut établi que la charge de la preuve doit être adaptée dans un cas simple de discrimination liée au sexe (voir la directive du Conseil n° 97/80/CE du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe), *Journal officiel des Communautés européennes* L 014, 20 janv. 1998, pp. 6-8.

14. Banque mondiale: *Rapport sur le développement dans le monde 2006: Équité et développement* (Paris, Editions Eska, 2006), encadré 8.3.

Encadré 3.3

Hongrie: Réseau de services pour l'élimination de la discrimination contre les Tsiganes

Ce réseau est une initiative commune des ministères chargés de la justice, des affaires tsiganes et de l'égalité des chances, de l'Office des minorités nationales et ethniques, et de la collectivité nationale tsigane. Il a pour objet de fournir une aide juridique gratuite aux Tsiganes. En 2005, le réseau se composait de 30 avocats. Entre le 1^{er} mai 2003 et le 31 mai 2005, il a traité 256 affaires de discrimination dans l'emploi. Dans ces affaires, il a eu pour premier souci de mettre fin aux mesures ou situations discriminatoires et de faire réintégrer les victimes à leur poste. L'engagement de poursuites ou de procédures administratives auprès des organes compétents n'est envisagé qu'en dernier recours faute de trouver une autre solution. Les avocats du réseau préparent un rapport mensuel de leurs activités qui est ensuite analysé par leur structure de tutelle.

Source: Rapport présenté par le gouvernement de la Hongrie sur l'application de la convention n° 111, 2005.

214. L'absence d'une aide juridique ouverte à tous et de règles de procédure adaptées contribue à rendre la justice difficile d'accès pour les membres des groupes en butte à la discrimination. Une émission de télévision intitulée «Mes droits», qui présente de faux procès pour illustrer le fonctionnement de la justice en Arménie, permet à la population du pays de mieux connaître ses droits et les procédures de réparation, outre qu'elle provoque un recul de la défiance généralisée dont les tribunaux font l'objet¹⁵. Entre autres expériences novatrices à signaler, mentionnons la mise en place en Hongrie d'un réseau visant à combattre la discrimination contre les Tsiganes (voir l'encadré 3.3).

215. Dans plusieurs pays, les tribunaux s'appuient sur les normes internationales du travail¹⁶. La formation donnée par le BIT aux juges et avocats dans ce domaine est bien perçue et porte ses fruits, les participants commençant à utiliser dans leurs activités les connaissances ainsi acquises (voir partie IV, chapitre 1)¹⁷.

Inspection du travail: un potentiel sous-employé

216. Grâce à l'inclusion de dispositions contre la discrimination dans la législation du travail, l'inspection du travail est elle aussi compétente pour intervenir à ce titre. Lorsqu'il existe une loi générale contre la discrimination, les services d'inspection du travail

sont parfois chargés de superviser l'application de ses dispositions qui concernent le travail et l'emploi¹⁸. Ils n'ont pas à attendre qu'une victime présumée prenne l'initiative de saisir la justice pour vérifier si la loi a été respectée. Les inspecteurs sont habilités à inspecter le lieu de travail de leur propre chef, ainsi qu'à se procurer et examiner des renseignements auxquels les victimes n'ont pas accès et qui peuvent révéler un cas de discrimination. De plus, même lorsque les inspections sont réalisées à la suite de révélations de particuliers ou de groupes, le plaignant n'est pas partie au procès, ce qui réduit considérablement la charge qui pèse sur lui.

217. Dans certains pays, les inspecteurs du travail peuvent saisir les tribunaux ou intervenir dans un procès intenté par une autre partie. Avec les exemples de l'Argentine, de la République dominicaine, du Guatemala ou du Mexique, on constate que des gouvernements d'Amérique latine sont probablement en voie d'accorder peu à peu une importance croissante aux services d'application de la loi et de conseil fournis par les inspecteurs du travail et qu'ils sont prêts à augmenter les crédits consacrés au renforcement de l'inspection du travail¹⁹.

218. Les inspecteurs du travail peuvent aussi contribuer à prévenir la discrimination en prodiguant informations et conseils techniques. Ces actions ont davantage de poids quand elles s'inscrivent dans une politique nationale plus large et intégrée de promotion

15. *Ibid.*, encadré 8.1.

16. Voir C. Thomas, M. Oelz et X. Beaudonnet: «The use of international labour law in domestic courts: Theory, recent jurisprudence and practical implications» dans l'ouvrage publié sous la direction de J.-C. Javillier et B. Gernigon: *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos* (Genève, BIT, 2004) pp. 249-285.

17. Voir A.A. Sanches: *Evaluation d'impact des cours sur les normes internationales du travail pour juges, juristes et professeurs de droit (1999-2003)* (Turin, Centre international de formation, 2005).

18. En Finlande, par exemple, la loi contre la discrimination n° 21/2004, modifiée par la loi n° 50/2006, dispose qu'il incombe aux autorités chargées de la sécurité et de la santé au travail de surveiller si la loi est respectée dans les relations d'emploi ou de service régies par le droit public.

19. M.J. Piore et A. Schrank: «Trading up: An embryonic model for easing the human cost of free markets», *Boston Review*, <http://bostonreview.net/BR31.5/pioreschrank.html>.

Encadré 3.4
Leçons tirées, au Brésil, des *núcleos* pour la promotion de l'égalité des chances et la lutte contre la discrimination

En 1995, le ministère du Travail du Brésil a institué, avec l'assistance technique du BIT, un programme de promotion de l'égalité des chances entre les sexes et les races et créé les centres de prévention de la discrimination dans l'emploi et la profession, ou *núcleos*, au sein des directions régionales du ministère. Il leur a confié la tâche de recevoir et examiner les plaintes pour discrimination, d'assurer des services de médiation et de mener des activités de sensibilisation. Une évaluation de cinq *núcleos* a été effectuée en 2005 avec le concours du BIT. L'étude a mis en lumière plusieurs résultats positifs mais aussi quelques lacunes. Il en est ressorti qu'une attention limitée avait été apportée à la discrimination raciale, par rapport à la discrimination liée à l'invalidité (en partie à cause des quotas imposés aux employeurs par la loi). L'attention s'était surtout concentrée sur la discrimination dans l'emploi salarié du secteur formel, alors qu'une forte proportion de Noirs travaillaient dans le secteur informel ou à leur compte. Les *núcleos* ne suivaient pas une méthode de travail commune, pas plus qu'ils n'avaient d'objectifs et d'indicateurs de résultats communs. De ce fait, il y avait aussi des différences quant à l'importance relative donnée à l'inspection du travail, comparativement aux activités de sensibilisation ou d'éducation, ainsi qu'à la coopération et à un dialogue constructif, malgré la prévalence de l'inspection du travail dans tous les cas. Toutefois, dans certains cas, des contacts se sont noués avec des universités et des ONG et, dans le *núcleo* «Pro-Dignidade» (Natal), des représentants d'ONG sont intervenus dans une procédure de médiation concernant une plainte pour discrimination liée au VIH. L'évaluation a souligné la nécessité d'uniformiser l'optique suivie par les *núcleos* et leurs modes opératoires, et d'établir un ensemble de critères communs pour juger des résultats. Les auteurs ont engagé les *núcleos* à œuvrer en synergie avec d'autres programmes du ministère du Travail (comme ceux relatifs à l'économie solidaire) et avec d'autres partenaires du secteur public (secrétariat aux politiques en faveur des femmes, procureur – *Ministerio Público do Trabalho* – et secrétariat pour la promotion des politiques d'égalité entre les races – SEPPPIR et organismes de défense des droits de l'homme, par exemple). Il fallait améliorer les activités de suivi et d'évaluation, et mieux les coordonner à l'échelle nationale. Sur la base de ce constat, le BIT, en collaboration avec le ministère du Travail, s'est employé à renforcer les capacités du personnel des *núcleos* pour lever certains obstacles. Le BIT a également participé à des discussions sur la réorganisation du ministère qui ont abouti à la création, en 2006, d'un service consultatif spécial en matière de discrimination et d'égalité qui relève directement du secrétariat général du ministère du Travail, réservant ainsi une plus grande place à ces questions dans l'organigramme du ministère.

Source: J.C. Alexim, P. Cappellin, C. Lettieri: *Experiência dos núcleos da promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na ocupação* (Brasília, BIT, 2005).

de la non-discrimination et de l'égalité des chances. L'expérience des *núcleos*, centres mis en place au Brésil pour la promotion de l'égalité des chances et la lutte contre la discrimination, mérite d'être signalée (voir l'encadré 3.4).

219. Combattre la discrimination exige que l'on en ait la capacité et que l'on soit clairement mandaté pour ce faire; l'expérience de plusieurs pays montre que l'inspection du travail peut remplir sa mission à ce titre quand certaines mesures facilitatrices sont prises (voir l'encadré 3.5). En Belgique, l'administration du travail a mis sur pied un service chargé de conseiller et former les inspecteurs du travail en matière de discrimination. Dans le cadre de cette action, elle a produit un Guide de dépistage de la discrimination ethnique. A Chypre, la loi de 2002 sur l'équité salariale attribue un rôle de surveillance et de conseil spécifique à l'inspection du travail dans ce domaine. En Uruguay, le cours annuel de formation des ins-

pecteurs du travail inclut régulièrement un cours sur l'égalité. En Pologne, les autorités ont déclaré que le respect des dispositions relatives à l'égalité devait être une priorité des inspections du travail pendant une période déterminée et l'Inspection nationale du travail a effectué des contrôles au moyen d'un questionnaire détaillé portant sur l'égalité entre les sexes. Au Pakistan, la politique de 2005 sur la protection de la main-d'œuvre, renforcée par la politique de 2006 sur l'inspection du travail, fait de l'élimination de la discrimination sexuelle au travail un objectif majeur.

220. Dans un certain nombre de pays, le rôle de l'inspection du travail dans la lutte contre la discrimination est limité parce que d'autres administrations sont compétentes ou que l'on considère que la discrimination est un sujet du ressort des tribunaux. En Croatie, la loi sur le travail (2004) ne prévoit aucune sanction en cas d'infraction à la règle du salaire égal et, en conséquence, le service d'inspection du travail n'est

Encadré 3.5
Inspections portant sur l'égalité en République tchèque

Le ministère du Travail de la République tchèque a publié un guide méthodologique à l'intention des inspecteurs du travail concernant l'égalité entre hommes et femmes, qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2003. Ce document contient une description des dispositions légales applicables et des instructions concrètes sur la façon d'effectuer les inspections relatives à l'égalité entre les sexes. Les questions à poser en cours d'inspection portent sur les points suivants: embauche, formation, avancement, conditions de travail, harcèlement sexuel, allaitement maternel, congé de maternité ou parental. Un document annexe explique comment évaluer les emplois pour déterminer si la règle du salaire égal à travail égal est respectée. La loi de 2005 sur l'inspection du travail assimile à une infraction passible d'une amende toute contravention aux principes d'égalité de traitement et de rémunération pour un travail de valeur égale. Durant le second semestre 2004 et le premier semestre 2005, les inspecteurs du travail ont relevé au total 757 infractions à la règle du salaire égal.

Source: Rapport présenté par le gouvernement de la République tchèque sur l'application de la convention n° 100, 2003 et 2006.

pas habilité à vérifier l'application de cette règle²⁰. Par ailleurs, dans la pratique, l'insuffisance des ressources et des infrastructures mobilisées pour les unités d'inspection du travail peut empêcher les inspecteurs de faire quoi que ce soit dans ce domaine.

221. Lorsque la procédure judiciaire ne permet pas vraiment aux victimes de discrimination de se prévaloir des voies de recours prévues par la loi, l'objet même de la protection juridique est compromis. Cependant, la place donnée aux mesures d'application, aux amendes et aux sanctions ne réduit en rien l'importance d'autres instruments de lutte contre la discrimination, comme la prévention et la médiation. Les outils de substitution qui existent pour le règlement des différends produisent les meilleurs résultats lorsque des mesures coercitives peuvent être employées en dernier ressort. Le risque de poursuites ou d'amendes s'avère un bon moyen d'inciter les employeurs à éviter et empêcher toute discrimination dans leur entreprise.

222. Pour renforcer la protection juridique contre la discrimination, les actions de formation et de développement des capacités doivent viser les travailleurs, les employeurs et leurs organisations, les éducateurs juridiques et les avocats, ainsi que les juges et les inspecteurs du travail. Vu que la plupart des pays possèdent une expérience limitée des affaires de discrimination, les avocats et les juges auraient grand intérêt à suivre une formation pratique comprenant des éléments de jurisprudence comparative et du droit international pertinent (voir partie IV, chapitre 1). En plus de la formation en matière de droit et de procédure, les victimes devraient pouvoir compter sur des structures ou des mécanismes qui leur donnent le soutien, les

lignes directrices et les conseils nécessaires, y compris une aide juridique.

223. Des moyens doivent être pris pour recueillir et évaluer régulièrement des informations sur le nombre, la nature et l'issue des affaires de discrimination. De telles informations servent d'indicateurs des effets pratiques et des retombées des lois antidiscrimination.

Evolution de la demande de main-d'œuvre

224. En adoptant des mesures d'action positive ou d'intégration active dans le cadre de leur politique de développement et de gestion des ressources humaines, les employeurs peuvent sensiblement contribuer à créer des lieux de travail caractérisés par davantage d'égalité et d'ouverture. Ce peut être une façon, pour les employeurs, d'afficher plus nettement leur volonté d'encourager des pratiques non discriminatoires.

Action positive: quels résultats?

225. Ainsi qu'on l'a dit, les mesures d'action positive reposent sur la reconnaissance du fait que, à elle seule, l'interdiction de la discrimination ne suffit pas toujours à établir une situation d'égalité dès lors que la privation des droits est un phénomène profondément ancré et présent de longue date. Dans ce cas, il peut être nécessaire de réserver un traitement différent aux groupes désavantagés jusqu'à ce que les causes qui justifient l'adoption de telles mesures cessent d'exister. Une démarche de ce type ne sous-entend

20. CEACR: demande directe concernant la convention n° 100, 2006.

pas que les bénéficiaires n'ont pas de mérite propre ou doivent changer, mais elle met en évidence et vise à réparer l'incapacité des acteurs du marché du travail de donner des chances égales à tous. Ces mesures peuvent avoir pour cible un ou plusieurs groupes et s'appliquer aux entreprises publiques ou privées (voir le tableau 3.2).

226. Il est généralement demandé aux employeurs agréés de produire régulièrement des rapports sur la composition démographique de leur personnel et sur son évolution au fil du temps, sur les causes d'une sous-représentation de groupes particuliers, et sur les mesures prises pour y remédier. Ces rapports n'ont pas uniquement une vocation statistique; ils sont également censés renseigner sur les politiques et pratiques suivies par les entreprises pour la gestion des ressources humaines.

227. Quelle a été l'incidence de ces mesures? Ont-elles nui à l'efficacité générale en abaissant les normes et en dissuadant les membres des groupes bénéficiaires et non bénéficiaires de donner le meilleur d'eux-mêmes? Ou bien ont-elles permis de remédier à une situation d'inégalité imputable à la discrimination passée et présente, sans compromettre la productivité globale?

228. Ce sont là des questions importantes qui appellent une réponse, notamment au regard du débat continu dont elles font l'objet et qui est souvent terni par des préjugés idéologiques. En dépit du manque de données – les employeurs désignés ne produisant pas tous des rapports ainsi qu'ils y sont tenus – et bien qu'il soit difficile d'établir à quel point les mesures d'action positive et autres politiques peuvent améliorer la condition de groupes sous-représentés, il est possible de tirer quelques conclusions à propos de leur incidence.

229. En Afrique du Sud, les mesures d'action positive ont apparemment eu un impact sur la composition de la main-d'œuvre des employeurs visés par la loi sur l'équité dans l'emploi, même si les progrès ont été inégaux selon les catégories de bénéficiaires. Ce sont les hommes noirs qui ont tiré le plus de profit de ces mesures. En 2003, ils occupaient 18,5 pour cent des postes de cadres dirigeants et 20 pour cent des postes de cadres supérieurs. Les pourcentages étaient respectivement de 5,5 et 7,4 pour cent pour les femmes noires et de 8,8 et 15 pour cent pour les femmes blanches. Les Noirs, femmes et hommes, ont bénéficié de presque

37 pour cent et de plus de 37 pour cent respectivement des promotions à des postes de cadres dirigeants ou de cadres supérieurs en 2002-03. Le recrutement a aussi joué un rôle majeur dans la promotion de ces catégories au sommet de la hiérarchie. La position des Noires, notamment des Africaines, semble se dégrader tandis que le nombre de handicapés est resté faible et que l'évolution de leur représentation au sommet de la hiérarchie a été insignifiante²¹.

230. En Namibie, la représentation des hommes désavantagés dans le passé à cause de leur race s'est améliorée parmi le personnel spécialisé, qualifié et d'encadrement, où ils constituent le groupe dominant, et il en a été de même pour leurs homologues du sexe féminin²². Comme en Afrique du Sud, les personnes handicapées sont peu nombreuses à tous les niveaux de la hiérarchie. Cependant, les hommes, surtout ceux de race blanche, sont les plus nombreux aux postes de direction et chez les cadres supérieurs, alors que les femmes, blanches et noires, demeurent sous-représentées. La fonction publique essaie de montrer la voie en ce qui concerne la nomination de membres de tous les groupes désignés à des postes de cadres supérieurs ou intermédiaires; quant à elles, les entreprises privées se disent incapables de rivaliser avec les entreprises publiques ou parapubliques lorsqu'il s'agit d'embaucher des personnes qualifiées appartenant aux groupes désignés parce qu'elles n'ont pas les moyens de leur offrir des rémunérations du même niveau²³.

231. En Irlande du Nord, durant les années quatre-vingt-dix, l'emploi a sensiblement progressé dans la communauté confessionnelle sous-représentée et la répartition des groupes confessionnels s'est améliorée parmi le personnel des entreprises ayant conclu des accords concernant la sous-représentation des protestants comme des catholiques²⁴.

232. Au Canada, les rapports annuels sur la fonction publique font globalement apparaître des résultats positifs et en progrès constant, même s'il reste des problèmes importants à régler, en particulier au sujet des «minorités visibles» aussi appelées «minorités raciales». La fonction publique est très loin d'avoir atteint son objectif, à savoir un peu plus de 10 pour cent de minorités visibles dans son personnel. Et cet objectif sera probablement revu à la hausse du fait du flux régulier d'immigrants qui arrivent d'Asie, d'Afrique, des Caraïbes et d'Amérique latine. Cette

21. Commission sur l'équité en matière d'emploi: *Rapport annuel 2003-2004*: <http://www.labour.gov.za>.

22. V. Usiku: «Affirmative action in employment: The Namibian experience», document présenté lors du dialogue international sur la promotion de l'équité et de l'intégration raciale, 11-14 avril 2005, Brasília.

23. D. Motinga et T. Nbuende: *Progress on affirmative action and employment equity: Still a man's world*, IPFR Briefing Paper No. 26, nov. 2003.

24. C. McCrudden, R. Ford et A. Heath: «Legal regulation of affirmative action in Northern Ireland: An empirical assessment», *Oxford Journal of Legal Studies*, vol. 24, n° 3 (2004), pp. 363-415.

Tableau 3.2. Caractéristiques des programmes d'action positive dans sept pays

	Etats-Unis	Canada	Inde	Malaisie	Namibie	Afrique du Sud	Irlande du Nord
Loi	Décret exécutif 11246, 1965 – Egalité de chances dans l'emploi	Loi sur l'égalité en matière d'emploi, 1995	Constitution	Nouvelle politique économique de 1970	Loi de 1998 pour une action positive (sur l'emploi)	Loi de 1998 sur l'équité dans l'emploi	Ordonnance de 1998 pour un emploi et un traitement équitables
Groupes visés	Minorités visibles, femmes	Femmes, minorités visibles ¹ , autochtones, personnes handicapées	Castes «énumérées», tribus «énumérées», autres «classes arriérées» ²	Personnes natives de Malaisie ou <i>Bumiputeras</i> , personnes handicapées	Personnes racialement désavantagées, femmes, personnes handicapées	Noirs (Africains, personnes de couleur et Indiens ³), femmes, personnes handicapées	Minorité catholique
Champ d'application	Entrepreneurs des secteurs public et privé	Secteurs public et privé	Secteurs public et privé (volontaires)	Secteurs public et privé	Secteurs public et privé	Secteurs public et privé	Secteurs public et privé
Justification	Compensation de la discrimination passée	Compensation de la discrimination passée et création d'une société plus égalitaire en matière raciale	Élimination de la discrimination dans la société et l'emploi	Compensation des insuffisances du développement	Compensation de la discrimination passée et création d'une société plus égalitaire en matière raciale	Élimination de la discrimination en matière d'emploi et création d'une société plus égalitaire en matière raciale	Élimination de la discrimination dans l'emploi
Quotas ou objectifs et échéanciers	Objectifs et échéanciers	Objectifs et échéanciers	Quotas ou réservations	Quotas	Objectifs et échéanciers	Objectifs et échéanciers	Objectifs et échéanciers

¹ Par «minorités visibles», on entend «les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche» (loi sur l'équité en matière d'emploi). ² En Inde, les «classes arriérées» ne constituent pas une catégorie bien définie, et l'identification des groupes bénéficiaires de ces droits spéciaux fait régulièrement l'objet de disputes et de remises en question. ³ Cette classification, en usage pendant l'apartheid, a été maintenue après 1994. Le terme «Africain» qualifie les indigènes d'Afrique du Sud, par opposition aux personnes originaires d'autres continents, l'expression «gens de couleur» désigne les Sud-Africains de races mélangées et le terme «Indien» qualifie les gens d'ascendance indienne.

défaillance enregistrée dans la fonction publique est compensée par les bons résultats affichés par les employeurs régis par le régime fédéral, eux aussi visés par la loi sur l'équité en matière d'emploi, qui voient dans le respect de ce principe un facteur de réussite essentiel²⁵.

233. Ce bref tour d'horizon montre que, dans plusieurs pays où des analyses approfondies ont été réalisées, les mesures d'action positive améliorent la

présentation des groupes protégés sur le lieu de travail, mais que leurs incidences varient d'un groupe à l'autre.

234. Ces mesures ne peuvent aboutir sans un engagement des employeurs et sans des mécanismes d'application qui soient efficaces. Les employeurs de l'Afrique du Sud les plus en avance lorsqu'il s'agit d'attirer, de promouvoir et de conserver des personnes qualifiées issues des groupes désignés se sont lancés dans des mesures d'action positive bien avant

25. W. Boxhill: «Employment equity in Canada», document présenté lors du dialogue international sur la promotion de l'équité et de l'intégration raciale, 11-14 avril 2005, Brasília.

la promulgation de la loi sur l'équité en matière d'emploi. Aux yeux de ces employeurs, l'adoption de telles mesures faisait partie des stratégies fondamentales à employer pour atteindre les objectifs poursuivis par leur entreprise – productivité, excellence et compétitivité au niveau mondial. La grande place prise par les dispositifs d'amélioration des compétences sur la liste des mesures d'action positive adoptées par ces employeurs va dans le sens de cette approche²⁶.

235. Les commissions pour l'égalité des droits peuvent également jouer un rôle capital dans le renforcement de l'application de la loi. En Irlande du Nord, par exemple, la Commission pour l'équité dans l'emploi (FEC), devenue en 2000 la Commission pour l'égalité des droits, a réussi à passer avec les employeurs agréés des accords contenant des dispositions coercitives similaires. Ces dernières, que lesdits accords soient contraignants ou non, contiennent une clause de «suivi des progrès réalisés», et une autre qui permet au personnel de la commission de consulter les employeurs pour s'assurer que les actions convenues ont bien été engagées et de vérifier les rapports régulièrement produits sur l'évolution de l'emploi. Au fil du temps, l'optique et les préoccupations de la commission ont changé puisqu'elle s'est intéressée de plus en plus aux petites entreprises, au détriment des grandes; en conséquence, elle compte davantage sur les accords non contraignants et, plutôt que signer de nouveaux accords, elle préfère s'employer à faire appliquer pour de bon ceux qui existent déjà²⁷.

236. Le renforcement des capacités et la formation des cadres sont eux aussi essentiels. Au Canada, dans l'évaluation préliminaire de l'Initiative Faire place au changement (IFPC) et du plan d'action connexe, approuvés par le gouvernement en 2000 pour pallier la sous-représentation des minorités visibles dans la fonction publique, il est recommandé aux services visés d'accroître les investissements dans la formation des gestionnaires. Les auteurs préconisent en outre d'orienter la planification des ressources humaines au bénéfice des minorités visibles et d'utiliser des critères spécifiques de l'IFPC pour juger le travail des gestionnaires chargés de la sélection et du recrutement. Ces mesures sont censées améliorer la représentation des minorités visibles, laquelle, malgré les gains réalisés régulièrement chaque année depuis 2000, n'atteint pas la moitié de l'objectif fixé en 2003, à savoir une

personne sur cinq recrutées à l'extérieur²⁸. En 2005, le gouvernement s'est également engagé à éliminer le racisme sur les lieux de travail relevant du pouvoir fédéral dans le cadre de l'opération «Un Canada pour tous: Plan d'action canadien contre le racisme».

237. La loi peut aussi favoriser ou freiner l'amélioration de l'intégration de tous sur le lieu de travail selon les pratiques suivies en matière de gestion des ressources humaines. Dans les pays qui recourent abondamment aux mesures non contraignantes (comme le Royaume-Uni) ou qui établissent des prescriptions strictes et rigides, par exemple des quotas (comme l'Inde et la Malaisie, s'agissant du secteur public), les entreprises peuvent ne pas être très incitées à instituer des pratiques appropriées de gestion des ressources humaines. Le risque d'être traduits devant les tribunaux pour cause de pratiques déloyales étant réduit, les employeurs peuvent se sentir plus libres quant au choix des mesures à prendre. D'un autre côté, la stricte obligation de respecter certains quotas risque de les dissuader d'élaborer un vrai dispositif pour vérifier les qualités des candidats à un emploi.

238. Dans les pays (comme l'Afrique du Sud, le Canada et les Etats-Unis) où la loi prévoit des conséquences financières pour les employeurs en infraction mais pas de mesures rigides telles que les quotas, les employeurs sont davantage incités à mettre sur pied des systèmes de gestion des ressources humaines plus perfectionnés. Evaluation méthodique des postes, vérification des qualifications des candidats, appréciation des besoins de formation, évaluation de la formation donnée, échelles d'avancement structurées et salaire lié au rendement, voilà autant de mécanismes qui pourront se développer plus facilement dans un tel contexte²⁹.

239. Ce qu'il faut essentiellement, c'est une application effective de la loi, assortie d'un renforcement des capacités nécessaires à sa mise en œuvre, d'un travail de responsabilisation, et de l'élaboration d'outils pour aider les spécialistes et les organes d'exécution.

240. Bien qu'indispensables, les mesures d'action positive ne suffisent pas, à elles seules, à créer des lieux de travail plus ouverts. Une action parallèle est nécessaire dans la société et à l'école. La ségrégation raciale qui touche au logement, par exemple, peut entretenir la ségrégation sur le marché du travail en favorisant des pratiques de recrutement par l'intermédiaire de réseaux locaux qui maintiennent les membres des

26. Commission sur l'équité en matière d'emploi: *Annual report 2001-2002*.

27. C. McCrudden, R. Ford et A. Heath: «Legal regulation of affirmative action in Northern Ireland: An empirical assessment», *Oxford Journal of Legal Studies*, vol. 24, n° 3 (2004), pp. 363-415.

28. Conseils et vérification Canada: «Evaluation préliminaire de l'Initiative Faire place au changement», document préparé pour Equité en emploi et diversité, Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, juin 2004, p. v.

29. S. Taggar: «A comparative look at the impact on human resources management of employment equity legislation» dans l'ouvrage publié sous la direction de H. Jain, P. Sloane et F. Horwitz: *Employment equity and affirmative action: An international comparison* (Armonk, M.E. Sharpe Inc., 2003).

minorités raciales en marge des emplois décents, quelles que soient leurs qualifications. De même, pour réduire la fracture socio-économique entre la population générale et les groupes minoritaires, il est indispensable d'investir d'une manière importante et cohérente dans une éducation de qualité pour les jeunes défavorisés si l'on veut diminuer la proportion de ceux qui abandonnent leurs études et augmenter le nombre d'inscrits à l'université.

Marchés publics: contribuent-ils à lutter contre la discrimination?

241. Le rapport *L'heure de l'égalité au travail* a mis en lumière que les politiques de marchés publics sont de plus en plus employées pour compléter les lois nationales dans la défense de causes sociales, comme l'égalité dans l'emploi. A ce titre et au nom de ces politiques, il peut être demandé aux contractants de modifier la répartition de leurs effectifs entre les races, les hommes et les femmes, les personnes valides et les handicapés, ou bien l'on peut encourager les personnes du sexe féminin ou membres d'une minorité raciale ou ethnique à répondre aux appels d'offres publics. Compte tenu de l'importance et du poids économique des appels d'offres publics, les clauses relatives à l'égalité peuvent contribuer pour une bonne part à faire disparaître les pratiques discriminatoires et à diversifier la composition du personnel et du capital des entreprises. De surcroît, selon la recommandation n° 111 de l'OIT³⁰, qui va de pair avec la convention n° 111, et de l'avis de la CEACR, il est souhaitable de mettre à profit les marchés publics pour assurer à la fois l'égalité des chances dans l'emploi et un salaire égal pour un travail de valeur égale³¹.

242. Mais ces politiques portent-elles leurs fruits ou ne sont-elles que de la poudre aux yeux? Dans quels cas se traduisent-elles par des lieux de travail plus ouverts par rapport à la race, au sexe ou à l'invalidité? L'utilisation des politiques de marchés publics pour promouvoir l'égalité entraîne-t-elle des coûts supplémentaires? Ces politiques entraînent-elles une exclusion des PME ou réduisent-elles leurs chances de remporter une adjudication?

243. Les Etats-Unis font partie des pays qui possèdent le plus d'expérience dans ce domaine. Depuis le milieu des années soixante, les entreprises publiques et les sous-traitants du gouvernement fédéral dont les marchés représentent une valeur totale de 10 000 dollars ou plus ont pour obligation d'analyser leurs effectifs, de vérifier les incidences de leurs pratiques de gestion du personnel sur les résultats qu'ils obtiennent au chapitre de l'égalité dans l'emploi, de recenser les difficultés et d'y remédier. Ces remèdes peuvent consister à faire un rappel de salaire pour les personnes victimes de discrimination ou à les réintégrer à leur poste, ou bien à fixer des objectifs et des points de référence pour une meilleure représentation des groupes sous-représentés. Le Programme de conformité des marchés du gouvernement fédéral désigne le bureau chargé d'élaborer et de faire respecter les règles et règlements prescrits par le décret exécutif n° 11246, pierre angulaire des efforts déployés par les Etats-Unis pour associer marchés publics fédéraux et égalité dans l'emploi³².

244. Au cours des décennies, les Etats-Unis ont employé diverses méthodes pour évaluer les résultats obtenus avec les politiques de marchés publics sur le plan de l'égalité. Au départ, le principal indicateur était constitué par le champ d'application et le contenu des programmes d'action positive couchés par écrit. Au début des années quatre-vingt, on a essayé de mesurer les effets de la loi en analysant l'évolution des effectifs des groupes sous-représentés dans le personnel des entreprises à tous les niveaux. Plus tard, on a retenu comme outils de mesure le nombre d'enquêtes réalisées dans le cadre du Programme de conformité des marchés du gouvernement fédéral, le nombre de victimes dédommagées et le montant des compensations financières.

245. On constate un rapport étroit entre le degré de conformité aux règles et l'engagement manifesté par la direction: plus le conseil d'administration et les directeurs des entreprises soutiennent le principe de l'égalité dans l'emploi, plus l'influence des politiques de marchés publics est importante. La taille de l'entreprise entre aussi en ligne de compte: les petites entreprises, pour désireuses qu'elles soient de respecter la loi, ont moins de moyens à leur disposition et font face à d'autres exigences concurrentes qui les empêchent

30. La recommandation dispose que chaque Membre devrait encourager le respect des principes de non-discrimination «pour autant que cela est possible et nécessaire» en subordonnant, par exemple, l'octroi de contrats entraînant des dépenses publiques à l'application desdits principes et en subordonnant à cette application l'octroi de subventions aux établissements d'enseignement professionnel et de licences aux bureaux privés de placement et d'orientation professionnelle.

31. BIT: *Egalité de rémunération*, étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (partie 4B), Conférence internationale du Travail, 72^e session, Genève, 1986, paragr. 158. Idem: *Egalité dans l'emploi et la profession*, étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (partie 4B), Conférence internationale du Travail, 75^e session, Genève, 1988, paragr. 177.

32. Ce paragraphe et les suivants sont fondés sur J. DuBray: *Use of public procurement policies in the United States to combat discrimination and to promote equal employment opportunities*, document préparé pour le présent rapport.

d'affecter le personnel adéquat aux questions concernant l'égalité dans l'emploi.

246. Lorsqu'il y a défaut de conformité, la solution la plus courante réside dans la conclusion d'un accord de conciliation écrit entre l'employeur en infraction et le Programme de conformité des marchés du gouvernement fédéral. Des améliorations importantes ont été observées depuis que l'on a mis sur pied au début des années quatre-vingt des structures qui assurent régulièrement la liaison entre des groupes d'entrepreneurs appartenant à diverses branches et des représentants du Programme qui, dans un climat non conflictuel, s'échangent des informations sur la question de l'égalité dans l'emploi. Ce dispositif a permis d'instaurer un rapport de confiance entre les parties et a débouché sur la création d'un programme de distinctions décernées aux participants les plus exemplaires (Exemplary Voluntary Efforts, ou EVE). Dans le cadre de ce programme, le Secrétaire au Travail exprime sa reconnaissance à des entrepreneurs, dont le nombre varie de trois à douze, et dont les mesures d'action positive vont plus loin que ce que prescrit la loi.

247. En Afrique du Sud, la mise à profit des marchés publics pour transformer le tissu social du pays constitue un phénomène plus récent et occupe une place de premier rang dans la politique nationale. La notion de marchés «préférentiels» s'inscrit dans la stratégie adoptée de la loi de 2003 sur l'émancipation économique des Noirs. Cette stratégie s'appuie sur un ensemble de lois et politiques adoptées depuis le milieu des années quatre-vingt-dix pour que la propriété et le contrôle des entreprises soient moins «raciaux»³³. Le mécanisme de marchés préférentiels vise notamment à faire changer la composition raciale du personnel des fournisseurs des entreprises publiques comme des grandes sociétés privées dans le but de développer l'esprit d'entreprise chez les Noirs.

248. Les marchés publics jouent un rôle important dans bon nombre des chartes adoptées en vertu de la loi sur l'émancipation économique des Noirs. Ces chartes sont des ententes librement négociées entre les principaux acteurs d'un secteur donné et qui définissent les indicateurs, les objectifs et les délais à l'aune

desquels sont mesurés les progrès accomplis (voir l'encadré 3.6). Beaucoup de chartes vont au-delà de ce qui est exigé par la loi. Cette dernière prévoit par exemple, dans le cadre du processus d'adjudication, un système de prix préférentiels pour les entreprises détenues par des Noirs ou des femmes, selon lequel l'avantage accordé peut atteindre 10 ou 20 pour cent³⁴.

249. Il est trop tôt pour évaluer les répercussions du système de marchés préférentiels en Afrique du Sud, mais le potentiel qu'il offre ne fait pas de doute: en 2004, l'Etat et les entreprises d'Etat ont dépensé à eux seuls plus de 123 milliards de dollars dans l'achat de biens et services³⁵. Cependant, pour que le système donne de bons résultats, il faut que plusieurs conditions soient réunies, à savoir l'existence de fournisseurs de biens et de services compétents, fiables et diversifiés sur le plan racial et sexuel, et un contrôle strict de la qualité par rapport aux normes ainsi que de la corruption. La mise en place d'un bassin diversifié de fournisseurs exige d'énormes investissements dans la formation et le perfectionnement, outre l'adoption de mesures gouvernementales qui encouragent les entrepreneurs noirs et qui les aident à faire la transition entre les micro-entreprises et les PME. Par ailleurs, il importe d'avoir un système de suivi des fournisseurs indépendant et rigoureux, comme le prévoient de nombreuses chartes, afin d'éviter que des entreprises établies aux mains de Blancs se servent de Noirs ou de femmes comme façade pour pouvoir répondre à des appels d'offres.

250. En Europe, la promotion de l'égalité au travail par le biais des politiques de marchés publics est un phénomène plus récent qui n'a pas autant d'écho que dans les pays cités plus haut. Il y a à cela plusieurs raisons. Premier facteur important: le droit communautaire impose aux mesures d'action positive des limites plus strictes que celles en vigueur en Afrique du Sud ou aux Etats-Unis. Mais jouent également un rôle la complexité des règles juridiques prescrites par le droit communautaire et par l'Accord de l'OMC sur les marchés publics et l'incertitude qui règne quant à savoir si ces règles permettent aux politiques de marchés publics de remplir une fonction sociale³⁶.

33. La loi en question a pour objet ce qui suit: accroître la place des Noirs dans la propriété et l'administration des entreprises; transformer en profondeur la composition raciale du personnel qualifié dans les entreprises nouvelles et anciennes; faciliter la détention du capital et des actifs productifs des entreprises par la collectivité et les travailleurs; augmenter la proportion de femmes qui possèdent et gèrent les anciennes et nouvelles entreprises; encourager les investissements dans les entreprises détenues par des Noirs (Africains, gens de couleur et Indiens). La promotion de l'émancipation économique vient en complément des efforts menés pour favoriser l'équité dans l'emploi au sein des entreprises, comme le prescrit la loi de 1998 sur l'équité dans l'emploi. Celle-ci vise à améliorer la représentation des groupes désavantagés susmentionnés et à les faire bénéficier de chances égales.

34. Certaines de ces chartes obligent les entreprises à réserver jusqu'à 50 pour cent de leurs dépenses discrétionnaires aux entreprises détenues par des Noirs ou des femmes d'ici à 2010. Voir L. Mbabane: *Preferential procurement in South Africa's Black Economic Empowerment Policy and its prospects for combating discrimination and reducing economic inequalities*, document de travail rédigé pour le présent rapport.

35. Bureau for Economic Research, Stellenbosch University, 2005, cité *ibid*.

36. C. McCrudden: *Public procurement: How effective is it in combating discrimination?*, mai 2006, document de travail rédigé pour le présent rapport.

Encadré 3.6

Business Unity South Africa (BUSA) et émancipation économique des Noirs

Dans le cadre de sa contribution à la réalisation de la politique d'émancipation économique des Noirs, l'organisme BUSA a rédigé un guide qui explique pas à pas comment élaborer des chartes destinées à la transformation d'un secteur. Ce guide, qui s'adresse à ses membres, énonce le processus à la base de ces chartes, les critères à employer pour établir la grille de notation des entreprises au titre de l'émancipation économique des Noirs, les étapes à suivre pour déterminer les transformations de fond à effectuer et fournit des lignes directrices pour le suivi et l'évaluation de l'application des chartes dans les faits.

Source: BUSA: *A guide on BEE sector transformation charter facilitation and formulation*, www.busa.org.za.

251. Face à cette situation, la Commission européenne a publié en 2001 une communication qui précise sa position à propos de l'utilisation des marchés publics à des fins de politique sociale. Depuis lors, par la diffusion d'informations, elle s'est efforcée d'harmoniser les normes dans le cadre des marchés publics pour éviter que de nouveaux obstacles au commerce apparaissent sur le marché intérieur de l'UE³⁷. Témoin de cet effort, le manuel de référence *Build-for-All* (Construire pour tous), paru en 2005, qui indique les critères de base à adopter en matière d'accessibilité pour éliminer tout ce qui entrave les mouvements des personnes handicapées dans les bâtiments³⁸.

252. Cinq questions dominent actuellement en Europe le débat relatif à l'utilisation des politiques de marchés publics pour promouvoir l'égalité: *a)* quels groupes (minorités raciales ou ethniques, personnes handicapées, etc.) convient-il de toucher, choix qui se traduit par des approches et des instruments différents; *b)* sur quel volet social faut-il se concentrer, c'est-à-dire uniquement sur l'emploi ou bien également sur le logement et les services essentiels; *c)* à qui doivent incomber les politiques de marchés publics, c'est-à-dire aux autorités publiques compétentes ou à des organes extérieurs; *d)* dans quelle mesure peut-il être demandé aux entreprises d'aller au-delà des obligations prescrites par la loi; *e)* de quel niveau de gouvernement doit relever l'utilisation des marchés publics pour plus d'égalité³⁹.

253. Ces interrogations trouvent une illustration dans les quatre modèles qui se dégagent actuellement en Europe quant à l'exploitation des appels d'offres publics pour promouvoir l'égalité (voir le tableau 3.3).

254. Il ressort des cas étudiés que l'obligation de conformité des contrats aux objectifs d'égalité contribue grandement à promouvoir l'égalité sur le lieu de travail, y compris tout au long des chaînes d'approvisionnement, sous réserve que certaines conditions soient remplies. L'importance politique attachée à l'élimination de la discrimination et à la promotion de l'égalité dans la société en général constitue le facteur le plus à même de faire accepter cette obligation et d'en multiplier les effets pour une société plus juste.

255. Une autre condition primordiale réside dans la clarté et la transparence des règles d'attribution et des implications des marchés publics par rapport à l'impératif d'égalité. Il serait extrêmement utile de fournir et diffuser des informations accessibles à tous sur la façon d'établir un lien entre la passation d'un marché et l'égalité, sur le genre de clause à prévoir dans ce but, sur les points à considérer concernant l'égalité raciale, sexuelle ou d'un autre type, ainsi que sur l'expérience vécue et les résultats obtenus par des entreprises nationales et étrangères. Dans cet esprit, des groupes de réflexion se sont formés en Afrique du Sud et aux États-Unis, qui se révèlent un bon canal pour faire partager les connaissances utiles tout en acquérant la légitimité nécessaire.

256. Il est un point qui mérite une attention particulière, à savoir les implications de la dimension sociale des marchés publics pour les PME qui souhaitent répondre à un appel d'offres. Cet aspect est étroitement lié à la nécessité d'expliquer aux entreprises en quoi elles ont intérêt à faire le choix de l'égalité, de manière à dissiper l'idée selon laquelle il existerait une contradiction entre promotion de l'égalité et «rentabilité»⁴⁰.

37. Communication interprétative de la Commission sur le droit communautaire applicable aux marchés publics et les possibilités d'intégrer des considérations environnementales dans lesdits marchés, document COM/2001/0566 final, *Journal officiel*, 28 nov. 2001, www.eur-lex.europa.eu.

38. *The Build-for-All Reference Manual* (Luxembourg, Info-Handicap et Build-for-All Project, 2006), www.build-for-all.net.

39. C. McCrudden: *Public procurement*, *op. cit.*

40. IRIS Consulting: *Department for Work and Pensions: Review of race equality and public sector procurement*, sept. 2005.

Tableau 3.3. Evolution des pratiques suivies en Europe qui font le lien entre les politiques de marchés publics et l'impératif d'égalité

Modèles et objectifs	Exemples
<p>Qualification des soumissionnaires: ce modèle met l'accent sur le processus de préqualification et rend les marchés publics inaccessibles aux entreprises qui ne respectent pas ou n'ont pas respecté une norme ou une règle de comportement donnée en matière d'égalité.</p>	<p>West Midlands (R.-U.): six municipalités ont adopté une «norme commune» pour déterminer si la politique de telle ou telle entreprise respecte les règles du droit national concernant l'égalité raciale.</p>
<p>Conditions régissant les marchés: ce modèle est centré sur la phase qui suit l'adjudication d'un marché: l'exécution du contrat doit obéir à certaines conditions particulières.</p> <p>Le non-respect des conditions du marché est assimilé à une non-exécution du contrat.</p>	<p>Depuis 2001, une municipalité danoise oblige les entreprises à adopter une politique d'égalité de traitement pour les personnes d'origines ethniques différentes, avec des objectifs mesurables pour la durée du contrat.</p>
<p>Critères relatifs aux adjudications: selon ce modèle, les entreprises en mesure de prouver qu'elles respectent les règles d'égalité, que leurs finances sont saines et qu'elles possèdent les compétences techniques voulues ont plus de chances d'être retenues.</p>	<p>Un système expérimenté en Irlande du Nord oblige les soumissionnaires à employer des chômeurs pour l'exécution de marchés publics. La façon dont les candidats traitent les questions relatives à l'égalité détermine le choix d'une offre parmi des soumissions qui se valent en termes économiques.</p>
<p>Spécifications techniques: selon ce modèle, l'adjudicataire est une entreprise qui respecte les spécifications techniques fixées par l'organisme public et qui propose de surcroît des solutions favorables à plus d'égalité.</p>	<p>Office of Government Commerce (Royaume-Uni):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les soumissions qui ne comportent pas de solutions favorables à plus d'égalité ne sont pas rejetées ni considérées comme étant hors norme. • Une soumission qui comporte des solutions favorables à plus d'égalité ne sera choisie que si son montant n'est pas sensiblement supérieur à celui des soumissions qui ne proposent pas de solutions de cette nature.

Source: C. McCrudden: *Public procurement: How effective is it in combating discrimination?*, mai 2006, document de travail rédigé pour le présent rapport.

Réduction des contraintes pesant sur l'offre de main-d'œuvre par des politiques du marché du travail volontaristes en matière d'intégration

257. Les politiques actives du marché du travail incluent toutes sortes de mesures: recherche d'emploi, activités de recrutement et de placement, formation, subventions à l'embauche, programmes de création d'emplois et divers services de soutien. Il en existe dans

de nombreux pays, mais elles varient par leur ampleur, leur nature et leur efficacité⁴¹. Etant donné que les personnes au chômage, sous-employées ou inactives comptent une part disproportionnée de groupes plus exposés à la discrimination, ces politiques peuvent grandement aider à améliorer ou préserver leurs chances relatives de trouver un emploi et de gagner un salaire, et à réduire du même coup les inégalités entre les groupes.

258. La réalité montre toutefois que, si des membres des groupes qui sont l'objet de discrimination parti-

41. P. Auer, U. Efendioglu et J. Leschke: *Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization* (Genève, BIT, 2005).

Avantages	Problèmes
<p>Limite le risque d'engager des entreprises douteuses ou insuffisamment qualifiées.</p> <p>Toutes les entreprises en puissance, et non seulement celles qui ont été retenues, sont incitées à adopter des mesures antidiscrimination.</p>	<p>Sert plus à lutter contre la discrimination que, plus largement, à promouvoir l'égalité.</p> <p>Limite la concurrence en éliminant des candidats éventuels présentant les garanties financières et les compétences techniques voulues mais ne répondant pas aux conditions relatives à la discrimination.</p> <p>Constitue plus un outil de discipline qu'un moyen d'inciter les entreprises à améliorer leurs pratiques de gestion des ressources humaines.</p>
<p>Ne réduit pas la concurrence dans la mesure où les entreprises ne peuvent être exclues sur la base de leurs activités antérieures.</p>	<p>Solution relativement rigide, les mêmes conditions étant valables pour tous; aucune incitation à faire plus que ce qui est requis.</p> <p>Les conditions fixées ne s'appliquent qu'au marché conclu.</p> <p>Pour une exécution effective du contrat, on compte uniquement sur le travail de suivi postérieur à l'adjudication. Et, pour que celui-ci ait une utilité, il faut que les questions relatives à l'égalité reçoivent autant d'attention que celles en rapport avec l'objet premier du marché.</p> <p>Nécessité de concevoir un instrument de contrôle de la conformité avec les conditions du contrat et de définir la mesure corrective la plus appropriée en cas de rupture de contrat (sanction financière ou exclusion des marchés à venir).</p>
<p>Favorise la «surenchère égalitaire» entre les soumissionnaires.</p>	<p>Cette intensification de la concurrence peut entraîner une augmentation du coût global de la soumission, avec des conséquences financières pour l'organisme public qui adjuge le marché.</p>
<p>Réduction probable des coûts associés au modèle dit «critères relatifs aux adjudications».</p>	<p>Les démarches en matière de conformité sont compliquées, les documents d'appel d'offres doivent inviter les soumissionnaires à proposer des solutions favorables à plus d'égalité, préciser les conditions minimales à remplir en matière d'égalité et dire sous quelle forme ces solutions doivent être présentées.</p>

cipent effectivement à des programmes de placement et de formation, ils ont néanmoins souvent de la difficulté à réussir aussi bien que leurs homologues issus de groupes non exposés à la discrimination. Il est donc important de reconnaître et de réparer les inégalités structurelles qui existent sur le marché du travail.

259. Les politiques et programmes volontaristes touchant au marché du travail peuvent agir, face à la discrimination, de trois façons:

- par l'adoption de politiques globales de lutte contre la discrimination au travail;
- par une amélioration de la fonction de placement dans le public et le privé;

- par un développement de l'employabilité des personnes exposées à la discrimination.

Adoption de politiques globales de lutte contre la discrimination au travail

260. L'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes et la promotion de l'égalité entre les sexes dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) constituent une expérience unique au monde qui donne une idée des avantages et des problèmes à attendre d'une politique égalitariste dans

Encadré 3.7

Approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes et Stratégie européenne pour l'emploi (SEE): évaluation de la première phase

La SEE se révèle un catalyseur important pour l'intégration des questions relatives à l'égalité des chances dans la sphère de l'emploi. Au terme de sa première phase, il apparaît qu'elle est surtout utile pour réduire la fracture entre les sexes au regard de l'emploi ainsi que pour étendre les droits à congé et développer le réseau des garderies, même dans les pays qui possèdent déjà un bon système de protection sociale, comme la France. En revanche, les initiatives menées pour diminuer l'écart entre les rémunérations n'ont pas été concluantes, et les éléments dont on dispose ne permettent pas encore d'évaluer les effets des mesures prises face à la ségrégation sexuelle au travail. Les résultats diffèrent sensiblement entre les Etats membres – qui ne sont pas partis du même niveau, loin s'en faut – mais ils sont surtout visibles dans les pays qui n'ont pas pour habitude de prendre en compte la question des différences entre les sexes. Des changements politiques survenus au niveau national, par exemple en Italie et au Portugal, ont aussi contribué à freiner l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes.

Selon les lignes directrices concernant le principe de l'égalité des chances entre hommes et femmes dans le cadre de la première phase de la SEE, les gouvernements étaient invités à établir ou renforcer des mécanismes de concertation avec les organes chargés des questions d'égalité, à concevoir des indicateurs pour mesurer les avancées réalisées à ce chapitre, et à utiliser des méthodes d'évaluation des effets produits par les politiques d'égalité. Des efforts ont été déployés pour encourager l'adoption d'une approche intégrée en formant des spécialistes, notamment en Grèce, où les fonctionnaires concernés ont reçu l'instruction d'être plus équitables envers les femmes dans l'utilisation du Fonds social européen. Des améliorations continues ont été apportées, en qualité et en diversité, aux indicateurs employés pour mesurer le degré de parité entre hommes et femmes mais, dans certains cas, les données ventilées par sexe ne sont pas suffisamment précises ou nombreuses pour que l'on possède des indicateurs pour tous les pays. La plupart des pays ont échoué à intégrer la question de l'égalité entre les sexes aux trois autres piliers de la SEE, mais quelques-uns y sont parvenus par le biais de politiques actives du marché du travail. L'Autriche, par exemple, a invité tous les services publics de l'emploi (SPE) à consacrer jusqu'à 50 pour cent de leur budget aux femmes, et le Danemark a instauré une politique d'intégration dans les SPE, mis sur pied des projets pilotes pour faire disparaître la ségrégation hommes-femmes, et renforcé la présence des femmes dans des secteurs clés pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de qualifications. En Allemagne, Autriche, Belgique et France, les politiques du marché du travail ont été étendues aux gens à la recherche d'un emploi, qu'ils aient ou non droit aux prestations de chômage. Le développement de l'entrepreneuriat est le domaine dans lequel la majorité des pays ont incorporé une dimension «femmes» aux programmes existants ou ont mis en place des dispositifs spécifiques. En revanche, il n'a été accordé, au mieux, qu'une attention limitée à la question de l'égalité entre les sexes dans les politiques de formation tout au long de la vie et dans les mesures destinées à pallier le manque de personnes qualifiées.

Sources: J. Rubery, D. Grimshaw, C. Fagan, H. Figueiredo et M. Smith: «Gender equality still on the European agenda – but for how long?», *Industrial Relations Journal*, 34.5; J. Rubery: «Gender mainstreaming and gender equality in the EU: The impact of the EU employment strategy», *Industrial Relations Journal*, 33.5.

ce domaine (voir l'encadré 3.7). Lancée en 1997, la SEE fait obligation aux Etats membres d'élaborer des plans d'action annuels pour l'emploi sur la base d'objectifs fixés d'un commun accord. L'impératif d'égalité entre les sexes a été intégré à ce processus quand on a décidé d'imposer des plans d'action pour remédier aux problèmes qui se posaient dans ce domaine et à leurs conséquences, de se fixer comme objectif pour 2010 (Sommet de Lisbonne en 2000) un taux d'emploi de 60 pour cent pour les femmes et de faire de l'égalité des chances entre hommes et femmes un des quatre piliers de la politique de l'emploi. Dans la phase suivante de la SEE, l'égalité entre les sexes est devenue un des dix axes de travail prioritaires, mais

le principe d'une approche intégrée de cette question dans les autres domaines prioritaires a été conservé. Certains pays se sont imposé des objectifs nationaux et des calendriers pour réduire notablement le fossé existant entre hommes et femmes sur le plan de l'emploi, du taux de chômage et des rémunérations, mais sans toujours définir les politiques nécessaires à cette fin. La participation des partenaires sociaux à la réduction de ce fossé joue un rôle important dans de nombreux pays.

Encadré 3.8

Programme ACCEDER pour améliorer les possibilités d'emploi des Rom en Espagne

ACCEDER est un programme mis sur pied par l'Espagne et dont les bienfaits sont largement reconnus. Lancé à Madrid en 1998, il s'est ultérieurement étendu à 13 régions d'Espagne. Il a pour but de faciliter l'intégration de la communauté rom au marché du travail. L'objectif fixé pour la période 2000-2006 était de décrocher 2 500 contrats de travail pour des chômeurs, dont environ 70 pour cent de Rom. Il a été conçu pour répondre aux besoins individuels des personnes en quête d'un emploi, en les orientant vers des postes compatibles avec leurs qualifications, en les aidant à chercher et contacter des entreprises, et en leur procurant une formation qui améliore leur employabilité. En 1999, on dénombrait 304 demandeurs d'emploi actifs inscrits à ACCEDER, dont 63 pour cent ont trouvé du travail. On ignore toutefois le taux de maintien dans l'emploi. Les points forts du programme résident dans la personnalisation et la mise en correspondance des qualifications et des emplois, et dans l'utilisation de médiateurs qui peuvent jeter des passerelles entre les Rom et le reste de la population. Quant à ses faiblesses, elles viennent, entre autres, du fait qu'il est difficile de donner une formation convenable et adaptée aux individus qui ont suivi peu d'études et qui pâtissent régulièrement de discrimination sur le marché du travail. Le programme ne répond pas aux attentes des personnes qui refusent les emplois mal rémunérés et qui, en conséquence, ne bénéficient plus des prestations d'aide sociale.

Sources: D. Ringold, M. Orenstein, E. Wilkens: *Roma in an expanding Europe* (Washington, DC, Banque mondiale, 2005); Fundación Secretariado Gitano: «The multiregional operational program fight against discrimination ACCEDER: Actions aimed at the Romani community in Spain», *Roma Rights Quarterly*, n° 1, 2006, www.errc.org.

Amélioration de la fonction de placement dans le public et le privé

261. L'efficacité des services de placement fournis par les organismes privés ou publics est mesurée au moyen d'éléments comme les taux de placement et les coûts par personne placée. Les pressions qui existent dans les deux secteurs pour que chacun rende des comptes conformément aux normes en vigueur poussent les organismes de placement à recruter les personnes les plus qualifiées et prêtes à occuper un poste. Cela a pour effet de désavantager les individus les moins qualifiés et qui rencontrent le plus d'obstacles, réels ou ressentis, sur le marché de l'emploi.

262. Dans le secteur public, l'impératif d'efficacité économique est souvent contrebalancé par des objectifs d'équité sociale, ainsi qu'il ressort par exemple de la Stratégie européenne pour l'emploi susmentionnée.

263. Divers moyens d'action sont employés pour promouvoir l'équité dans l'aide à la recherche d'un emploi et le placement des personnes qui en ont le plus besoin (voir l'encadré 3.8). Le recours à des conseillers d'orientation pour aider directement les personnes handicapées à s'intégrer à leur milieu de travail (Australie, États-Unis, Norvège, Royaume-Uni) a fait ses preuves.

264. Autre exemple, le Programme d'information des minorités ethniques (EMO), lancé en 2002 par le gouvernement britannique dans le cadre de la nou-

velle phase du New Deal pour faciliter l'entrée des chômeurs issus des minorités ethniques sur le marché de l'emploi. Il est caractérisé principalement par une vocation régionale (il fonctionne dans cinq régions où vivent 75 pour cent des adultes issus des minorités ethniques en âge de travailler) et par les partenariats qui se sont établis entre des organismes privés locaux et Jobcentre Plus (Service public de l'emploi du Royaume-Uni) ou d'autres services locaux. Les nombreuses techniques d'information (télémessages, annonces à la télévision et à la radio, visites à domicile, présence sur les marchés) employées par les agents de l'EMO, et les diverses langues pratiquées par ces derniers, ont permis de toucher des gens qui ne s'étaient jamais adressés aux services de Jobcentre Plus, notamment des Indiennes et des Pakistanaïses⁴².

265. De par leurs activités de recrutement et de placement, les services de l'emploi ont un rôle important à jouer face aux pratiques d'embauche discriminatoires de certains employeurs. Des employeurs peuvent donner des instructions d'une manière implicite ou explicite concernant les qualifications des candidats qu'il convient d'embaucher; il arrive que les qualifications soient sans rapport avec les fonctions à remplir. L'exemple qui suit – programme Red CIL PROEmpleo en vigueur au Pérou – est une illustration des pratiques discriminatoires que l'on peut trouver dans les organismes publics de l'emploi (voir l'encadré 3.9).

42. H. Barnes et coll.: «Ethnic minority outreach: An evaluation», Department for Work and Pensions, www.dwp.gov.uk.

Encadré 3.9

Pérou: programme Red CIL PROEmpleo (RED)

Le programme RED a été créé pour améliorer les possibilités d'emploi, en particulier à l'intention des groupes sociaux défavorisés. Il s'appuie sur un réseau d'organismes publics et privés dans les principales villes du pays, mais le gros de ses activités se concentre à Lima. Son efficacité est jugée au regard du nombre de demandeurs d'emploi inscrits, d'entreprises participant au programme et de postes pourvus. En 2004, les services du RED ont été approchés par 80 064 personnes, soit 5,4 pour cent des personnes sans emploi, dont 24 pour cent ont trouvé un travail, ce qui a permis de pourvoir 80 pour cent des postes vacants. Plus de 60 pour cent des demandeurs d'emploi étaient du sexe masculin, à l'image de leurs homologues non inscrits au RED, mais ils étaient plus jeunes, plus éduqués et possédaient moins d'expérience professionnelle. Pour 82 pour cent des postes vacants, il n'est pas nécessaire d'avoir fait des études, ou bien uniquement des études primaires, car pour trouver des travailleurs qualifiés les entreprises passent par d'autres filières (agences d'emploi privées ou relations personnelles). On compte proportionnellement plus d'entreprises du secteur manufacturier dans le réseau RED qu'ailleurs (43 pour cent contre 28 pour cent), et il en va de même pour les entreprises de plus de 100 personnes (27 pour cent contre 15 pour cent). Les salaires versés aux personnes inscrites au RED sont nettement inférieurs à la moyenne du marché. Les agents du RED utilisent deux formulaires: un pour les renseignements personnels sur le demandeur d'emploi (âge, sexe, état civil, chef de famille ou non), sur son salaire actuel et sur le salaire souhaité, et un autre uniquement sur les caractéristiques des postes affichés et sur les qualités requises (études, connaissances en informatique et linguistiques, expérience professionnelle). Ces informations doivent être incorporées à la base de données du RED pour faciliter et accélérer l'offre d'un emploi adéquat et pour établir un bilan du fonctionnement du programme, mais les agents du RED préfèrent se servir des formulaires à la main de manière à pouvoir y ajouter des indications qui intéressent les employeurs, par exemple sur le sexe, l'âge ou la taille. Il ressort d'une étude récente que, pour tous les niveaux d'études confondus, le sexe et l'âge font partie des critères qui priment pour les employeurs, dont la préférence va clairement aux hommes jeunes. Une «présentation» particulière («personnes minces», «peau claire») est très souvent exigée pour les métiers qui comportent un contact avec le public et pour lesquels ne sont recrutées que des femmes, et des femmes jeunes. Une taille particulière est exigée essentiellement pour des postes réservés aux hommes et qui peuvent impliquer l'emploi de machines ou d'appareils en hauteur.

Source: P. Vera: *La discriminación en los procesos de selección del personal* (Genève, BIT, 2006).

266. Au Royaume-Uni, afin de remédier à ces pratiques discriminatoires, le JobCentre Plus a instauré une procédure pour le recensement et le traitement des cas de discrimination directe ou indirecte de la part d'employeurs (pour plus de détails, on se reportera à son guide *Dealing with discrimination guide*). Lorsqu'il détecte des signes de discrimination chez un employeur ou que des demandeurs d'emploi lui adressent un courrier dans lequel ils accusent un employeur de discrimination, le personnel du centre communique avec l'employeur pour l'alerter sur son comportement et sur les normes juridiques en vigueur. Cependant, il est rarement recouru à cette procédure. Une raison en est le nombre limité de plaintes écrites adressées par les demandeurs d'emploi, soit parce qu'ils méconnaissent la procédure en question, soit parce qu'ils doutent que le personnel du centre veuille vraiment l'appliquer. Il

s'y ajoute d'autres facteurs, comme la nature souvent cachée et subtile de la discrimination pratiquée par l'employeur, qu'il est difficile de prouver, le manque de clarté, de la part du personnel, quant au fonctionnement détaillé de la procédure de réclamation et, aspect non négligeable, le fait que le personnel peut s'abstenir de diriger des demandeurs d'emploi vers des entreprises où il sait qu'il existe un risque de discrimination⁴³. De même, il n'est pas inutile que les organismes d'emploi conseillent les employeurs pour éviter qu'ils se livrent à une sélection discriminatoire et que, par exemple, ils fassent passer aux candidats des tests qui exigent un esprit d'analyse et des compétences en communication d'un haut niveau et superflus pour les besoins du poste⁴⁴.

267. Une autre façon de limiter les obstacles auxquels se heurtent les membres des groupes défavorisés

43. M. Hudson, H. Barnes, K. Ray et J. Phillips: «Ethnic minority perceptions and experiences of Jobcentre Plus», Research report No. 349, Department for Work and Pensions, 2006, www.dwp.gov.uk.

44. C. Roberts et S. Campbell: «Talk on trial: Job interviews, language and ethnicity», Research summary No. 344, Department for Work and Pensions, www.dwp.gov.uk.

Encadré 3.10
France: agences d'emploi privées et discrimination

A la suite de deux affaires de discrimination, Adecco, première agence d'intérim privée, a pris dès 2001 un ensemble de mesures correctives: mise en place d'un numéro de téléphone gratuit pour les travailleurs intérimaires qui s'estiment victimes d'un traitement discriminatoire, formation à la diversité culturelle pour 2 000 de ses 4 700 employés, et obligation pour le personnel, sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement, d'opposer un refus aux employeurs qui exigent des conditions d'embauche discriminatoires. Récemment, néanmoins, une filiale d'Adecco a été poursuivie pour avoir embauché, à la demande de son client, uniquement des jeunes Françaises blanches de peau.

Source: Y. Philippin: «Emploi. Le plus gros procès pour discrimination ethnique à l'embauche s'ouvre jeudi à Paris. L'entreprise prend des couleurs», *Le Journal du Dimanche*, 14 mai 2006, p. 15.

au moment de la sélection consiste à remettre aux employeurs des curriculum vitæ anonymes (sans indication du nom et de l'âge du candidat, et sans photo). Depuis 2003, en France, l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) recourt à ce moyen pour lutter contre la discrimination raciale⁴⁵. L'identité de la personne est révélée à l'employeur seulement quand elle prend contact avec lui. Le but est d'éliminer les barrières qui se dressent sur le chemin des membres des minorités ethniques dès le tout début du processus de sélection, comme l'ont révélé des enquêtes «testing» réalisées dernièrement⁴⁶.

268. Des agences d'emploi privées prennent également des mesures pour combattre les traitements discriminatoires. En France, par exemple, Manpower et l'association privée Agefiph ont signé en 2005, pour deux ans, une entente axée sur six priorités: accroître le nombre de personnes handicapées embauchées à titre intérimaire, mettre sur pied des programmes de formation pour les travailleurs handicapés, multiplier les partenariats avec les structures régionales et locales, faire un travail de sensibilisation dans les entreprises, former le personnel de Manpower, assister les intérimaires victimes d'accidents du travail. La nécessité, notamment pour les grosses agences d'emploi privées, de préserver leur réputation contre les conséquences d'actes discriminatoires peut l'emporter sur la peur de perdre des clients existants ou potentiels, bien que la mise en œuvre d'une politique antidiscrimination ne soit pas toujours aisée dans les faits (voir l'encadré 3.10).

Développement de l'employabilité des personnes exposées à la discrimination

269. La lutte contre la discrimination ne commence pas avec l'aide à la recherche d'un emploi et à l'embauche.

270. Des programmes d'emploi et de formation destinés à améliorer l'employabilité des victimes de discrimination peuvent être financés par l'Etat et administrés par les services publics de l'emploi, les collectivités locales, des organisations communautaires, le secteur privé, des organisations d'employeurs ou des syndicats. Les avantages d'une participation à de tels dispositifs dépendent de l'attention et de l'intérêt que les promoteurs et les exécutants de ces programmes portent aux besoins spécifiques des groupes touchés. C'est la raison pour laquelle il est primordial de consulter les membres de ces groupes et qu'ils soient partie prenante à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques à engager pour garantir l'adéquation et la légitimité de ces dernières⁴⁷.

271. L'orientation de carrière, qu'elle soit proposée dans l'enseignement secondaire ou supérieur, les services publics de l'emploi, les organisations communautaires ou les employeurs peuvent être des pistes importantes à explorer pour renforcer le pouvoir des travailleurs et remédier à la discrimination⁴⁸. Des mécanismes de formation spéciaux sont souvent nécessaires pour répondre aux besoins des membres des groupes défavorisés, parce que les programmes

45. R. Fauroux: *La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi* (Paris, ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, 2005).

46. J.F. Amadieu: *Enquête «Testing» sur CV Adia/Paris – Observatoire des discriminations*, consultable à l'adresse: <http://cergors.univ-paris1.fr/docsatelecharger/pr%E9sentation%20du%20testing%20mai%202004.pdf>.

47. E. Ogbonna et M. Noon: «A new deal or a new disadvantage? British ethnic minorities and Government training», *International Journal of Manpower* (Bradford), vol. 20, n° 3/4, 1999.

48. A.G. Watts et R.G. Sultana: «Career guidance policies in 37 countries: Contrasts and common themes», *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, vol. 4, n° 2-3, 2004.

de formation classiques ne sont pas conçus pour les personnes qui éprouvent de la difficulté à lire, écrire ou compter, et que, fréquemment, ils ne tiennent pas compte du fait que ces personnes occupent des emplois informels⁴⁹.

272. Au Brésil, le programme «Trabalho doméstico cidadão», qui fait partie intégrante de la politique nationale de formation professionnelle (PNQS), présente un intérêt particulier à cause de son caractère novateur. C'est la première fois de son histoire que le Brésil adopte une politique nationale destinée aux travailleurs domestiques, dont le nombre dépassait 6 millions en 2004, qui représentent 20 pour cent de l'ensemble de l'emploi féminin⁵⁰, et qui se composent principalement de femmes noires peu instruites. Ce programme constitue une reconnaissance du fait que ces employées de maison souffrent d'un triple handicap lié au sexe, à la race et à la classe. Son originalité tient à son approche intégrée qui conjugue la formation professionnelle, la régularisation du travail domestique, lequel est pour une bonne part non déclaré, l'encouragement à la syndicalisation du personnel domestique et un programme de logements à son intention. Des mesures pratiques sont prises sur différents terrains: campagnes d'information des médias sur la situation et la condition des travailleurs domestiques, incitations fiscales pour les employeurs qui offrent un travail permanent à ces personnes, sensibilisation des travailleurs domestiques à leurs droits, cours d'enseignement élémentaire et formation professionnelle pour leur donner accès à davantage de débouchés⁵¹. L'octroi d'allocations de transport ou de garderie se révèle un bon moyen de les aider à suivre une formation. Le programme est mis en œuvre par le ministère du Travail et de l'Emploi en concertation avec les travailleurs domestiques par l'intermédiaire de leurs syndicats.

273. Au Cambodge, dans les années quatre-vingt-dix et au début des années deux mille, une école itinérante a sillonné les régions rurales et dispensé une formation à un grand nombre de femmes des campagnes. Auparavant, il leur était difficile de suivre une formation à cause du manque de transports et du fait de barrières culturelles qui restreignaient leurs mouvements (certaines règles sociales interdisent aux

femmes de quitter leur foyer ou de se soustraire à leurs obligations familiales pendant de longs laps de temps, et il n'est pas de bon ton qu'elles demandent à des voisins de les conduire à un cours en dehors de leur village)⁵².

274. Des programmes visant le marché du travail (travaux publics, travaux communautaires, etc.) sont conçus pour permettre aux personnes à faible revenu et non qualifiées de gagner temporairement un salaire; ils constituent un élément clé des politiques de l'emploi dans la plupart des pays en développement et des économies en transition. Ils représentent un moyen d'intervention important pour réduire le chômage et augmenter les salaires des travailleurs occasionnels, notamment dans les cas où les chances d'un essor de l'emploi salarié formel sont limitées ou lorsque les emplois de ce type qui se créent iront probablement aux personnes plus qualifiées, qu'elles soient au chômage ou pas encore entrées sur le marché du travail.

275. En Inde, la loi nationale de 2005 sur la garantie de l'emploi rural a institutionnalisé un salaire minimum pour la main-d'œuvre non qualifiée des campagnes et vise à garantir un emploi pendant au moins cent jours. Elle prévoit aussi le versement d'indemnités de chômage si un emploi n'est pas attribué à une famille rurale. Il est prématuré de tirer des conclusions à propos des incidences du système sur la pauvreté et l'égalité entre les sexes, mais d'aucuns craignent qu'il engendre des tensions au sein des familles quant au choix de la personne qui occupera l'emploi et que les femmes soient tenues à l'écart. Des expériences menées ailleurs montrent que le niveau des versements et le mode de paiement, le mécanisme de recrutement et de mobilisation, les conditions de travail et la nature des dispositifs de création d'emplois sont déterminants pour la participation des femmes à ces programmes ou leur exclusion, et pour les avantages qu'elles peuvent en retirer⁵³.

276. Des enquêtes sont réalisées à l'initiative du BIT dans divers districts de l'Inde. Elles permettent d'analyser le Programme national de garantie de l'emploi en milieu rural sous les aspects du travail décent et de l'égalité entre hommes et femmes, et ses effets sur les migrations causées par une situation de dé-

49. I. Zoon et J. Kiers: *Report on the Council of Europe Project «Roma access to employment in SEE»*; http://www.coe.int/T/DG3/Roma-Travellers/stabilitypact/activities/FYROM/accessemplymentregional_en.asp.

50. L. Abramo et M.E. Valenzuela: «Inserción laboral y brechas de género en América Latina» dans l'ouvrage publié sous la direction de L. Abramo: *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (Santiago du Chili, BIT, 2006).

51. S. Sanches: «Mainstreaming gender and race in active labour market policies: Some reflections and experiences in Brazil», mai 2006, document de travail rédigé pour le présent rapport.

52. BIT, Institut économique du Cambodge et UNIFEM: *Decent work for women and men in the informal economy: Profile and good practices in Cambodia* (Bangkok et Phnom Penh, BIT, 2006).

53. A. King-Dejardin: *Public Works Programmes, a strategy for poverty alleviation: The gender dimension* (Genève, BIT, 1996).

tresse. On examine en particulier la dynamique entre les hommes et les femmes dans le cadre familial, dans la communauté et sur les lieux de travail pour déterminer dans quelle mesure elle influe sur le niveau et les modes de participation des femmes au programme. On s'est aussi fixé pour but de définir les mesures de sauvegarde à inclure dans le programme pour que celui-ci profite de la même manière aux hommes et aux femmes⁵⁴.

277. Une autre illustration nous est fournie par le programme «A Trabajar Urbano» qui consiste, au Pérou, à créer des emplois temporaires dans des projets de construction d'infrastructures sociales et économiques. Ce programme vise les chefs de famille – hommes ou femmes – ayant à charge au moins un enfant de moins de 18 ans, appartenant aux deux quintiles de revenus les plus bas et vivant dans des zones urbaines choisies avec soin. Si, globalement, les femmes représentent la majorité des bénéficiaires, leur participation varie dans le temps et par région. Elles sont plus nombreuses à Lima que partout ailleurs parce qu'elles reçoivent des salaires très bas et inférieurs aux gains moyens des bénéficiaires potentiels du sexe masculin. Mais, dans les autres villes, ces mêmes salaires sont plus élevés que les gains moyens locaux des bénéficiaires potentiels et sont donc attrayants pour les hommes, qui représentent la majorité des participants. Par ailleurs, une modification de la nature des projets financés par le programme a entraîné une transformation brutale de la répartition des participants entre hommes et femmes. L'abandon d'une politique presque exclusivement centrée sur l'«embellissement» de Lima et de ses parcs par la construction d'infrastructures sociales ou économiques et l'invitation lancée aux organismes d'exécution dans le cadre du programme, pour qu'ils choisissent des candidats «offrant toutes les qualités», ont eu pour effet un afflux massif d'hommes dans ces chantiers publics. Les promoteurs du programme sont ultérieurement revenus sur ce critère au motif que son application avait conduit à des erreurs d'interprétation et à l'exclusion involontaire des femmes⁵⁵.

Politiques visant à réduire l'écart entre hommes et femmes au chapitre de l'emploi et de la rémunération

278. Les faits nous enseignent que, un peu partout dans le monde, s'agissant d'obtenir un emploi rémunéré, les perspectives n'ont cessé de s'améliorer pour les femmes, avec toutefois des différences très marquées entre les régions, et que les femmes sont de plus en plus nombreuses à exercer des professions autrefois réservées aux hommes (voir partie II, chapitre 1). Néanmoins, en dépit des énormes avancées qu'elles ont faites sur le plan des études, les femmes demeurent en moyenne moins bien payées que les hommes dans tous les pays et, pour beaucoup de femmes (ainsi que pour quelques hommes), notamment dans les métiers du bas de l'échelle, la difficulté continue de se poser quotidiennement de concilier responsabilités familiales et emploi rémunéré.

279. A cause de la façon dont la société est organisée et dont les tâches ménagères sont réparties, les responsabilités familiales peuvent constituer un handicap sur le marché du travail quand elles entrent en conflit avec les exigences du poste⁵⁶. Comme les femmes assument toujours le plus gros des responsabilités familiales dans la plupart de nos sociétés, ces responsabilités sont source d'inégalité entre les sexes. Les tensions entre le travail et la famille limitent les choix qui s'offrent aux femmes quant à l'exercice d'un métier, au lieu de travail et à la nature de l'emploi. Cela influe sur leur ancienneté et leur expérience professionnelle, ainsi que sur leur formation et leurs perspectives de carrière, ce qui contribue à peser sur leurs rémunérations. Toutefois, même lorsque les femmes ayant des responsabilités familiales réussissent à rester et à progresser sur le marché du travail et qu'elles occupent un emploi de haut niveau, elles continuent de gagner moins que leurs collègues masculins. D'où la conclusion qu'il existe une discrimination au plan des rémunérations.

280. Il ressort de ces éléments que la promotion de l'égalité entre les sexes au travail exige l'adoption d'un ensemble de politiques à court et long terme pour remédier simultanément à tous ces problèmes.

54. Institute of Social Studies Trust (ISST): *Women and the NREGA*, rapport de la première phase (2006), Decent work country programme for India 2006-2009.

55. M. Tostes: *Igualdad de oportunidades y promoción del empleo en el Perú: Una radiografía* (document non publié, 2006).

56. C. Hein: *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (Genève, BIT, 2005).

Tableau 3.4. Causes et dimensions de l'écart de rémunération entre hommes et femmes

Causes	Dimensions
Différences concernant les caractéristiques de productivité des hommes et des femmes	<ul style="list-style-type: none"> ● Années d'études ● Domaine de spécialisation ● Années d'expérience professionnelle ● Ancienneté dans le poste
Différences concernant les caractéristiques des entreprises et des secteurs employant des hommes et des femmes	<ul style="list-style-type: none"> ● Taille de l'entreprise ● Type d'industrie ● Taux de syndicalisation dans les entreprises et les secteurs
Différences concernant les postes occupés par les femmes et les hommes	<ul style="list-style-type: none"> ● Sous-représentation des femmes aux postes les mieux payés ● Surreprésentation des femmes dans une gamme de professions plus restreinte que celle qui s'offre aux hommes et où le travail est moins bien payé ● Concentration d'hommes et de femmes dans des segments différents d'une même profession ● Surreprésentation des femmes dans le travail à temps partiel
Différences concernant le nombre d'heures de travail rémunéré	<ul style="list-style-type: none"> ● Durée du travail (rémunéré) plus longue chez les hommes que chez les femmes
Discrimination touchant à la rémunération	
<i>Discrimination directe</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Ecart de rémunération (au profit des hommes) pour des tâches identiques ou similaires ● Titres de poste (et rémunérations) différents pour des fonctions identiques ou similaires
<i>Discrimination indirecte</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Sous-évaluation des qualifications, compétences et responsabilités associées aux emplois «féminins» ● Préjugés sexistes caractérisant les méthodes d'évaluation des postes ● Préjugés sexistes caractérisant les systèmes de classification des emplois ● Préjugés sexistes caractérisant les systèmes de rémunération

Promotion de l'équité salariale

281. L'écart de rémunération entre les sexes a de nombreuses causes, dont la discrimination sexuelle. Le tableau 3.4 présente les causes et les dimensions de cet écart.

282. La persistance de la discrimination sexuelle dans les rémunérations montre que les pouvoirs publics doivent prendre des mesures spécifiques pour remédier à ce problème. Il est essentiel de garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale, droit fondamental inscrit dans la convention n° 100

de l'OIT. L'équité salariale ce n'est pas offrir une même rémunération aux hommes et aux femmes, ni changer le travail que font les femmes. L'équité salariale c'est mettre fin à la sous-évaluation des emplois habituellement confiés aux femmes et les rémunérer selon leur valeur. Ce ne sont pas nécessairement les forces du marché ou les compétences requises qui jouent un rôle, mais les disparités relatives au pouvoir de négociation collective, les préjugés concernant la pénurie de personnes qualifiées ou les taux du marché, ou l'éternelle sous-évaluation des emplois «féminins»⁵⁷.

57. Women and Work Commission (Royaume-Uni): *Shaping a fairer future* (fév. 2006), www.womenandequalityunit.gov.uk.

Pour une évaluation non sexiste des emplois: sur la voie de l'équité salariale

283. Pour qu'il y ait équité salariale, il est nécessaire de comparer – en définissant leur valeur relative – deux emplois qui diffèrent par leur contenu et, pour cela, de décomposer les emplois en divers éléments ou «facteurs» et «sous-facteurs», et de leur attribuer des points. Les facteurs généralement utilisés avec les méthodes d'évaluation analytiques des emplois⁵⁸ comprennent les compétences ou qualifications, le degré de responsabilité, l'effort à fournir et les conditions de travail. Deux emplois qui obtiennent la même note doivent être rémunérés d'une manière égale. L'évaluation d'un emploi porte sur la teneur du poste et non sur les caractéristiques ou le rendement du titulaire.

284. L'évaluation des emplois plutôt «masculins» ou «féminins» doit être dénuée de tout préjugé sexiste, faute de quoi les qualités requises pour les emplois féminins sont soit ignorées, soit moins bien notées que celles des emplois masculins, avec pour conséquence que les emplois féminins sont encore moins appréciés à leur juste valeur⁵⁹. Le processus de mise au point et d'application des méthodes d'évaluation des emplois est au moins aussi important que lesdites méthodes et leurs aspects techniques. Des préjugés sexuels qui ne sont pas le fruit d'une intention délibérée peuvent naturellement se manifester à n'importe quel moment de leur élaboration et de leur application (voir l'encadré 3.11).

285. Au cours des dernières années, plusieurs pays industrialisés ont mis au point des méthodes d'évaluation des emplois exemptes de tout préjugé sexiste, comme la Suède⁶⁰, la Suisse (méthodes ABAKABA et EVALFRI) et l'Espagne (méthode ISOS).

286. L'expérience montre qu'il est important que l'évaluation d'un poste soit effectuée de concert par la direction et par les travailleurs des deux sexes. Au Québec (Canada), par exemple, toutes les entreprises de 100 personnes ou plus sont tenues d'instaurer un comité de l'équité salariale composé aux deux tiers de

représentants du personnel, syndiqués ou non, dont 50 pour cent de femmes. La transparence concernant les salaires ou les conditions de variation des rémunérations est tout aussi importante pour que, aux yeux du personnel, les résultats obtenus soient justes et conformes à la loi.

287. Des commissions de l'équité salariale ou des commissions ayant des attributions plus larges de lutte contre la discrimination peuvent beaucoup aider à réaliser l'équité salariale, en particulier dans les PME. C'est ainsi qu'en Suède, depuis 2001, l'ombudsman à l'égalité des chances prend des mesures d'information et d'éducation pour aider les partenaires sociaux à remplir leurs obligations au titre de la loi sur l'égalité des chances, en mettant surtout l'accent sur les grilles des salaires. De même, au Royaume-Uni, la Commission de l'égalité des chances a produit un ensemble de documents utiles pour favoriser une véritable équité salariale sur le lieu de travail, y compris dans les petites entreprises. La création de comités tripartites chargés de concevoir des outils d'évaluation des emplois dans un secteur particulier présente également un intérêt indéniable pour les PME. Ces comités aident à réduire les frais administratifs induits par les opérations d'évaluation (voir partie IV, chapitre 1).

288. Une tendance se dégage nettement, notamment dans les pays industrialisés, qui consiste à intégrer la question de l'équité salariale dans les conventions collectives. Il s'agit certes d'une évolution positive mais, si on la restreint au cadre des négociations, la question de l'équité salariale risque de passer après d'autres sujets (voir la section sur les négociations collectives au chapitre 2).

289. Les méthodes et processus d'évaluation des emplois contribuent à l'équité salariale dans le sens où ils se traduisent par la mesure et la correction des écarts de rémunération imputables à la discrimination. Il n'en va malheureusement pas toujours ainsi car tous les pays ne donnent pas le même sens à l'équité salariale, certains optant pour la suppression des pratiques salariales discriminatoires et d'autres pour l'élimination partielle de ces pratiques conjuguée à des mesures

58. On distingue deux grands types d'évaluation des emplois: les méthodes de classement globales et les méthodes d'évaluation analytiques. Les premières portent sur l'ensemble du poste et non sur ses principales composantes, ce qui aboutit à une identification des caractéristiques du titulaire avec celles de l'emploi. En conséquence, le jugement des évaluateurs a tendance à être influencé par la valeur traditionnellement reconnue au poste étudié. Ces méthodes sont difficiles à appliquer quand les catégories d'emplois se chiffrent à plus d'une dizaine. Le processus de comparaison et de classement doit se répéter à chaque apparition d'une nouvelle catégorie d'emplois. Voir: Groupe de travail sur l'équité salariale: *L'équité salariale: une nouvelle approche à un droit fondamental*, rapport final, 2004, <http://www.payequityreview.gc.ca> et <http://www.canada.justice.gc.ca>.

59. Les méthodes d'évaluation analytiques classiques mettent beaucoup l'accent sur les qualifications, l'effort mental et la responsabilité, ce qui favorise les postes de haut rang, où les hommes dominent, au mépris d'aspects comme le souci et la responsabilité à l'égard d'autrui, qui caractérisent les emplois féminins. Voir C. Katz et C. Baitsch: *L'égalité des salaires en pratique: deux outils d'évaluation du travail non discriminatoire à l'égard des sexes*, ABAKABA et VIWIV (vdf et Georg Editeur, Genève, 1996), p. 27.

60. A. Harriman et C. Holm: *Steps to pay equity: An easy and quick method for the evaluation of work demands* (Ombudsman à l'égalité des chances, 2001).

Encadré 3.11
Principales étapes d'une évaluation analytique des emplois sans parti pris sexiste

Création d'un comité et formation de ses membres

Un comité est habituellement constitué sur le lieu de travail pour évaluer les emplois. Il doit comprendre un nombre égal d'hommes et de femmes; ces femmes ne doivent pas toutes occuper des postes subalternes, et les hommes ne doivent pas tous être issus du personnel de direction; il faut enfin un nombre égal de salariés et de représentants de la direction. Le comité doit être formé aux aspects techniques de la méthode d'évaluation qui sera utilisée et être sensibilisé aux écarts de rémunération entre les sexes.

Sélection des emplois à évaluer

Il s'agit de répertorier les emplois occupés majoritairement par des femmes ou par des hommes. Un des principaux critères retenus est la proportion de femmes ou d'hommes qui occupent un emploi donné: lorsque cette proportion atteint ou dépasse 60 pour cent, on considère que l'on a affaire à un emploi féminin ou masculin, selon le cas. Pour les besoins de la comparaison, il est impératif de tenir compte de toutes les formes d'emploi – temps partiel, plein temps, travail de courte durée ou à durée illimitée.

Choix de la méthode

Les méthodes d'évaluation analytiques des emplois sont celles qui conviennent le mieux pour dépister et régler les cas de discrimination sexuelle au chapitre des rémunérations. Une fois qu'une méthode a été choisie, il faut définir les facteurs et sous-facteurs ou les qualifications requises. Tous les aspects pertinents des emplois «masculins» ou «féminins» doivent être décrits parce que les éléments non recensés ne sont pas mesurés ni décomptés. De plus, pour chaque sous-facteur doit être établie une échelle d'évaluation avec plusieurs niveaux d'importance ou de fréquence pour faciliter la différenciation des catégories d'emplois. Au moment de définir ces niveaux, on veillera à ne pas tomber dans des préjugés sexistes et à ne pas attribuer automatiquement une trop grande place à des sous-facteurs couramment associés à des emplois masculins.

Recueil d'informations sur les emplois

La teneur des emplois à comparer doit être connue. Des informations peuvent être obtenues à l'aide des descriptions de poste officielles, de questionnaires dirigés ou non dirigés à remplir par les titulaires ou d'entretiens personnels, ou d'une combinaison de ces moyens. Il est important que la terminologie employée dans les questionnaires ou pendant les entretiens ne contribue pas à entretenir des préjugés sexistes; on évitera, par exemple, d'utiliser le verbe «coordonner» au lieu de «diriger» pour décrire des tâches associées à des emplois féminins, ou la forme passive à la place de l'actif. Les personnes en poste comme leurs supérieurs doivent prendre part au recueil de données, et il est impératif que ces informations soient avalisées par les deux parties. Les désaccords éventuels devront faire l'objet d'un débat et trouver une solution.

Examen des résultats de l'évaluation des emplois

Le comité prépare une description des emplois évalués en s'appuyant à la fois sur les informations recueillies et sur les facteurs et sous-facteurs fixés, avec les échelles d'évaluation correspondantes.

Détermination de la valeur des emplois évalués

Cette étape consiste à pondérer les divers facteurs et sous-facteurs, ces derniers ne revêtant pas tous la même importance pour le travail d'une entreprise. La pondération des facteurs doit refléter ces différences, outre qu'elle doit être transparente et n'être influencée par aucun préjugé sexiste. Sur cette base, des points sont alors attribués aux emplois analysés. Et ceux-ci sont groupés par intervalles de points.

Analyse et ajustement des notes attribuées

Une fois terminés le travail d'évaluation et le calcul des points, il convient d'analyser les notes attribuées. Le but est de vérifier s'il y a des écarts systématiques dans la notation des emplois «masculins» et «féminins» et dans les salaires affectés à ces emplois.

Mesure et correction des écarts de rémunération

Après que l'on a déterminé la part de l'écart de rémunération qui est imputable à la discrimination, il importe d'augmenter de cette différence la rémunération de l'emploi sous-évalué.

Source: BIT: *Guide de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération: modèles et impacts* (à paraître).

Tableau 3.5. Différents modèles de promotion de l'équité salariale

Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
Approche exhaustive visant la correction des pratiques salariales discriminatoires et l'élimination de l'écart de rémunération discriminatoire	Approche partielle visant la correction des pratiques salariales discriminatoires	Approche mixte visant la correction de certaines pratiques discriminatoires et l'élimination de l'écart de rémunération global
Suède et Québec (Canada)	Royaume-Uni, Pays-Bas	France, Suisse
Obligatoire	Facultatif	Obligatoire
<ul style="list-style-type: none"> ● Exige la mise au point d'une méthode d'évaluation exempte de tout préjugé sexiste ● Compare les emplois à dominante féminine et les emplois à prépondérance masculine ● Mesure l'écart de rémunération entre des emplois de valeur égale ● Corrige les salaires des emplois dominés par les femmes pour supprimer dans un délai donné l'écart observé 	<ul style="list-style-type: none"> ● Exige la mise au point d'une méthode d'évaluation exempte de tout préjugé sexiste ● Absence de lignes directrices précises pour mesurer les écarts de rémunération ● Absence de lignes directrices précises pour supprimer les écarts de rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> ● Demande une analyse de régression des salaires selon le sexe si l'écart résiduel dépasse 5 pour cent, analyse complémentaire conduisant à certaines mesures correctives (Suisse) ● Evaluation de la répartition des salaires selon le sexe, la rémunération mensuelle moyenne par sexe et la proportion de femmes dans les 10 professions les mieux payées (France) ● Aucune obligation de choisir une méthode d'évaluation dénuée de préjugé sexiste ● Absence de lignes directrices précises pour mesurer les écarts de rémunération ● Absence de lignes directrices précises pour supprimer les écarts de rémunération

Source: M.T. Chicha: *Analyse comparative de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération: modèles et impacts* (Genève, BIT, 2006).

visant d'autres causes du phénomène général des disparités salariales (voir le tableau 3.5).

290. L'évaluation analytique des emplois demeure une solution difficile pour bon nombre de pays en développement, et beaucoup de pays ne disposent d'aucune méthode pour procéder à une évaluation objective. Plusieurs lois et règlements nationaux, dont certains sont récents, parlent simplement de travail «identique» ou «similaire» et n'évoquent pas la notion plus générale de «travail de valeur égale»⁶¹. Par ailleurs, les dispositions pour une égalité des rémunérations ne s'appliquent souvent qu'au salaire de base ou ordinaire, aux rémunérations en espèces ou à certaines indemnités, ce qui rend possible une discrimination sexuelle sur la partie variable de la rémunération⁶².

291. Mais cette situation témoigne aussi de l'idée selon laquelle offrir un salaire égal pour un travail de

valeur égale est un «luxe» que peuvent se permettre uniquement les pays les plus industrialisés, surtout dans un contexte caractérisé par un secteur informel développé, un excédent de main-d'œuvre et une grande pauvreté. Cependant, certains pays, comme le Liban, Maurice et le Nigéria ont sollicité l'aide du BIT à ce chapitre.

292. Depuis 2001, l'Internationale des services publics (ISP) s'emploie à démontrer, non sans obtenir quelques résultats encourageants, que les programmes d'équité salariale contribuent à la réalisation d'objectifs plus larges, tels que la réduction de la pauvreté, l'intégration sociale et l'amélioration de la qualité des services publics⁶³. Le principe d'équité salariale n'en est que mieux accepté dans la société et dans la classe politique. L'équité salariale produit d'autres effets positifs, tels qu'une meilleure connaissance des

61. Exemples: Burkina Faso, République centrafricaine, Congo, Cuba, Egypte, Estonie, Fidji, Honduras, Inde, Jamaïque, Kirghizistan, Mexique, Népal, Nicaragua, Nouvelle-Zélande, Panama, Pérou, République démocratique du Congo, Roumanie, Rwanda, Slovaquie et Thaïlande. Voir: K. Landuyt: *Equal remuneration for men and women for work of equal value: convention n° 100* (Genève, BIT, 2006).

62. Exemples: Kirghizistan, île Norfolk (Australie), Pakistan, République démocratique du Congo, Rwanda, Slovaquie et Thaïlande; *ibid.*

63. A. Hegewisch, S. Hammond et K. Valladares: *Report of the evaluation of the PSI Pay Equity Campaign*, 31 oct. 2006, www.world-psi.org.

qualifications requises, une formation mieux adaptée dans les entreprises, et une efficacité accrue s'agissant des rémunérations et des pratiques de recrutement et de sélection (voir encadré 4.1 dans la partie IV).

293. Les pays sont de plus en plus nombreux à admettre que les mesures et politiques destinées à promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi et au travail en général aident aussi à réduire les inégalités salariales. Les actions engagées pour favoriser l'égalité des sexes face au travail, par exemple les mesures visant à aider les femmes à mieux concilier responsabilités professionnelles et familiales, peuvent contribuer à diminuer l'écart de rémunération, en permettant aux femmes d'acquérir davantage d'ancienneté et d'expérience professionnelle ainsi qu'en améliorant leur formation et leurs perspectives de carrière.

Moyens d'aider les travailleurs à concilier responsabilités familiales et responsabilités professionnelles

294. Les politiques «profamille» s'adressent non seulement aux femmes mais également aux hommes, et la notion de «famille» va plus loin que les responsabilités concernant les soins aux enfants pour s'étendre à tout autre membre du foyer à la charge d'une personne de la famille qui travaille, homme ou femme (personne âgée dépendante, conjoint handicapé, etc.).

295. On estime que, dans le monde, 340 millions d'enfants de moins de 6 ans et 930 millions d'enfants de moins de 15 ans vivent dans des ménages dont tous les adultes ont un travail rémunéré. Cette situation résulte du fait que l'arrivée générale des femmes sur le marché du travail n'a pas été contrebalancée par une diminution équivalente de la main-d'œuvre masculine et de l'existence de politiques défavorables aux familles, au niveau de l'Etat ou des entreprises⁶⁴.

296. L'évolution actuelle du temps de travail dans les pays industrialisés aussi bien que dans les économies en développement ou en transition fait que les travailleurs ayant charge de famille ont de plus en plus de difficulté à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Dans le monde industria-

lisé, on assiste couramment à une intensification et une «densification» du temps de travail, c'est-à-dire à l'élimination des périodes improductives pendant la journée de travail, en particulier chez les cadres et les travailleurs indépendants⁶⁵. De même, la pratique de longues heures de travail semble être courante dans les dix nouveaux Etats membres de l'UE, et les heures supplémentaires, notamment parmi certains travailleurs peu rémunérés et peu qualifiés, sont la règle en Thaïlande⁶⁶ ainsi que dans des pays comme l'Argentine, le Brésil, le Chili, la Colombie et le Mexique⁶⁷.

297. La longueur des journées de travail a une incidence disproportionnée sur les femmes, qui restent les premières à s'occuper de leur foyer, ce qui réduit les choix qui s'offrent à elles quant à la question de savoir si elles doivent travailler, à quel endroit et dans quel emploi. Dans les pays industrialisés, l'existence d'heures de travail excessivement longues constitue une entrave à l'embauche et au maintien de femmes à des postes d'encadrement, ce qui a pour effet d'accroître la ségrégation sexuelle dans l'emploi et, en conséquence, l'écart de rémunération entre les sexes. Au Canada, par exemple, les femmes, surtout celles qui ont des responsabilités familiales, ont plus tendance que les hommes à occuper régulièrement le week-end un emploi à temps partiel, temporaire ou saisonnier, soucieuses qu'elles sont de préserver la carrière de leur conjoint qui travaille pendant la semaine (du lundi au vendredi)⁶⁸.

298. Dans l'économie informelle, les horaires de travail sont particulièrement durs à supporter pour certaines catégories de personnel, comme les vendeurs des rues; ce sont souvent des femmes, qui emmènent leurs enfants avec elles au travail, outre qu'elles doivent faire face à une demande saisonnière, à des conditions atmosphériques changeantes et à une organisation de la profession qui peut les obliger à commencer de bonne heure ou à finir tard.

299. Ces modes de travail ajoutent aux inégalités de la division des emplois rémunérés et non rémunérés entre les femmes et les hommes, ce qui nuit aux intérêts des femmes au plan des perspectives d'embauche, de l'évolution de carrière et des rémunérations, en plus d'alourdir leur charge de travail globale (voir la figure 3.1).

64. J. Heymann: *Forgotten families* (New York, Oxford University Press, 2006).

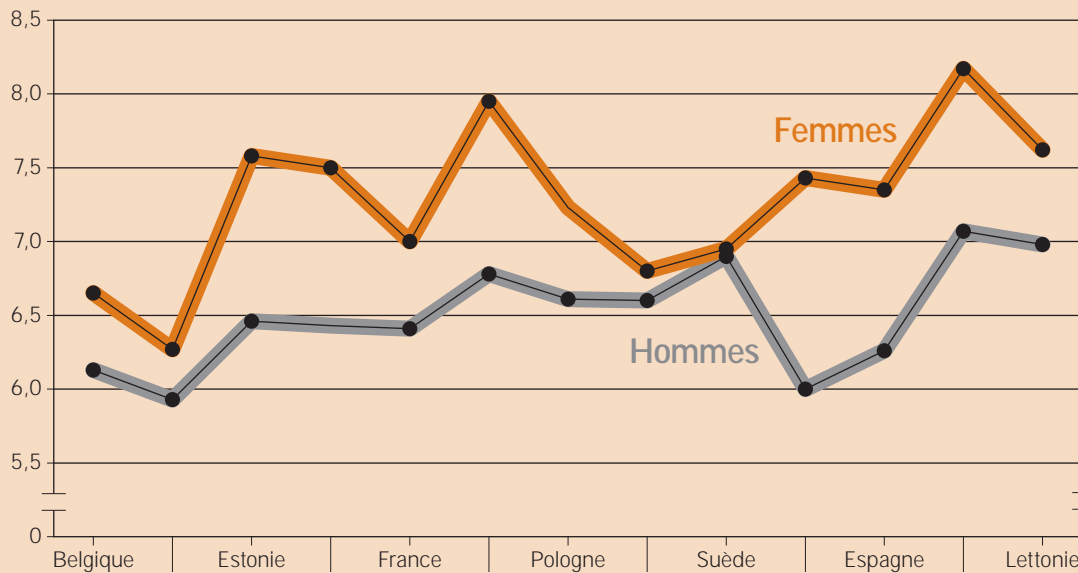
65. J.Y. Boulouin, M. Lallement et F. Michon: «Decent working time in industrialized countries» dans l'ouvrage publié sous la direction de J.Y. Boulouin, M. Lallement, J.C. Messenger et F. Michon: *Decent working time: New trends, new issues* (Genève, BIT, 2006).

66. K. Kusakab: *Reconciling work and family: Issues and policies in Thailand* (Genève, BIT, 2006).

67. M.L. Vega Ruiz (directeur de publication): *La Reforma laboral en América Latina: 15 años después – Un análisis comparado* (Lima, BIT, 2005).

68. I.U. Zeytinoglu et G.B. Cooke: «Who is working at weekends? Determinants of regular weekend work in Canada» dans l'ouvrage publié sous la direction de J.Y. Boulouin, M. Lallement, J.C. Messenger et F. Michon: *Decent working time. New trends, new issues, op. cit.*

Figure 3.1. Temps de travail (rémunéré et non rémunéré) des hommes et des femmes âgés de 20 à 74 ans dans certains pays européens (heures/jour)



Source: Eurostat, communiqué de presse: «Un aperçu statistique de la vie des femmes et des hommes dans l'UE25», mars 2006.

Encadré 3.12

Principales conditions à remplir par les politiques d'aide aux familles pour qu'elles favorisent l'égalité entre les sexes

Reconnaître le rôle des hommes pour la garde des enfants: proposer un congé de paternité et faire en sorte que, en plus du congé de maternité, un congé parental soit accessible aux hommes comme aux femmes et non transférable.

Rendre le travail «normal» plus compatible avec les obligations familiales: mise en place de solutions souples concernant les horaires de travail, les périodes de repos et les vacances; congé annuel, congé de courte durée en cas d'urgence: temps partiel (bien pensé), horaires variables, crédits horaires, télétravail, réduction du nombre d'heures de travail hebdomadaires et d'heures supplémentaires.

Rendre les responsabilités familiales plus compatibles avec le travail: fourniture de structures abordables et de qualité pour l'accueil des enfants d'âge préscolaire et des jeunes enfants.

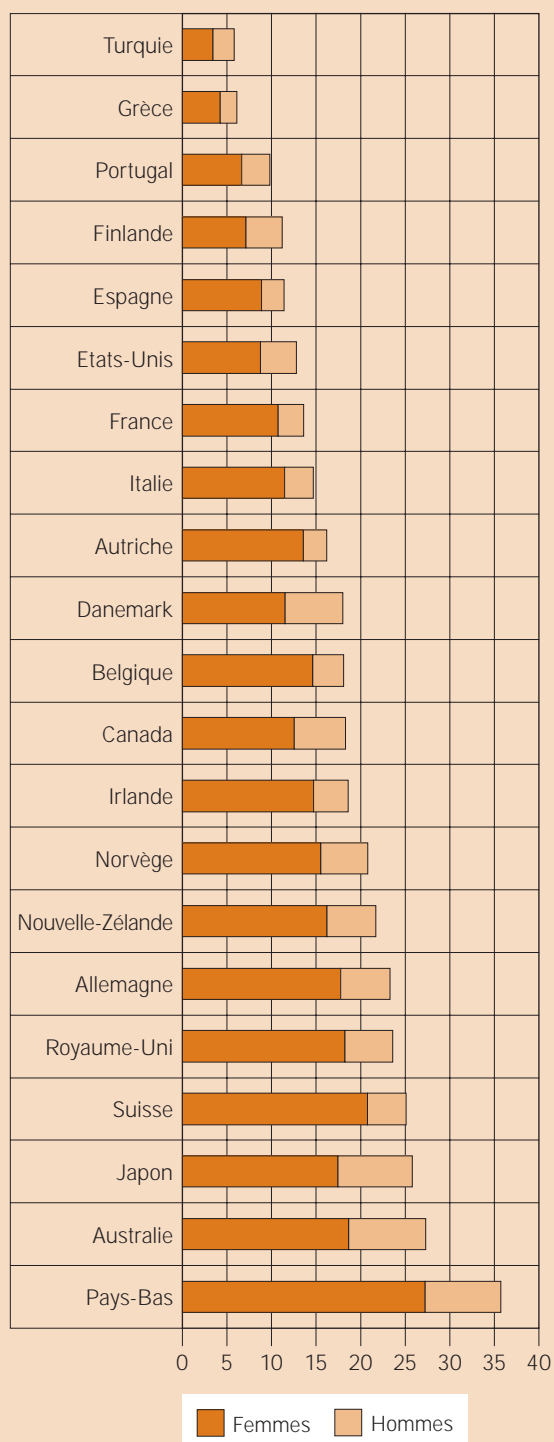
Promouvoir un partage des responsabilités familiales plus équitable entre hommes et femmes.

300. Pour aider à remédier à ces problèmes, les pouvoirs publics peuvent prendre des politiques favorables aux familles, à condition qu'elles tiennent également compte des questions concernant l'égalité entre les sexes (voir l'encadré 3.12). De telles politiques peuvent aussi contribuer à enrayer le déclin alarmant des taux de fécondité que connaissent plusieurs pays industrialisés, comme le Japon ou l'Italie. Des études de l'OCDE montrent que, dans certains pays, le rap-

port entre la proportion de femmes sur le marché du travail et le taux de fécondité total passe de négatif à positif après l'adoption de mesures visant à réduire les tensions entre vie professionnelle et famille (multiplication des garderies, diminution des coûts directement liés à l'éducation des enfants, développement du travail à temps partiel, allongement de la durée des congés, etc.)⁶⁹.

69. A.C. D'Addio et M. Mira d'Ercole: *Trends and determinants of fertility rates in OECD countries: the role of policies* (Paris, OCDE, 2005).

Figure 3.2. Personnes travaillant à temps partiel¹, 2005 (en pourcentage de l'emploi total)



¹ Moins de 30 heures par semaine. Japon: moins de 35 heures par semaine.

Source: OCDE: *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2006. Stimuler l'emploi et les revenus* (Paris, 2006).

Travail à temps partiel

301. Le travail à temps partiel connaît dans les pays de l'OCDE et de l'Europe des quinze un développement marqué et régulier depuis dix ans, ce qui a eu pour conséquence une augmentation de la main-d'œuvre féminine. Néanmoins, malgré sa progression, on observe des variations significatives, dans les pays de l'OCDE, concernant l'importance relative du travail à temps partiel, et sa répartition entre les secteurs et les professions (voir la figure 3.2). La disparité des politiques et des instances nationales en cause explique ces différences, mais dans la plupart des pays le travail à temps partiel reste l'apanage des femmes et est synonyme d'une situation médiocre, d'une formation insuffisante et de perspectives de carrière limitées, bien qu'il soit fréquemment présenté comme une formule accessible aussi bien aux mères qu'aux pères de famille qui travaillent. En outre, les gens travaillent souvent à temps partiel malgré eux, dans le sens où c'est la meilleure solution qui reste en dehors d'un emploi à plein temps.

302. Le travail à temps partiel peut cependant aider à concilier les responsabilités professionnelles et familiales, sans accentuer les inégalités entre les sexes dans l'emploi, au plan des rémunérations et dans le cercle familial. Il ressort d'une étude comparative sur le travail à temps partiel en Allemagne, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni que les Pays-Bas ont réussi à éliminer certains des handicaps que subissent les femmes sur le marché du travail et qui sont généralement associés à cette forme d'emploi. Premièrement, les Pays-Bas ont «normalisé» le travail à temps partiel en aplanissant les différences existant entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à plein temps au titre des droits, des avantages sociaux et des revenus, tandis qu'en Allemagne et au Royaume-Uni ces emplois sont caractérisés par un nombre d'heures de travail hebdomadaire très limité (moins de seize heures au Royaume-Uni), des coûts salariaux bas et des rémunérations faibles, outre qu'ils ne donnent pas droit aux prestations sociales. Deuxièmement, les Pays-Bas ont réussi à intégrer le travail à temps partiel dans l'ensemble des secteurs et des professions et, à la différence des deux autres pays, le travail à temps partiel se répartit d'une manière égale entre toutes les catégories de femmes. En conséquence, le travail à temps partiel non voulu est très peu répandu et plus fréquent chez les hommes que dans d'autres pays⁷⁰.

70. M. Yerkes et J. Visser: «Women's preferences or delineated policies? The development of part-time work in the Netherlands, Germany and the United Kingdom» dans l'ouvrage publié sous la direction de J.Y. Boulin, M. Lallement, J.C. Messenger et F. Michon: *Decent working time: New trends, new issues, op. cit.*

303. Ces résultats s'expliquent par une réglementation plus rigoureuse du marché du travail ainsi que par une mobilisation plus forte des groupes féministes et des partenaires sociaux qui les soutiennent. Toutefois, les possibilités de formation et d'avancement restent plus réduites pour les travailleurs à temps partiel, et la pénurie de garderies continue de poser un problème.

304. De plus, si dans les trois pays évoqués des réformes législatives récentes autorisent les travailleurs à solliciter, dans certaines circonstances particulières, un aménagement de leurs horaires, ils sont très peu nombreux à se prévaloir de ce droit. La raison en est peut-être que les travailleurs craignent de compromettre leur carrière en demandant une diminution de leurs heures de travail.

Garde des enfants

305. L'existence de structures abordables et fiables destinées à l'accueil des enfants est indispensable pour accroître la présence des femmes sur le marché du travail, pour les y maintenir, et pour permettre aux pères célibataires ou mariés de concilier un emploi rémunéré et des obligations familiales. Les installations et solutions proposées pour la garde des enfants doivent être adaptées aux besoins des différentes catégories d'enfants: nourrissons, enfants d'âge préscolaire et enfants scolarisés qu'il faut prendre en charge après la classe.

306. Certains signes observés partout dans le monde sont encourageants s'agissant de l'accueil des enfants du niveau préprimaire, c'est-à-dire de la tranche comprise entre l'âge de 3 ans et l'entrée à l'école primaire⁷¹. Mais l'expansion des services d'accueil de la petite enfance, c'est-à-dire des enfants de moins de 3 ans, a été limitée dans les pays industrialisés, outre que de nombreux pays en développement et les pays d'Europe centrale et orientale et de la CEI n'en ont pas fait une de leurs priorités⁷². Après l'effondrement du bloc soviétique, la possibilité a été maintenue, pour les mères de famille, de prendre un congé parental de

longue durée rémunéré ou non rémunéré dans des pays comme le Bélarus, la Hongrie⁷³, la Pologne, la République tchèque et l'Ukraine⁷⁴. L'allongement du congé a servi à réduire la demande et les investissements en matière de services de garderie⁷⁵. L'incapacité croissante des pays de l'Europe orientale et centrale d'offrir des structures abordables et fiables pour l'accueil des enfants, en particulier dans les zones rurales, a eu pour conséquence d'aggraver la discrimination dont les femmes font l'objet sur le lieu de travail⁷⁶.

307. La conclusion d'accords entre privé et public peut s'avérer extrêmement utile pour réduire les subventions octroyées aux structures de garde d'enfants. En Chine, on relève une tendance à la privatisation et à une coopération accrue avec le secteur privé dans le cas des enfants d'âge préscolaire. Des maternelles gérées par des entreprises ont été supprimées ou transférées aux services d'éducation locaux, les crèches et les établissements pour enfants de 3 à 5 ans seront de plus en plus confiés à des organismes non publics, qui devront solliciter des fonds auprès de diverses sources – sociétés, particuliers, collectivités –, et des mesures ont été prises pour mieux guider les services d'accueil de la petite enfance dans les zones rurales⁷⁷.

308. Au Kenya, les parents et les communautés sont les principales parties prenantes à la gestion des centres d'éducation préscolaire, lesquels accueillent 34 pour cent des enfants de 3 à 5 ans en 2000. Si 80 pour cent de ces centres sont publics et si les autorités publiques prennent à leur charge les frais de fonctionnement des établissements préscolaires dans les villes, les parents et les communautés apportent en revanche les terrains et les fonds nécessaires à la construction des bâtiments, en plus de fournir le mobilier et les matériaux et de payer les enseignants. La décentralisation et le respect de la richesse et de la diversité culturelles du pays constituent d'autres éléments clés du programme⁷⁸.

309. De même, les syndicats et les entreprises peuvent utilement faire cause commune pour limiter les tensions entre le travail et les responsabilités familiales. Témoin, la garderie ouverte à Bangkok (Thaïlande), pour aider les employés de l'entreprise TOT PLC à placer leurs enfants pendant les vacances scolaires

71. UNESCO: *Rapport mondial de suivi sur l'EPT 2006* (Paris, 2005).

72. Soo-Hyang Choi: *Education préprimaire, un choix valable pour la réalisation de l'EPT*, note de l'UNESCO sur la politique de la petite enfance, n° 31, mars-avril 2006.

73. E. Fulz, M. Ruck et S. Steinhilber: *La réforme de la protection sociale en Europe centrale et orientale au point de vue de l'égalité de traitement entre homme et femme: Hongrie, Pologne et République tchèque* (Budapest, BIT, 2003).

74. CEE-ONU: «Employability policies in transition countries: Issues, good practices, and policy options», document de travail présenté au Colloque régional sur l'intégration d'une perspective sexospécifique dans les politiques économiques, 28-30 janv. 2004, Genève.

75. L. Haddad: *An integrated approach to early childhood education and care* (UNESCO, 2002).

76. S. Steinhilber: «Les réformes de la protection sociale vues par les femmes» dans l'ouvrage publié sous la direction de E. Fulz et coll., *op. cit.*

77. L. Haddad, *op. cit.*

78. L. Haddad, *op. cit.*, pp. 15-16.

lorsqu'ils ne peuvent compter sur personne pour les garder à la maison. L'entreprise a fourni le bâtiment qui abrite la garderie, le syndicat paie les enseignants, tandis que les parents fournissent les couvertures, les couches et les biberons de lait et d'eau. La garderie accueille des enfants de 1 an et demi à 5 ans⁷⁹.

310. La situation et les besoins particuliers des personnes ayant charge de famille qui travaillent dans le secteur informel méritent une attention spéciale. Les coûts imputables à un manque d'action dans ce domaine sont parfaitement connus: les enfants peuvent être emmenés sur des lieux de travail dangereux, être laissés seuls à la maison et risquer de se blesser ou de tomber malades, être retirés de l'école pour s'occuper de frères ou sœurs plus jeunes qu'eux, ou encore être confiés à des garderies de fortune offrant un très mauvais service⁸⁰.

311. L'expérience montre qu'il existe des moyens de remédier à cette situation et que l'on obtient des résultats encourageants en se concentrant sur des catégories spécifiques de travailleurs du secteur informel et sur des branches d'activité particulières. En Inde, des crèches mobiles se sont créées sur des chantiers pour s'occuper des enfants des ouvriers migrants. Elles sont actuellement rattachées à un réseau de 450 centres de garderie situés sur des chantiers et dans des bidonvilles de New Delhi, Mumbai et Pune, qui desservent une population de 600 000 enfants⁸¹. En Afrique du Sud, StreetNet, organisation qui représente les vendeurs ambulants, a inscrit à son programme de négociations avec les autorités locales la construction d'installations d'approvisionnement en eau et de garderies dans le cadre des plans d'aménagement de nouveaux marchés. Ce n'est qu'un volet d'un ensemble plus large de revendications qui vont de la simplification des procédures de licence à la cessation des actes de harcèlement et de confiscation de la marchandise des vendeurs sans licence.

Congé de paternité et congé parental

312. Les droits à congé pour la garde des enfants sont un domaine d'action qui a sensiblement évolué dans plusieurs pays au cours des dernières années. La tendance observée consiste à encourager les pères de famille à se mettre en disponibilité pour s'occuper de

leurs enfants, par l'instauration d'un congé de paternité ou une modification du congé parental. Le congé de paternité, de création récente, congé de courte durée à prendre immédiatement après la naissance, peut être facultatif ou obligatoire: en Italie, les pères ont le droit, mais pas l'obligation, de s'absenter douze semaines, tandis que, au Portugal, le congé de paternité est de vingt jours, dont cinq jours obligatoires. Ce congé peut être de durée variable (d'un jour au Chili, en Tunisie et en Arabie saoudite à quatre-vingt-dix jours en Islande et en Slovénie), avec ou sans solde (ce deuxième cas est le plus fréquent), et financé par l'employeur, par la sécurité sociale ou par les deux à la fois⁸².

313. En Islande, depuis la réforme législative de 2001, aucune distinction n'est faite entre les congés de paternité et de maternité qui ont été remplacés par un congé de neuf mois payé (à 80 pour cent du salaire) octroyé après la naissance. Ce congé se répartit en trois parts égales entre la mère, le père (part non transférable) et le couple.

314. Le congé parental, congé relativement long accordé à l'expiration du congé de maternité, est proposé dans quelques pays aux femmes et aux hommes. Ce peut être un droit partagé, dont l'un ou l'autre des parents peut se prévaloir (Cuba, Estonie, Hongrie et Viet Nam), ou un droit individuel non cessible (Belgique, Islande, Irlande), ou encore un droit comportant à la fois une dimension individuelle et familiale (Norvège et Suède). En Europe, la directive n° 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental⁸³ a joué un rôle déterminant dans l'augmentation du nombre de pays qui accordent un congé parental individuel, ce qui encourage les hommes à prendre ce congé et contribue à plus d'égalité entre les sexes.

315. Cependant, ces droits sont refusés par la loi à une proportion importante de parents qui travaillent, notamment aux indépendants, à ceux qui détiennent un contrat temporaire, qui sont au service d'un petit patron (États-Unis), ou qui présentent des antécédents professionnels particuliers (Japon).

316. S'agissant de la proportion de bénéficiaires, les données recueillies indiquent que les mères de famille restent plus nombreuses que les hommes à prendre un congé mais on observe certains changements encourageants dans le comportement des pères, comme en Islande où le nombre moyen de

79. K. Kusakabe, *op. cit.*

80. J. Heymann: *Les mutations sociales et leur incidence sur la demande mondiale de soins et d'éducation pour la petite enfance (SEPE)*, note de l'UNESCO sur la petite enfance, n° 8, nov.-déc. 2002.

81. Voir <http://www.mobilecreches.org>.

82. I. Öun et G. Pardo Trujillo: *Maternity at work: A review of national legislation* (Genève, BIT, 2005).

83. Selon cette directive, un congé parental doit être proposé aux deux parents à titre de droit individuel pour une durée d'au moins trois mois.

jours pris par les hommes est passé de 39 à 83 en trois ans, ou au Portugal où un quart des pères répondant aux conditions requises ont pris plus que les cinq jours de congé de paternité obligatoire⁸⁴. Partout, ce qui incite surtout les hommes et les femmes à se prévaloir du congé parental c'est qu'il est rémunéré et relativement bien payé⁸⁵.

317. En République tchèque, en Hongrie et en Pologne, dans les années quatre-vingt-dix, l'égalité d'accès aux prestations d'éducation a été établie pour les femmes et les hommes, mettant ainsi fin à un système qui imposait des règles plus strictes aux seconds qu'aux premières ou qui excluait carrément les hommes de ce droit. Les faits montrent toutefois que, encore aujourd'hui, les pères de famille profitent très peu de ces prestations dans les pays en question. Il y a à cela plusieurs raisons: les indemnités que reçoivent les parents pour élever leur progéniture sont faibles, les valeurs culturelles font que la charge des enfants demeure essentiellement sur les épaules des femmes, et l'écart de rémunération entre les sexes dissuade les hommes d'abandonner un emploi et un salaire pour s'occuper de la famille⁸⁶. Une évolution intéressante est constatée en Europe orientale et centrale (Lituanie, République de Moldova, Fédération de Russie), où, pour la garde des enfants, des congés sont accordés à des personnes autres que les parents (grands-parents ou autre personne proche).

318. Il semble toutefois que, dans ces pays, beaucoup de femmes qui travaillent ne demandent pas le congé parental auquel elles ont droit, de peur de perdre leur emploi ou d'être réintégrées à un poste moins intéressant⁸⁷. Mais le fait qu'un congé parental de longue durée soit proposé aux femmes, même si elles n'en profitent pas ou si elles n'en prennent qu'une partie, contribue à alimenter l'idée que les femmes «coûtent cher» et qu'elles ne sont pas fiables, favorise une dévalorisation des compétences qui frappe plus les femmes que les hommes⁸⁸ et n'aide pas les femmes à retrouver un emploi.

319. Une vive controverse existe dans la région quant à savoir s'il y aurait lieu de raccourcir le congé parental pour ne pas aggraver les inégalités relevées entre les sexes dans l'emploi et dans le cadre familial. Face à cette tendance, il faudrait être plus cohérent dans la promulgation des lois antidiscrimination

et répartir plus équitablement les responsabilités familiales⁸⁹. Tout aussi utiles seraient des mesures qui aident les parents à retrouver un emploi après un congé parental⁹⁰.

320. La nature de la discrimination, sa persistance et ses ramifications engagent à adopter des stratégies de développement intégré qui s'appuient sur des mesures antidiscrimination ayant pour cibles le milieu professionnel et le marché du travail, ainsi que d'autres éléments de la sphère sociale comme la communauté, l'école ou la famille.

Evolutions récentes observées à l'échelle internationale

321. L'action de l'Etat et des organisations de travailleurs et d'employeurs est déterminante pour la création de lieux de travail plus ouverts à tous, mais la communauté internationale et ses acteurs jouent un rôle tout aussi important. Si la discrimination existait bien avant le phénomène de mondialisation, celui-ci en a transformé la portée et les caractéristiques. Les mesures correctives ne peuvent donc pas se limiter à des interventions nationales; elles doivent aussi s'étendre à la sphère internationale et mondiale, dans le cadre d'un effort de soutien mutuel.

322. Les organisations internationales, publiques et privées, et les processus d'intégration économique régionale peuvent faire en sorte que la mondialisation soit porteuse d'équité et de paix ou qu'elle alimente les inégalités et les tensions. Dans les pages qui suivent, nous nous pencherons sur la portée et les effets de plusieurs initiatives intéressantes.

Promotion des bonnes pratiques chez les emprunteurs par le biais des politiques de prêt

323. Les institutions de financement du développement (IFD), qui comprennent les institutions financières internationales (IFI) – mondiales et régionales – et les institutions de financement du développement à base nationale, ont commencé à réfléchir, il y a quelques années, aux incidences environnementales

84. Islande: I. Öun et G. Pardo Trujillo, *op. cit.*; Portugal: F. Deven et P. Moss (directeurs de publication): *Leave policies and research: Reviews and country notes*, document CBGS, 2005/3.

85. EIRO: «Le congé pour raisons familiales et les relations industrielles», 2004, <http://eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/study/tn0403117s.html>.

86. E. Fultz, M. Ruck et S. Steinhilber, *op. cit.*

87. *Ibid.*

88. J. Rubery, D.P. Grimshaw et H. Figueiredo: *The gender pay gap and gender mainstreaming pay policy in EU Member States* (2002).

89. CEE-ONU, *op. cit.*

90. C. Hein, *op. cit.*

et sociales des prêts qu'elles octroient, y compris la promotion du respect des principes découlant de normes internationales du travail dans les pratiques suivies par leurs clients en matière d'emploi. La Société financière internationale (SFI), institution de financement du développement relevant du Groupe de la Banque mondiale, a récemment produit des critères de performance et des notes d'orientation sur les normes environnementales et sociales qui, entre autres choses, obligent la SFI à appliquer les normes fondamentales du travail de l'OIT, ainsi que les normes relatives à la sécurité, à la santé et aux compressions de personnel. Les critères de performance définissent les conditions que le client doit remplir, dont l'obligation de se conformer à la législation nationale applicable, en prenant comme base de référence les normes internationales. Ces critères ont été fixés en concertation avec un large éventail d'acteurs, notamment l'OIT, et avec la participation active de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).

324. Le critère de performance 2 sur les conditions d'emploi et de travail inclut des dispositions sur la non-discrimination:

Le client ne prendra pas de décision de recrutement sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste à pourvoir. Le client fondera la relation de travail sur le principe de l'égalité des chances et de traitement et ne pratiquera aucune discrimination en matière d'aspects de la relation de travail, y compris de recrutement et d'embauche, de rémunération (salaires et prestations sociales notamment), de conditions de travail et de modalités d'emploi, d'accès à la formation, de promotion, de résiliation du contrat de travail ou de départ à la retraite et de discipline. Dans les pays où le droit national contient des dispositions relatives à la non-discrimination dans l'emploi, le client respectera le droit national. Lorsque le droit national est silencieux sur la non-discrimination à l'emploi, le client se conformera au présent critère de performance. Des mesures spéciales de protection ou d'assistance à la réparation de discriminations passées ou de sélection pour un poste spécifique reposant sur les besoins inhérents à ce poste ne seront pas réputées constituer des actes de discrimination.

325. La SFI a également produit une note de bonnes pratiques sur la non-discrimination et l'égalité des chances, en s'inspirant d'exemples de diversité concrets⁹¹. Dans la foulée, les «Principes Equateur» ont été adoptés par une quarantaine de banques de développement nationales, représentant environ 85 pour cent des prêts octroyés dans le monde pour des projets de développement qui se sont engagées à appliquer les critères de performance de la SFI au financement des projets d'une valeur d'au moins 10 millions de dollars⁹².

326. Des changements encourageants de nature semblable sont survenus dans les banques de développement régionales. En juin 2006, la Banque interaméricaine de développement a adopté des règles encore plus larges pour l'application des normes internationales du travail aux projets d'infrastructure, tandis que la Banque européenne d'investissement a pris un engagement similaire en 2006 et que la Banque asiatique de développement a publié en décembre 2006 un guide des normes fondamentales du travail rédigé en étroite collaboration avec le BIT⁹³. Dans le même esprit, en décembre 2006, le président de la Banque mondiale, lors de discussions avec une délégation syndicale de haut niveau, s'est dit prêt à faire le nécessaire pour que tous les projets d'infrastructure financés par la Banque respectent les normes fondamentales du travail de l'OIT, y compris celles relatives à la non-discrimination et à l'égalité. Si ce vœu se concrétise, cela signifie que les projets financés par la Banque, d'une valeur de quelque 8 milliards de dollars par an, devront satisfaire à cette nouvelle condition.

Intégration économique régionale et accords de libre-échange: un tableau en demi-teinte

327. Les efforts d'intégration économique régionale et la multiplication des accords de libre-échange se traduisent par une transformation de la structure de l'emploi dans différents pays. Des actions ont été engagées ces dernières années sur plusieurs terrains pour minimiser les incidences sociales négatives du développement du commerce mondial. Jusqu'à présent, toutefois, comparativement à d'autres principes et droits au travail, la lutte contre la discrimination n'a fait l'objet que d'une attention fragmentaire.

91. Pour cette note et les critères de performance, voir www.ifc.org.

92. La première série de Principes Equateur a été adoptée par un petit nombre de banques et la Société financière internationale en octobre 2002, avant d'être lancée à Washington le 4 juin 2003. Une mise à jour a été effectuée en 2006 qui a abouti à une nouvelle version des Principes Equateur publiée en juillet 2006 (<http://www.equator-principles.com>).

93. Banque interaméricaine de développement: *Managing labor issues in infrastructure projects* (www.iadb.org); Banque européenne d'investissement: *L'évaluation sociale des projets réalisés en dehors de l'Union européenne: l'approche de la Banque européenne d'investissement* (www.eib.org); Banque asiatique de développement: *Core labor standards handbook* (Manille, 2006) (www.adb.org).

328. Les accords de libre-échange, qui se définissent comme des accords internationaux entre deux pays ou plus portant sur des questions communes concernant le commerce ou les services, diffèrent des arrangements d'intégration économique régionaux (comme le MERCOSUR ou l'UE), lesquels sont plus larges par rapport aux sujets traités, à l'ampleur des effets de l'intégration sur la région et à la zone géographique couverte. Comme les deux systèmes et leurs retombées sont d'une nature semblable, ils seront examinés ensemble.

329. La manière d'aborder la discrimination est variable d'un accord commercial à l'autre. En Amérique du Nord, par exemple, l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT), l'Accord de coopération Canada-Chili dans le domaine du travail (AT) et l'Accord de coopération dans le domaine du travail entre le Canada et le Costa Rica (ACTCCR) font expressément de la non-discrimination et de l'équité salariale des principes et des droits que les parties s'engagent à promouvoir⁹⁴.

330. D'un autre côté, dans les accords de libre-échange bilatéraux passés par les États-Unis, par exemple avec la Jordanie, Singapour et le Chili, les parties réaffirment «leur engagement aux termes de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi»⁹⁵, souscrivant ainsi au principe de non-discrimination et d'égalité au travail, mais elles ne font pas explicitement référence à ce principe dans la liste des principes et des droits qu'elles sont tenues de respecter en s'assurant de la conformité avec la loi nationale appropriée. Toutefois, ces mêmes accords peuvent inclure la non-discrimination et l'égalité comme une question qui intéresse la coopération technique (voir plus loin).

331. Il ressort également d'autres accords en cours de négociation qu'ils négligent les considérations relatives à la discrimination. D'aucuns estiment que la non-prise en compte de la discrimination au travail constitue une importante lacune des accords de partenariat économique (APE) actuellement négociés entre l'Union européenne et 77 pays d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (ACP), et censés entrer en vigueur en janvier 2008⁹⁶.

332. Pour que les droits fondamentaux au travail soient respectés, il est capital qu'une autorité de

contrôle supranationale puisse intervenir en cas de violation de ces droits. Des analystes ont observé que la non-discrimination et l'égalité sont traitées comme s'il s'agissait d'un droit secondaire s'agissant de l'application de l'ANACT et de l'Accord Canada-Chili de coopération dans le domaine du travail (AT). Certes, ces accords offrent l'option d'un règlement des différends et de l'imposition d'amendes dans le cas du travail des enfants, du salaire minimum, et de la santé et de la sécurité, mais ce système ne vaut pas dans le cas de la non-discrimination et de l'équité salariale, ni pour d'autres principes et droits fondamentaux au travail⁹⁷.

333. Les différences de traitement de la discrimination entre les régions peuvent s'expliquer par le cadre juridique et la structure du pouvoir au niveau national qui servent de fondement aux accords régionaux. C'est ce qui ressort de la façon dont les questions de la parité entre les sexes sont traitées dans le cadre de l'Union européenne (UE), de l'ALENA et du MERCOSUR, l'UE ayant adopté des dispositions détaillées dans le sens de la non-discrimination et de l'égalité, ce que l'on ne trouve pas encore dans le MERCOSUR et l'ALENA⁹⁸.

334. S'agissant de l'UE, elle existe depuis suffisamment longtemps pour que l'on ait eu le temps d'établir solidement des principes juridiques de ce type. En outre, des groupes féministes puissants ont réussi à exercer une forte influence, et les dirigeants des pays ont transposé dans un contexte régional les normes juridiques couramment acceptées à l'échelle nationale⁹⁹.

335. Dans le cas du MERCOSUR, le programme d'action pour la défense des droits des femmes n'est pas vraiment fixé, et les groupes féministes manquent d'une représentation régionale pour peser sur le contenu de l'accord¹⁰⁰. Néanmoins, les choses ont un peu avancé dans le sillage de l'accord du MERCOSUR, avec la mise sur pied d'une commission tripartite supranationale pour influencer les groupes du MERCOSUR qui s'occupent de la question de l'égalité entre hommes et femmes. Par ailleurs, les commissions nationales tripartites en place dans les pays du MERCOSUR sont en train d'évaluer leur capacité d'adopter une approche intégrée de l'égalité entre

94. www.naalc.org et www.hrsdc.gc.ca.

95. www.ustr.gov.

96. K. Ulmer: «Are trade agreements with the EU beneficial to women in Africa, the Caribbean, and the Pacific?», *Gender and Development*, vol. 12, n° 2, juillet 2004.

97. S. Polanski: «Protecting labor rights through trade agreements: An analytical guide», *Journal of International Law and Policy* (juillet 2004), www.carnegieendowment.org.

98. F. Duina: *The social construction of free trade: The European Union, NAFTA and MERCOSUR* (Princeton, Princeton University Press, 2006).

99. *Ibid.*

100. *Ibid.*

hommes et femmes au travers des ministères nationaux du travail.

336. En ce qui concerne l'ALENA, en dépit d'un arsenal législatif bien établi, les groupes féministes des Etats-Unis et du Mexique manifestent globalement peu d'empressement pour peser sur l'ALENA, ce qui se traduit par des dispositions moins intéressantes sur le fond¹⁰¹. Dans ces conditions, avec la prolifération des accords, il serait peut-être bon de veiller à ne pas reproduire dans les accords régionaux les déséquilibres existant au niveau national. Il conviendrait que les groupes de pression prennent note de cette tendance et comprennent la nécessité d'exercer leur influence dans un cadre supranational.

337. Autre sujet à considérer, le renforcement des capacités ou l'amélioration continue des mesures prises pour faire appliquer le droit du travail. Plusieurs accords (ANACT, accord de libre-échange entre les Etats-Unis et le Chili, accord Canada-Chili, etc.) comportent des mécanismes pour le renforcement des capacités, qui commencent à porter des fruits. Dans le cas de l'accord Canada-Chili, les parties sont convenues de se rencontrer chaque année pour programmer leurs activités en collaboration et organiser, par exemple, séminaires, ateliers techniques, conférences publiques et visites sur place. Des questions en rapport avec la discrimination au travail ont été abordées lors de diverses conférences, telles que la lutte contre la discrimination systémique et la ségrégation professionnelle, ou les pratiques à imiter en matière

de législation, de politique, de programmes et de mesures coercitives¹⁰².

338. Par ailleurs, dans le contexte de l'ANACT, des progrès ont été constatés sur le front des pratiques discriminatoires. Témoin, l'affaire retentissante dans laquelle des ONG mexicaines et américaines avaient porté plainte parce que des femmes avaient été contraintes par leur employeur de passer un test de grossesse, sous la menace d'un licenciement en cas de résultat positif. Il s'en est ensuivi une série d'ateliers transfrontières où l'on a discuté du problème et réfléchi à des solutions possibles. Ultérieurement, le gouvernement mexicain a mis fin à cette pratique dans le cas des agents du secteur public¹⁰³.

339. Si l'engagement pris de respecter la Déclaration et de développer la coopération technique constitue une démonstration notable de l'intention de protéger les droits fondamentaux au travail, il est primordial aussi que les principes de non-discrimination et d'égalité soient explicitement rappelés dans les passages appropriés des accords commerciaux et dans toutes les dispositions de mise en application. De même, il est capital d'insister sur l'assistance technique et le renforcement des capacités, et sur l'instauration de mécanismes coercitifs efficaces et de mesures véritablement incitatives. Ces instruments conjugués contribueront à ce que les droits fondamentaux au travail soient sérieusement pris en considération dans le processus d'intégration économique régionale.

101. *Ibid.*

102. Gouvernement du Canada: *Rapport du Conseil ministériel sur l'examen triennal de l'Accord de coopération Canada-Chili dans le domaine du travail* (déc. 2002), consultable à l'adresse: <http://rhdsc.gc.ca>.

103. S. Polanski, *op. cit.*

2. Les partenaires sociaux à l'œuvre

340. *L'heure de l'égalité au travail* soulignait que l'égalité sur le lieu de travail dépend dans une très large mesure d'un engagement véritable des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs ainsi que de la cohérence de leurs actions. Les partenaires sociaux peuvent beaucoup contribuer à l'égalité, sur le lieu de travail et ailleurs, car ils participent à l'élaboration de politiques économiques et sociales qui ont d'importantes retombées sur la structure du marché du travail, l'insertion sociale et la réduction de la pauvreté.

341. Comme toutes les autres institutions sociales, ils ont également tendance à refléter et à perpétuer les pratiques discriminatoires qui ont cours autour d'eux. Reconnaître l'existence de telles pratiques et les combattre, à l'intérieur même de leurs organisations et par la négociation collective, est un premier pas essentiel dans la bonne direction.

Organisations d'employeurs

342. Les employeurs, à travers leurs associations et à travers les politiques et pratiques de développement et de gestion des ressources humaines qu'ils mettent en œuvre dans les entreprises, ont un rôle fondamental à jouer dans la lutte contre la discrimination au travail.

343. Les pratiques et politiques de recrutement qui permettent de sélectionner les meilleurs candidats contribuent de façon décisive au bon fonctionnement des entreprises. Elles permettent en outre, lorsque certaines compétences se font rares, de puiser dans un vivier inexploité de talents divers. Une bonne rédaction des offres d'emploi, élément important des pratiques de recrutement, est essentielle pour attirer les candidats les plus qualifiés et éviter de coûteuses accusations de discrimination. La Fédération nationale des employeurs de Singapour est un exemple intéressant de la façon dont ces questions peuvent être traitées grâce à une coopération tripartite, à des actions de sensibilisation et aux vertus de l'exemplarité. Dans le cadre d'une campagne nationale plus large en faveur d'«offres d'emploi responsables», elle diffuse des recommandations tripartites pour la rédaction d'annonces non discriminatoires. Elle invite ses membres à afficher sur leurs pages Web, comme modèles de réfé-

rence, des annonces non discriminatoires concernant différentes catégories professionnelles et des contrats de différentes durées (emplois à temps partiel, temporaires, à temps plein, etc.)¹⁰⁴.

344. Les organisations d'employeurs peuvent également contribuer à bannir la discrimination liée au sexe, à l'âge ou au handicap dans les services de placement. En Nouvelle-Zélande par exemple, l'Equal Employment Opportunities Trust (Coalition pour l'égalité des chances dans l'emploi), initiative commune lancée en 1992 par les principaux employeurs des secteurs public et privé pour faire ressortir les avantages pour les entreprises de l'égalité des chances, a élaboré, avec l'Association des services de recrutement et de conseil, une publication destinée aux agences de recrutement, dont le but est d'éliminer les pratiques discriminatoires¹⁰⁵.

345. Les organisations d'employeurs sont de plus en plus nombreuses à élaborer des recommandations et des outils pour aider les entreprises qui leur sont affiliées à mettre en place des politiques et programmes propres à assurer l'égalité des chances. Par exemple, le Forum des employeurs sur le handicap¹⁰⁶, qui regroupe environ 400 entreprises employant environ 20 pour cent de la main-d'œuvre du Royaume-Uni, a élaboré une norme pour évaluer le comportement des employeurs face au handicap. Le but est de permettre aux entreprises de savoir comment elles gèrent le handicap, les points à améliorer et la manière d'y parvenir. L'évaluation dure huit semaines; chaque entreprise se voit remettre un rapport qui indique comment elle se classe par rapport aux autres. En 2005, l'exercice a concerné 80 entreprises membres de l'association, dont 26 ont également évalué leur attitude en matière de race et de sexe. Les résultats complets ont été rendus publics dans un rapport qui indique en conclusion que les entreprises consacrent beaucoup moins d'énergie à réduire les discriminations liées au handicap qu'à promouvoir l'égalité entre les races ou l'égalité entre hommes et femmes¹⁰⁷.

346. Les organisations d'employeurs portent une attention de plus en plus grande à la question de l'égalité entre hommes et femmes et plus précisément à des sujets tels que le harcèlement sexuel, les moyens de concilier responsabilités professionnelles et responsabilités familiales ou l'égalité d'accès aux métiers et les chances de promotion. A Sri Lanka, les

104. www.sgeemployers.com.

105. Top Drawer Consultants: *Tools for tapping into talent: A training resource for recruitment consultants* (Auchland, EEO Trust).

106. www.employers-forum.co.uk.

107. Employer's Forum on Disability: *The Disability Standard 2005: Benchmark report*.

recommandations concernant la politique des entreprises en matière d'équité/égalité entre hommes et femmes, élaborées en 2006 par la Fédération des employeurs de Ceylan en collaboration avec le BIT, illustrent cette préoccupation (voir partie IV, chap. 1). De même au Kenya, la Fédération des employeurs du Kenya, qui veut être, avec les associations qui la composent, à l'avant-garde sur ces questions, cherche à favoriser un équilibre entre hommes et femmes dans la composition de son comité exécutif, même si elle reconnaît la difficulté de cette tâche compte tenu du faible nombre de femmes chefs d'entreprise. Elle encourage ses organisations membres à adopter des politiques de lutte contre le harcèlement sexuel et leur fournit des orientations à ce sujet. Elle va ainsi au-delà de ce qu'exige la loi de 2003 sur le respect de l'éthique par les fonctionnaires, qui qualifie le harcèlement sexuel d'infraction pénale¹⁰⁸.

347. Aux Philippines, la Confédération des employeurs (ECOP) a lancé une série d'initiatives telles que le recensement et la diffusion de bonnes pratiques permettant de concilier travail et vie familiale, l'analyse coût-utilité de ces programmes et la mise en commun des informations avec des organismes tels que l'Association de gestion du personnel des Philippines (PMAP). Ces initiatives ont pour but de convaincre les organisations membres de la confédération que l'adoption de mesures visant à concilier travail et vie familiale présente des avantages, tant pour les travailleurs et les familles concernés que pour l'entreprise et les clients¹⁰⁹. En Nouvelle-Zélande, l'Equal Employment Opportunities Trust encourage l'adoption de mesures propres à aider les travailleurs à concilier vie professionnelle et vie familiale en décernant annuellement un prix aux employeurs les plus méritants¹¹⁰.

348. L'Organisation internationale des employeurs (OIE) réunit beaucoup de données concernant l'égalité entre hommes et femmes et les conventions de l'OIT qui traitent de cette question. Dans sa publication intitulée *Approaches and policies to foster entrepreneurship: A guide for employers' organizations*, elle recense les obstacles que rencontrent les femmes souhaitant mettre sur pied une entreprise et la développer et explique comment les organisations d'employeurs peuvent les y aider¹¹¹.

Evolution des taux de syndicalisation

349. Le fait que des groupes traditionnellement sous-représentés dans les syndicats et dans leur direction soient mieux représentés suggère l'existence de stratégies d'ouverture et de structures plus démocratiques. Les données sur ces questions sont toutefois lacunaires et souvent imprécises et portent plus sur les inégalités entre hommes et femmes que sur les inégalités liées à la race ou au handicap.

350. Les informations disponibles montrent une tendance continue à l'accroissement du taux de syndicalisation des femmes dans certains pays et dans certains secteurs. Selon une étude du BIT de 2005 sur les taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle dans 34 pays, le taux de syndicalisation était plus élevé pour les femmes que pour les hommes dans la moitié environ des pays considérés (voir le tableau 3.6)¹¹². Une autre étude récente confirme cette tendance dans les pays industrialisés: le taux de syndicalisation des femmes est à peu près équivalent à celui des hommes au Canada, au Royaume-Uni et en Irlande et il lui est supérieur en Suède, en Norvège et en Finlande¹¹³.

351. Cette progression rapide du taux de syndicalisation des femmes dans certains pays et secteurs traduit la volonté croissante des femmes d'exercer un travail rémunéré, leur plus grande présence dans les services publics, tant dans les pays en développement que dans les pays industrialisés, et l'adoption de politiques favorisant l'égalité des chances. L'expansion des activités syndicales dans le secteur des services ainsi que la baisse du taux de syndicalisation dans le secteur manufacturier, où prédomine la main-d'œuvre masculine, peuvent également avoir contribué à cette évolution¹¹⁴.

352. Face à cette féminisation croissante, les syndicats doivent impérativement s'attaquer aux problèmes spécifiques des travailleuses, par exemple les discriminations dont elles sont victimes en matière de structure et de systèmes de fixation des salaires ou encore les inégalités de traitement subies par les travailleurs occasionnels et les travailleurs à temps partiel, catégories où les femmes sont majoritaires¹¹⁵. La campagne mondiale de cinq ans sur l'équité salariale, lancée en

108. BIT: *Employer's organizations taking the lead on gender equality: Case studies from 10 countries* (Genève, 2005).

109. *Ibid.*, pp. 62-66.

110. Voir <http://www.eeotrust.org.nz>.

111. Contribution de l'OIE à l'examen annuel de 2007 en vertu du suivi de la Déclaration. Voir également <http://www.ioe-emp.org/en/policy-areas/gender/index.html>.

112. S. Lawrence et J. Ishikawa: *Social dialogue indicators: Trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings* (Genève, BIT, 2005).

113. J. Visser: «Union membership statistics in 24 countries», *Monthly Labour Review*, janv. 2006.

114. Statistique Canada: «Etude: Le mouvement syndical en transition», *Le Quotidien*, 31 août 2004, www.statcan.ca.

115. J. Visser, *op. cit.*, p. 47.

Tableau 3.6. Taux de syndicalisation des hommes et des femmes par secteur (en pourcentage)

Pays	Année	Sexe	Taux (nombre de personnes syndiquées/nombre de salariés) ¹				
			Total	Agriculture	Secteur manufacturier	Construction	Services publics
Maurice	2002	Hommes	44,5	76,1	11,5	4,3	47,3
		Femmes	26,6	68,9	7,3	0,2	18,2
		Total	38,0	74,6	9,2	4,1	38,3
Brésil	2001	Hommes	30,0	nd	nd	nd	nd
		Femmes	25,1	nd	nd	nd	nd
		Total	27,9	nd	nd	nd	nd
Canada	2003	Hommes	30,5	15,8	33,9	36,5	16,8
		Femmes	30,0	5,3	19,2	5,2	12,0
		Total	30,3	13,1	29,7	32,9	14,4
Egypte	2003	Hommes	45,2	nd	nd	nd	nd
		Femmes	32,5	nd	nd	nd	nd
		Total	42,8	nd	nd	nd	nd
Hongrie	2003	Hommes	12,2	6,0	13,4	2,4	10,3
		Femmes	16,3	7,7	14,0	7,6	9,2
		Total	14,1	6,4	13,6	2,8	9,8
Irlande	2003	Hommes	39,0	11,0	42,7	34,4	71,0
		Femmes	36,0	5,0	36,3	14,3	27,1
		Total	37,6	10,0	40,7	33,3	41,6
Philippines	2003	Hommes	3,6	nd	nd	nd	nd
		Femmes	2,7	nd	nd	nd	nd
		Total	3,2	nd	nd	nd	nd

¹ Le taux par secteur est calculé en utilisant pour dénominateur le nombre de travailleurs salariés, sauf dans le cas de la Hongrie où seul le nombre de travailleurs déclarés est disponible par secteur; pour le calcul du taux global, on utilise comme dénominateur le nombre total de travailleurs. nd: non disponible.

Source: S. Lawrence et J. Ishikawa: *Social dialogue indicators: Trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings* (Genève, BIT, 2005).

octobre 2002 par l'Internationale des services publics (ISP), montre que l'équité salariale, en conduisant à un accroissement du salaire des femmes, peut favoriser la syndicalisation des femmes et avoir des retombées positives pour les syndicats¹¹⁶.

353. Il est par ailleurs encourageant de constater que, comme le montre l'affiliation récente en 2006 de l'association indienne des travailleuses indépendantes SEWA à la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), les mouvements syndicaux nationaux et inter-

nationaux se soucient à présent d'accueillir en leur sein, via des stratégies et des formes d'organisation nouvelles, des travailleurs non syndiqués particulièrement exposés à la discrimination (travailleurs du secteur informel par exemple)¹¹⁷. La SEWA appartient désormais à la nouvelle Confédération internationale des syndicats.

354. Les minorités raciales et ethniques semblent être mieux représentées par les syndicats dans certains pays industrialisés. Ces dix dernières années, au Royaume-Uni, les Noirs avaient un taux de

116. A. Hegewisch, S. Hammond et K. Valladares, *op. cit.*

117. Self-Employed Women's Association (SEWA): «SEWA joins the ICFTU», Electronic Newsletter, juil. 2006, <http://www.sewa.org>.

Encadré 3.13 Dispositions en faveur de la famille

Finlande

Certains accords sectoriels permettent aux travailleurs de prendre plus facilement des congés de courte durée lorsqu'un enfant de moins de 10 ans tombe malade.

Grèce

La convention collective nationale de 1999 qui concerne 4 000 employés des études notariales permet aux mères de travailler deux heures de moins par jour les deux premières années et une heure de moins les deux années suivantes; le père peut profiter de ces dispositions si la mère choisit de ne pas le faire. Cosmote, fournisseur de téléphonie mobile, accorde à ses employés 32 heures de congés annuels pour qu'ils puissent suivre la scolarité de leurs enfants.

Italie

Des conventions collectives d'entreprise prévoient l'octroi de congés aux salariés pour qu'ils puissent s'occuper d'un membre de la famille qui est malade ou d'un enfant qui est handicapé ou qui se drogue.

Canada

Des conventions collectives du secteur public et du secteur privé prévoient à présent des congés pour les salariés accompagnant un membre de leur famille à une consultation médicale, à une remise de diplôme ou à une audience judiciaire.

Sources: Finlande, Grèce, Italie – Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail: *Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union* (Dublin, 2006), www.eurofound.eu.int; Canada – K. Bentham: «Labour's collective bargaining record on women and family issues» dans l'ouvrage publié sous la direction de G. Hunt et D. Rayside: *Equalizing labour: Union response to equity in Canada* (University of Toronto Press, à paraître).

syndicalisation supérieur (33 pour cent) à celui de tous les autres groupes ethniques, Blancs compris (29 pour cent)¹¹⁸. La différence de salaires de 32 pour cent en faveur des travailleurs noirs syndiqués par rapport aux travailleurs noirs non syndiqués montre bien que les travailleurs issus de minorités ont intérêt à être représentés¹¹⁹. Notons également qu'aux Etats-Unis, en 2003, les Noirs comptaient au nombre des groupes ethniques les mieux représentés (18 pour cent pour les hommes et 15 pour cent pour les femmes), notamment par rapport aux Blancs (respectivement 14 pour cent et 11 pour cent)¹²⁰.

355. En France, les syndicats réagissent aux troubles sociaux survenus dans les banlieues à la fin de 2005 en s'efforçant d'accroître la représentation des minorités ethniques dans leurs structures afin de pouvoir mieux lutter pour améliorer leur sort. La Confédération générale du travail (CGT) a pris des mesures

pour qu'un plus grand nombre de personnes issues de l'immigration siègent à sa commission exécutive. La Confédération française démocratique du travail (CFDT) a mené une étude sur l'ampleur des discriminations raciales au travail pour que ses membres soient sensibilisés et commencent à modifier leur point de vue sur ces questions. L'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA), quant à elle, a modifié ses statuts et a entrepris d'informer ses représentants sur les questions de non-discrimination et d'égalité¹²¹.

356. A São Paulo, au Brésil, le syndicat représentant les travailleurs du secteur du commerce a signé avec l'une des plus grandes entreprises de la ville une convention collective prévoyant d'attribuer 20 pour cent des emplois aux travailleurs noirs.

118. H. Grainger: *Trade union membership 2005* (Londres, Department of Trade and Industry, 2006); H. Grainger et H. Holt: *Trade union membership 2004* (Londres, Department of Trade and Industry, 2005), <http://www.dti.gov.uk>.

119. Voir <http://www.cre.gov.uk/Default.aspx?LocID=0hgnew04y.RefLocID=0hg00900c002.Lang-EN.htm>.

120. AFL-CIO: «The union difference: Unions are important for minorities», <http://www.aflcio.org/joinaunion/why/uniondifference/uniondiff12.cfm>.

121. Novethic.fr: «Les syndicats cherchent à mieux représenter les minorités ethniques» (mars 2006), <http://www.novethic.fr/novethic/site/dossier/index.jsp?id=99341>.

Encadré 3.14

Dispositions des conventions collectives visant à aider les travailleurs à concilier vie professionnelle et vie familiale dans certains pays d'Amérique latine (1996-2001)

Grossesse

- Prolongation de la durée pendant laquelle une femme enceinte bénéficie d'une protection contre le licenciement (Brésil).
- Diminution du nombre d'heures de travail pour les femmes enceintes (Brésil).
- Congés pour les visites de contrôle prénatal (Brésil).
- Congés et protection contre le licenciement en cas de fausse couche (Brésil).

Congé de maternité

- Paiement de compléments salariaux (Paraguay) et paiement garanti de la totalité du salaire durant le congé de maternité (Uruguay).
- Prolongation de la durée du congé de maternité jusqu'à 36 jours au-delà de la durée légale (Paraguay).
- Congé pour enfants mort-nés (Argentine).
- Prolongation du congé en cas de naissances multiples ou de handicaps (Argentine).

Allaitement maternel

- Allongement des pauses journalières d'allaitement (Argentine, Paraguay, Uruguay).
- Allongement de la période au cours de laquelle des pauses journalières d'allaitement sont autorisées (Brésil, Uruguay).

Accompagnement parental

- Congé permettant d'accompagner des enfants pour des raisons de santé ou d'éducation (Brésil).
- Jusqu'à quatre heures par jour de congé lorsqu'un enfant de moins d'un an est malade (Chili).
- Extension de la durée des droits relatifs à la garde des enfants (Brésil et Paraguay).

Congé de paternité

- Création d'un congé de paternité (Uruguay et République bolivarienne du Venezuela).
- Allongement de la durée du congé de paternité (Brésil, Chili, Paraguay).
- Protection du père contre le licenciement après la naissance d'un enfant (Brésil).
- Octroi au père des droits relatifs à la garde des enfants (Brésil).

Adoption

- Extension des droits parentaux aux couples adoptant des enfants (Brésil, Paraguay).

Congé pour accompagnement d'un proche gravement malade

- Octroi de congés à un homme ou une femme dont un proche est gravement malade (Chili, Paraguay).

Source: L. Abramo et M. Rangel: *Negociação coletiva e igualdade de gênero na América Latina* (Brasília, BIT, 2005).

Nouveaux thèmes de négociation collective

Travail et vie familiale

357. Un nombre croissant de syndicats, en particulier dans les pays industrialisés, inscrivent à leur ordre du jour la négociation de mesures visant à aider les travailleurs à concilier vie professionnelle et vie fami-

liale car ils considèrent que c'est là un moyen efficace d'attirer de nouveaux membres (voir encadré 3.13). En Amérique latine, on observe des avancées dans ce domaine avec l'apparition dans les conventions collectives de dispositions allant au-delà de ce qu'exige la loi (voir encadré 3.14).

358. Dans de nombreux autres pays, notamment les nouveaux membres de l'Union européenne

(Chypre, République tchèque, Estonie ou Roumanie par exemple), ces questions ne figurent pas à l'ordre du jour des négociations collectives¹²².

359. Le financement ou la mise à disposition sur site de services de garderie est de plus en plus fréquent dans les pays ayant institué des systèmes de négociation collective, avec des dispositions allant parfois au-delà des exigences légales, y compris en Amérique latine. Au Brésil cependant, les possibilités de placement en crèche ne se sont développées que dans les grandes entreprises, là où les syndicats sont plus actifs. En Grèce, une convention collective d'entreprise couvrant 18 500 travailleurs des télécommunications prévoit le remboursement des frais de garderie¹²³. Une étude des conventions collectives en Italie indique que de nombreuses entreprises disposent de garderies; c'est le cas en particulier des grandes organisations à forte proportion de femmes (hôpitaux, centres d'appel et compagnies d'assurance par exemple)¹²⁴. Selon une étude menée en 2003 aux Pays-Bas, le nombre de conventions collectives comprenant des dispositions relatives à la garde des enfants avait augmenté de façon significative: 85 pour cent des conventions applicables aux grandes entreprises étaient susceptibles de contenir de telles dispositions, contre 40 pour cent dans le cas des petites entreprises, ce qui représente un quadruplement depuis les années quatre-vingt¹²⁵.

360. En Italie, plusieurs conventions d'entreprise prévoient la mise à disposition de conseillers chargés de rester en contact avec les salariés en congé de maternité ou de paternité et d'organiser une mise à niveau ou un rafraîchissement des connaissances après un congé parental de longue durée¹²⁶.

361. Les pays industrialisés voient se multiplier les conventions sur le travail à temps partiel, le travail occasionnel, le télétravail ou d'autres formes de flexibilité, qu'accompagnent à la fois les avantages d'un meilleur équilibre entre travail et vie familiale et les risques d'insécurité de l'emploi et de désorganisation syndicale. Au Canada, des progrès ont été réalisés, notamment l'extension aux travailleurs à temps partiel des prestations

de soins de santé, congés maladie et congés payés, mais les avancées ont été moindres en matière de retraite, de sécurité de l'emploi et de rémunération¹²⁷.

362. Le télétravail est à présent un sujet de négociation collective pour les partenaires sociaux de nombreux pays européens, notamment la Norvège, l'Espagne et le Royaume-Uni. En Irlande et au Portugal, les syndicats y sont modérément favorables et souscrivent avec réserve aux accords de travail flexible car ils craignent que cette pratique ne favorise la précarisation des relations de travail. En Irlande, certains syndicats ont élaboré des recommandations pour faciliter la négociation d'accords de télétravail avec les employeurs, même si de tels accords restent rares¹²⁸.

363. Les dernières mesures prises en matière de congé de maternité ou de congé parental vont dans le sens d'une amélioration des dispositions (congé familial, allocations de congé parental ou congé de paternité, par exemple) au-delà des exigences légales. Au Canada par exemple, de nombreuses conventions collectives prévoient de verser jusqu'à 93 pour cent du salaire alors que la loi ne prévoit que 55 pour cent¹²⁹. Il existe également de plus en plus souvent des formes de congés permettant de veiller sur un enfant ou une personne âgée, ce qui est particulièrement important pour une génération qui doit prendre soin à la fois de ses enfants et de parents vieillissants¹³⁰.

364. On peut également observer que la durée du congé de paternité a tendance à augmenter. Au Brésil, au Chili et au Paraguay, les conventions collectives prévoient pour ce congé une durée supérieure à ce qu'exige la loi. Comme on l'a vu précédemment, les pères utilisent moins cette possibilité que les mères car l'écart de rémunération entre hommes et femmes contraint souvent ces dernières à partir en congé puisqu'il s'agit là de la solution la moins coûteuse pour la famille¹³¹. L'absence de dispositions bien conçues de congé parental en faveur des pères risque de renforcer le rôle central des mères dans l'éducation des enfants et donc d'accroître les discriminations professionnelles liées au sexe, comme on l'a observé en Irlande¹³².

122. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail: *Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union* (Dublin, 2006), www.eiro.eurofound.eu.int.

123. *Ibid.*, p. 23.

124. *Ibid.*, p. 37.

125. *Ibid.*, pp. 43-44.

126. *Ibid.*, p. 37.

127. Manitoba Federation of Labour: Brief to the House of Commons Federal Labour Standards Review Commission (sept. 2005), <http://www.fl-s-ntf.gc.ca>.

128. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail: *op. cit.*

129. Gouvernement du Canada: *Congé de maternité – Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives au Canada*, http://www.rhdsc.gc.ca/asp/passerele.asp?hr=fr/pt/psait/ctv/dfctf/11Conge_de_Maternite.shtml&h=.

130. K. Bentham: «Labour's collective bargaining record on women and family issues» dans l'ouvrage publié sous la direction de G. Hunt et D. Rayside, *Equalizing labour: Union response to equity in Canada* (University of Toronto Press, à paraître).

131. *Ibid.*

132. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *op. cit.*

Encadré 3.15

Négociations sur l'équité salariale: derniers développements

A **Chypre**, le ministère du Travail et de l'Assurance sociale a envoyé à tous les partenaires sociaux une circulaire les invitant à examiner les conventions collectives pour en modifier les dispositions contraires à la loi de 2002 sur l'équité salariale.

En **France**, la loi 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes fixe un délai de cinq ans (c'est-à-dire le 31 décembre 2010) pour la suppression des écarts de rémunération entre hommes et femmes. Elle renforce l'obligation faite aux employeurs de mener des négociations sur l'égalité professionnelle en introduisant des mesures qui, par exemple, autorisent le ministre du Travail à intervenir et à engager des négociations lorsque celles-ci n'existent pas ou à les rendre obligatoires pour qu'une convention collective soit applicable. Elle cherche également à aider à concilier responsabilités professionnelles et responsabilités familiales et favoriser l'accès des femmes aux formations professionnelles pour promouvoir l'équité salariale.

A **Singapour**, la Déclaration tripartite sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale affirme l'engagement des pouvoirs publics et des partenaires sociaux d'appliquer le principe consacré dans la convention de l'OIT sur l'égalité de rémunération. Les partenaires tripartites sont également convenus d'inclure dans les conventions collectives une clause visant à garantir le respect par l'employeur de ce principe d'égalité dans l'entreprise.

365. Il faut à la fois renforcer les dispositions relatives au congé de paternité, encourager leur utilisation, et résoudre le problème de l'écart salarial et de la discrimination professionnelle entre hommes et femmes pour que les mesures de congé parental répondent aux objectifs visés.

Equité salariale

366. Comme on l'a déjà mentionné, on observe une tendance claire, en particulier dans les pays industrialisés, à la prise en compte des questions d'équité salariale dans les conventions collectives (voir encadré 3.15).

367. L'inclusion des exigences d'équité salariale dans les conventions est importante car on reconnaît ainsi que, pour qu'il y ait égalité entre hommes et femmes au travail, il faut éliminer les discriminations salariales liées au sexe. On risque cependant, à considérer que l'équité salariale relève entièrement de la négociation, de subordonner cette question à d'autres préoccupations. Une étude de 2004 sur l'équité salariale au Canada a montré qu'en voulant à tout prix parvenir à un accord les syndicats ou les employeurs risquaient de négliger, voire même d'abandonner,

les objectifs d'équité visés¹³³. Selon une étude plus récente, les conventions collectives au Canada garantissent rarement la mise en place de systèmes de rémunération ne faisant aucune discrimination entre hommes et femmes¹³⁴.

368. On a par ailleurs remarqué que deux autres facteurs avaient une incidence sur l'ampleur des écarts de rémunération entre hommes et femmes: le niveau de négociation de la convention collective (par entreprise ou par branche) et le degré de coordination entre les différents niveaux. Les disparités salariales et donc les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont d'autant plus grands que le processus de négociation collective est décentralisé¹³⁵.

369. A mesure que l'attachement au principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale se renforce, les partenaires sociaux devront continuer à étudier de nouvelles modalités d'application pour traduire au mieux ce droit dans les faits, dans le cadre et hors de la négociation collective. La campagne de l'ISP sur l'équité salariale, récemment évaluée, fournit à cet égard des recommandations utiles¹³⁶ (voir l'encadré 3.16).

133. Groupe de travail sur l'équité salariale *op. cit.*

134. K. Bentham: *op. cit.*

135. J. Plantenga et C. Remery: *The gender pay gap: Origins and policy responses*, rapport de synthèse des coordonnateurs élaboré pour l'unité «Egalité des chances entre les hommes et les femmes» de la Commission européenne (Groupe d'experts sur le genre, l'insertion sociale et l'emploi, juillet 2006), www.retepariopportunita.it.

136. A. Hegewisch, S. Hammond et K. Valladares: *op. cit.*

Encadré 3.16 Campagne de l'ISP sur l'équité salariale

La campagne sur l'équité salariale, lancée en 2002 par l'Internationale des services publics (ISP), fournit d'importantes ressources: dossiers d'information, formations, recommandations d'experts, aides à la mise en œuvre de campagnes locales et lettres d'information spécialisées. La récente évaluation de la campagne a débouché sur les recommandations suivantes:

- poursuivre les activités de formation et de renforcement des capacités en faveur des organisations nationales affiliées et continuer à renforcer la composante «formation des formateurs»;
- renforcer les capacités d'évaluation des emplois en élaborant une base de données sur les ressources, développer des matériels pour aider les syndicats à suivre les activités de consultants engagés pour faciliter la mise en œuvre des programmes d'évaluation des emplois et proposer une liste de consultants maîtrisant diverses langues;
- élargir le programme de négociations sur l'équité salariale pour mettre l'accent sur les mécanismes de rémunération et d'évaluation fondés sur les résultats, le développement des compétences et le contrôle des décisions de recrutement, de sélection et de promotion, et appuyer la mise en place de comités bipartites et de comités tripartites;
- accroître la prise de conscience concernant le problème des écarts de rémunération entre hommes et femmes via des campagnes de sensibilisation, la négociation de directives sur la collecte et le partage des informations, la poursuite de la coopération avec le BIT et l'appui aux projets de recherche avec des organismes extérieurs;
- continuer à privilégier le partage des connaissances par le biais de lettres d'information, de forums de discussion en ligne et de débats stratégiques aux niveaux mondial et régional;
- partager les connaissances à travers des accords de jumelage entre pays en développement et organismes affiliés à l'ISP ayant acquis une expérience des questions d'équité salariale (par exemple, Australie, Canada, Nouvelle-Zélande, Suède et Royaume-Uni);
- poursuivre la coopération avec le BIT pour renforcer les mécanismes de coopération au niveau national, favoriser les consultations techniques sur des méthodes d'évaluation des emplois non discriminatoires à l'égard des femmes, soutenir les syndicats souhaitant soumettre des observations dans le cadre des mécanismes de contrôle de l'OIT et accroître les possibilités de formation appuyées par le BIT;
- mettre en évidence le lien entre la défense de l'équité salariale et le calendrier de lutte contre la pauvreté, notamment au regard des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), en élaborant des recommandations, en faisant campagne et en encourageant les membres affiliés à défendre ces objectifs dans les pays.

Source: A. Hegewisch, S. Hammond et K. Valladores: *Report of the evaluation of the PSI Pay Equity campaign*, oct. 2006, www.world.psi.org.

Handicap

370. Dans la plupart des pays européens, des conventions collectives conclues au niveau du secteur ou de l'entreprise incluent des dispositions sur le handicap. Au Royaume-Uni, les problèmes liés au handicap sont souvent traités au travers des consultations sur le lieu de travail, des politiques d'égalité des chances étant élaborées conjointement. Au niveau national, dans le secteur public, la plupart des conventions comprennent une clause sur l'égalité des chances faisant référence au handicap. En Norvège,

de nombreuses conventions comprennent des dispositions spécifiques sur l'aménagement des conditions de travail pour les travailleurs âgés ou en mauvaise santé. Aux Pays-Bas, un tiers des conventions contiennent des dispositions sur l'embauche et la réintégration de travailleurs handicapés¹³⁷.

371. En Belgique, quatre conventions sectorielles nationales comprennent des dispositions sur les questions de handicap. En Irlande, les partenaires sociaux se sont montrés très soucieux de répondre, dans les conventions collectives, aux besoins des travailleurs handicapés¹³⁸ (voir l'encadré 3.17).

137. EIROOnline: «Workers with disabilities: Law, bargaining and the social partners», 2001, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2001/02/study/tn0102201s.html>.

138. *Ibid.*

Encadré 3.17
Programme pour la prospérité et l'équité – les partenaires sociaux irlandais se mobilisent pour aider les handicapés

Signé en mars 2000, le Programme pour la prospérité et l'équité est un programme tripartite d'une durée de trois ans qui vise à aider les handicapés par les moyens suivants:

- création d'un groupe de travail chargé d'examiner les questions de travail (y compris le statut contractuel et la rémunération);
- réforme législative: préparation d'une loi sur le handicap;
- amélioration de l'accès aux services publics: les pouvoirs publics s'engagent à prendre des mesures à cet effet;
- amélioration des statistiques;
- amélioration des programmes de formation professionnelle;
- engagement à atteindre l'objectif consistant à réserver 3 pour cent des emplois du service public aux travailleurs handicapés;
- octroi de financements aux partenaires sociaux pour qu'ils développent des projets communs de sensibilisation et de promotion de l'emploi des handicapés;
- octroi de financements aux employeurs pour améliorer l'accueil des handicapés sur le lieu de travail;
- octroi de subventions pour des programmes de sensibilisation aux handicapés;
- octroi de subventions pour former/requalifier des personnes handicapées à la suite d'un accident sur le lieu de travail.

Source: EIROOnline: «Workers with disabilities: Law, bargaining and the social partners», 2001, <http://www.eiro.euroworld.eu.int/2001/02/study/tn0102201s.html>.

Situation des Noirs, des minorités ethniques et des travailleurs migrants

372. Les dispositions applicables aux Noirs, aux minorités ethniques et aux travailleurs migrants ont été améliorées de façon notable au Royaume-Uni. L'audit sur l'égalité mené en 2005 par le Congrès des syndicats (TUC) indique que 50 pour cent des syndicats interrogés étaient parvenus après négociations à des améliorations dans ce domaine: 35 pour cent des syndicats ont mentionné des dispositions assurant un accès égal à la promotion, à la formation et aux évolutions de carrière, tandis que 31 pour cent d'entre eux ont fait part de dispositions visant à lutter contre le racisme au travail. Un pourcentage plus petit mais significatif de syndicats ont pu négocier des dispositions, toutes très importantes pour les travailleurs migrants, permettant à leurs adhérents de réorganiser leurs congés afin de rendre visite à un parent à l'étranger (27 pour cent), suivre des cours de langue (13 pour cent) ou faire valider des qualifications professionnelles obtenues dans un autre pays (10 pour cent)¹³⁹.

373. Aux États-Unis, le syndicat UNITE-HERE, dont les adhérents travaillent surtout dans les secteurs du textile, de la restauration et de l'hôtellerie, s'est battu pour que figure dans les conventions collectives une disposition indiquant que les employeurs s'engagent à signaler au syndicat, dès qu'ils en ont connaissance, la visite de représentants des services de l'immigration¹⁴⁰. Les questions relatives aux travailleurs migrants commencent certes à avoir une plus grande place dans les programmes de négociation mais, comme ces migrants travaillent surtout en sous-traitance, leur défense est difficile à assurer dans le cadre de négociations collectives.

374. L'importance de dispositions du type de celles susmentionnées sera certainement de plus en plus grande à mesure qu'augmentera le nombre de travailleurs migrants. Ceux-ci risquent cependant d'être vus, par les travailleurs nationaux, comme une menace pour l'emploi ou une source de désordre social. La Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (FITBB) a recensé une liste de stratégies et de mesures pour faire face à ces problèmes¹⁴¹.

139. TUC: *TUC equality audit 2005* (Londres, 2005), www.tuc.org.uk.

140. N. David: «Migrants: Un retour aux sources pour le syndicalisme», *Education ouvrière* (Genève, BIT), 2002/4, n° 129, <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/actrav/publ/129/12.pdf>.

141. Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (FITBB): *Trade union responses for a better management of migrant and cross-border work* (Genève, 2004), <http://www.ifbww.org/files/migrantwork.pdf>.

Responsabilité sociale des entreprises: progrès possibles en matière de non-discrimination et d'égalité

375. Les programmes de responsabilité sociale des entreprises (RSE) sont une réponse à la mondialisation croissante du marché du travail et traduisent «la façon dont les entreprises prennent en considération les effets de leurs activités sur la société et affirment leurs principes et leurs valeurs tant dans l'application de leurs méthodes et procédés internes que dans leurs relations avec d'autres acteurs. La RSE est une initiative volontaire dont les entreprises sont le moteur et se rapporte à des activités dont on considère qu'elles vont plus loin que le simple respect de la loi¹⁴².»

376. Les initiatives de RSE peuvent prendre diverses formes: codes de conduite des entreprises, procédures de certification et d'audit, cadres de gestion ou encore initiatives intergouvernementales menées indépendamment ou en collaboration avec des associations professionnelles, des organisations non gouvernementales, des gouvernements et/ou des organisations internationales.

377. Les programmes de RSE étant de plus en plus nombreux, la RSE et le rôle des entreprises dans la société font de plus en plus débat. Même si la responsabilité sociale des entreprises ne saurait se substituer à celle des gouvernements¹⁴³, la mise en œuvre de programmes de RSE peut conduire à mieux respecter les normes du travail et à progresser sur les questions de non-discrimination et d'égalité. Grâce à la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, au Pacte mondial de l'ONU et à d'autres initiatives, le concept de RSE semble avoir sensibilisé les entreprises à l'importance que revêt, pour leurs activités, le principe de non-discrimination. D'après une étude de l'ONU¹⁴⁴, un grand nombre des 500 plus grandes entreprises mondiales affirment répondre en partie aux exigences de non-discrimination et d'égalité au travers de leurs politiques et de leurs pratiques de

gestion – une réponse hautement improbable il y a seulement cinq ans.

378. Une étude de la Banque mondiale¹⁴⁵ sur les codes de conduite d'une centaine d'entreprises multinationales montre que, dans quatre des cinq secteurs considérés (industrie du vêtement/industrie de la chaussure/industrie légère, secteur agro-industriel, pétrole/gaz et industries minières)¹⁴⁶, pratiquement tous les codes comprennent une forme de garantie de non-discrimination et d'égalité, dont l'ampleur varie cependant suivant l'industrie et l'entreprise considérée. Dans certains cas, cette garantie couvre seulement l'embauche et le recrutement alors que dans d'autres elle concerne également les politiques d'évolution des carrières. Les codes de conduite peuvent également porter sur des questions non prises en compte dans la convention n° 111 ou la législation nationale. Ainsi, plusieurs des entreprises du secteur pétrole/gaz et industries minières considérées dans l'étude de la Banque mondiale interdisent les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle ou sur des critères de poids et de condition physique.

379. La mention des conventions n°s 100 et 111 reste toutefois occasionnelle. Il serait utile d'y faire plus souvent référence, notamment parce que les entreprises pourraient avoir de plus en plus de difficultés à distinguer, du fait de la multiplication des codes de conduite, les normes à observer.

380. Une récente étude d'impact menée par l'Ethical Trading Initiative¹⁴⁷ (ETI), alliance d'entreprises, d'ONG et de syndicats qui évalue, au travers d'un examen et d'un rapport annuels, les progrès enregistrés en matière de non-discrimination, montre que les questions de discrimination n'ont pas eu une importance aussi grande que d'autres thèmes tels que la santé et la sécurité, le travail des enfants, le nombre d'heures de travail et le salaire minimum.

381. Des progrès ont été enregistrés dans cinq des vingt-cinq sites de travail considérés. On peut ainsi mentionner les efforts déployés pour améliorer les conditions de travail des femmes enceintes au Costa

142. BIT: *Initiative focale sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE)*, Conseil d'administration, document GB.295/MNE/2/1 (mars 2006).

143. BIT, *op. cit.*

144. J. Ruggie: *Human rights policies and management practices of Fortune Global 500 firms: Results of a survey* (Harvard University, John F. Kennedy School of Government, 2006), http://www.ksg.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/workingpaper_28_ruggie.pdf.

145. Groupe de la Banque mondiale, *Corporate social responsibility practice: «Company codes of conduct and international standards: An analytical comparison»* (Washington, DC, 2003 et 2004).

146. L'industrie du tourisme semble encore être au début de la phase d'élaboration de principes et de codes de conduite «formels». C'est pourquoi les questions de non-discrimination et d'égalité ne sont que faiblement prises en compte dans ce secteur.

147. S. Barrientos et S. Smith: *The ETI code of labour practice: Do workers really benefit?* (Institute of development studies, Université du Sussex, 2006); études de cas en Inde (secteur de l'habillement), au Viet Nam (secteurs de l'habillement et de la chaussure), en Afrique du Sud (horticulture), au Royaume-Uni (horticulture) et au Costa Rica (industrie de la banane). L'ETI exige la suppression de toute discrimination d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation, d'avancement, de résiliation de contrat ou de mise au bénéfice de la retraite fondée sur la race, la caste, la nationalité, la religion, l'âge, le handicap, le sexe, la situation familiale, l'orientation sexuelle, l'appartenance à un syndicat ou l'appartenance à un parti politique.

Rica, la mise en place d'une politique d'égalité des chances dans l'emploi dans une ferme en Afrique du Sud et la suppression des limites d'âge dans les offres d'emploi au Viet Nam. L'étude montre que les progrès réalisés jusqu'à présent tendent à répondre aux besoins pratiques des femmes (paiement des congés de maternité et de prestations postnatales par exemple), alors que des efforts restent à faire pour satisfaire à des besoins d'ordre stratégique (tels que l'égalité des chances entre hommes et femmes au regard de l'emploi, de la promotion ou de la formation). Elle note que les

politiques de recrutement en Afrique du Sud et en Inde font encore la part belle aux préjugés raciaux ou religieux, et s'inquiète de pratiques discriminatoires à l'encontre des travailleurs locaux au profit des travailleurs migrants au Royaume-Uni. Soulignant également que les employeurs, les responsables des audits, les travailleurs et les syndicats négligent souvent les questions de non-discrimination et d'égalité lorsqu'ils mettent en place des codes de conduite, elle suggère un certain nombre de mesures pratiques pour pallier ce manque.





PARTIE IV

L'action de l'OIT: bilan et perspectives

382. La présente partie du rapport global passe en revue les travaux sur la non-discrimination et l'égalité menés par le BIT depuis 2003, puis propose des pistes pour l'action au cours des quatre prochaines années.

1. Réalisations et enjeux

Plan d'action concernant l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession

383. Tout en insistant sur la nécessité de maintenir et de consolider l'action du Bureau en matière de VIH/SIDA et de handicap, le plan d'action adopté par le Conseil d'administration en 2003 fixe deux thèmes prioritaires pour la période 2004-2007: les écarts de rémunération entre hommes et femmes et la discrimination raciale/ethnique dans sa dimension sexospécifique¹. Ce choix repose sur un double constat: celui de la persistance et de la nature universelle des différences de rémunération fondées sur le sexe, et celui de la force de la discrimination raciale et ethnique et de ses liens avec la pauvreté. Les salaires, ainsi que les mécanismes de fixation des salaires, sont au cœur du mandat de l'OIT, dont la compétence en la matière est reconnue. Par ailleurs, l'élimination de la pauvreté grâce au travail décent, y compris la pauvreté chronique liée à des pratiques discriminatoires, est aujourd'hui une grande priorité à son ordre

du jour. Dernier point et non des moindres, l'action du BIT dans ces domaines qui font pourtant depuis longtemps partie de ses sujets de prédilection n'a pas toujours été cohérente.

Réduire les écarts de rémunération entre hommes et femmes

384. Comme on l'a montré précédemment, les différences de revenus du travail entre les hommes et les femmes sont une caractéristique persistante des marchés du travail partout dans le monde et un sujet de préoccupation croissante pour les responsables politiques. Plusieurs facteurs, y compris la discrimination fondée sur le sexe, expliquent cette situation. La convention n° 100, l'un des instruments de l'OIT les plus largement ratifiés, vise à y remédier en consacrant le principe de l'égalité de rémunération pour des travaux de contenu différent mais de valeur égale.

1. BIT: *Suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail: priorités et plans d'action pour la coopération technique*, document GB.288/TC/4, paragr. 15-22, nov. 2003.

Promouvoir l'équité salariale

385. La notion de «rémunération égale pour un travail de valeur égale» est peut-être l'un des concepts les moins bien compris dans le domaine du combat contre la discrimination. Comme on l'a fait observer plus haut, dans certains pays, cela s'explique par l'existence de lois et de règlements qui continuent de donner une interprétation étroite du principe de l'égalité de rémunération en se référant uniquement à un travail «identique» ou «similaire». Dans beaucoup de pays, l'absence de données fiables, ventilées selon le sexe, masque l'existence des écarts de rémunération entre hommes et femmes d'où la difficulté pour suivre l'évolution du problème, son ampleur et ses causes sous-jacentes.

386. Les partenaires sociaux peuvent avoir du mal à comprendre la notion de travail de «valeur égale» et en quoi les structures et les pratiques salariales peuvent avoir pour effet de sous-évaluer le travail des femmes. Il arrive aussi qu'ils aient conscience du problème, mais considèrent que les mesures en faveur de la famille ou le parrainage visant à briser le «plafond de verre» sont plus urgents et pertinents pour améliorer la situation des femmes sur le lieu de travail. Dans tous les cas, l'incidence financière de l'égalité de rémunération inquiète d'autant plus, en particulier les PME, que ses avantages pour la productivité de la main-d'œuvre n'apparaissent pas comme une certitude.

387. Cette composante du plan d'action a donc été axée sur trois éléments: *a)* améliorer la connaissance des coûts et avantages de l'égalité de rémunération, de l'évolution des écarts de rémunération entre hommes et femmes et de ses causes profondes; *b)* constituer des réseaux et coopérer avec les fédérations syndicales internationales; *c)* fournir une assistance technique au niveau des pays.

388. Des fiches documentaires ont été établies pour donner un aperçu de la situation dans différents pays d'Afrique, d'Europe et d'Amérique latine: i) évolution des écarts de rémunération fondés sur le sexe au cours des quinze dernières années par secteur et par profession, causes et processus connexes; ii) cadres institutionnels et réglementaires nationaux; iii) observations formulées à ce sujet par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations ces quinze dernières années. Des fiches sont également en cours de préparation pour l'Asie de l'Est. Le BIT a mené une étude sur les coûts et les avantages de l'équité salariale (voir encadré 4.1

ci-contre), assortie d'un guide sur les méthodes d'évaluation non sexiste des emplois².

389. Au Portugal, le BIT a fourni une assistance technique à un projet EQUAL financé par la Commission européenne visant à élaborer une méthode non sexiste d'évaluation des emplois pour le secteur des restaurants et débits de boissons. Le projet met à contribution la Confédération générale des travailleurs portugais – Intersyndicale nationale (CGTP-IN), la Fédération des syndicats portugais de l'alimentation, des boissons, de l'hôtellerie et du tourisme (FESAHT), l'Association de la restauration et branches connexes du Portugal (ARESP), la Commission de l'égalité des chances dans l'emploi (CITE) et la Direction générale de l'inspection du travail.

390. Le secteur de la restauration au Portugal est constitué majoritairement de petites entreprises; il se caractérise par de bas niveaux de rémunération, une faible productivité et des taux de rotation des effectifs et d'absentéisme élevés, surtout chez les travailleuses. Le «vieillessement» de la main-d'œuvre féminine a attiré de jeunes migrantes du Brésil et du Cap-Vert, pour la plupart sans papiers, ce qui a encore contribué à la dégradation des salaires. Les organisations d'employeurs comme de travailleurs s'inquiètent de cette situation, mais elles ont des vues divergentes sur la voie à suivre. Le projet vise à corriger la sous-évaluation du travail dans certaines professions, en élaborant des méthodes non sexistes d'évaluation, à moderniser les systèmes de classification des professions du secteur, qui datent du début des années soixante-dix, et à établir des systèmes de rémunération fondés sur des critères et des procédures transparents et non sexistes. Le processus ne va pas toujours sans heurts, mais la participation des partenaires sociaux est essentielle pour que les préoccupations et les priorités des deux parties soient prises en compte et que les résultats soient acceptés par tout le monde.

391. Depuis 2000, l'Internationale des services publics (ISP) et d'autres fédérations syndicales internationales (FSI) participent, avec le BIT, à des forums de discussion d'une journée sur l'équité salariale. Ces forums visent à: *a)* faciliter l'échange d'informations actualisées sur les travaux des FSI relatifs à l'égalité de rémunération et sur les travaux menés par le BIT au titre du suivi du rapport global de 2003 *L'heure de l'égalité au travail* et de la résolution, concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité, adoptée en 2004 par la Conférence internationale du Travail; *b)* planifier des stratégies pour

2. M.T. Chicha: *Analyse comparative de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération: modèles et impacts* (DECLARATION/WP/49/2006), Genève, 2006; BIT: *Promoting pay equity through job evaluation methods: a step by step guide* (à paraître).

Encadré 4.1 Quels sont les avantages de l'équité salariale?

Il existe très peu d'études sur les coûts et les avantages de l'équité salariale et la plupart concernent le Canada et la Suède. Ce constat reflète une double difficulté, à savoir obtenir des données salariales en séries longues et isoler l'effet de l'égalité de rémunération ou d'autres mesures sur la productivité du travail ou d'autres variables. L'étude du BIT recense plusieurs avantages: gestion des ressources humaines (meilleure connaissance des qualifications requises et donc formation mieux ciblée au niveau de l'entreprise, et plus grande efficacité des pratiques en matière de rémunération, de recrutement et de sélection), motivation et loyauté des salariés, relations professionnelles, réduction des coûts liés aux litiges, réputation de l'entreprise. Les coûts suivants sont recensés: augmentation de la masse salariale, coûts administratifs (liés au processus d'évaluation des emplois), découragement des salariés qui ne bénéficient pas directement de l'égalité de rémunération. L'étude souligne que, si l'augmentation des coûts de personnel et des coûts administratifs est facile à quantifier immédiatement, les avantages en revanche, et surtout les avantages indirects, sont plus difficiles à mesurer et ne se concrétisent qu'à moyen et long terme. Les rares données disponibles semblent montrer que les coûts d'ajustement salarial ne sont pas si élevés que cela – ainsi, l'augmentation de la masse salariale a été de l'ordre de 0,5 à 2,2 pour cent dans la province de l'Ontario et de 1,5 pour cent au Québec. L'étude propose un ensemble utile d'indicateurs et de caractéristiques connexes pour chaque coût et chaque avantage (direct/indirect, fréquence de l'occurrence, quantifiable) et identifie un certain nombre de bonnes pratiques pour réduire les coûts et maximiser les effets positifs.

Source: M.T. Chicha: *Analyse comparative de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération: modèles et impacts*, DECLARATION/WP/49/2006 (Genève, BIT, 2006).

renforcer la capacité des FSI et des syndicats affiliés de s'approprier les questions relatives à l'équité salariale et de les traiter; *c)* débattre des modalités d'assistance du BIT à ce processus.

Intégrer le principe de l'égalité des sexes dans les politiques de l'emploi

392. Comme on l'a déjà évoqué, réduire l'écart de rémunération fondé sur le sexe suppose de mettre en œuvre toute une série de mesures – interventions en faveur de l'équité, de l'égalité des chances dans l'accès à l'orientation et à la formation professionnelles, d'un meilleur équilibre entre travail et obligations familiales. Souvent, les politiques et programmes relatifs à l'emploi ne prennent pas en compte les spécificités de chaque sexe, c'est-à-dire la situation et les besoins propres des femmes et des hommes, ce qui se traduit par une inégalité des possibilités et des résultats et par une moindre efficacité. Certains programmes ciblés sur des catégories particulières de femmes sont parfois fondés sur des clichés quant aux emplois leur «convenant» le mieux, ce qui a pour résultat de les aiguiller vers des emplois sans perspectives où l'offre de main-d'œuvre est excédentaire.

393. Pour corriger cette situation, le BIT a cherché à tenir compte de ces spécificités dans les conseils qu'il

prodigue aux ministères du travail dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques nationales de l'emploi. On peut citer en exemple le projet financé par le gouvernement de la Belgique visant à promouvoir l'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans les examens par pays de la politique de l'emploi des pays du Pacte de stabilité. Ce projet complète l'appui technique apporté par le BIT au suivi de la déclaration adoptée par la Conférence ministérielle de l'Europe du Sud-Est sur l'emploi (Bucarest, octobre 2003). Par cette déclaration, les ministres du travail des pays du Pacte de stabilité s'engagent à coopérer au niveau régional pour traiter les problèmes d'emploi et invitent le BIT et le Conseil de l'Europe à fournir une assistance technique tout au long du processus. Cela consiste à évaluer la situation de l'emploi dans ces pays et à faire des recommandations sous la forme d'examen par pays de la politique de l'emploi. Conçus sur le modèle des évaluations conjointes des politiques de l'emploi effectuées par la Commission européenne³, ces examens visent à aider les pays du Pacte de stabilité à se préparer à l'intégration à l'Union européenne. Le projet financé par la Belgique a été conçu pour appeler l'attention sur le problème des inégalités entre les sexes sur les marchés du travail de ces pays, et pour proposer des mesures correctives. La situation des femmes dans l'emploi s'est nettement dégradée ces quinze dernières années dans tous les pays

3. Documents établis en commun par la Commission européenne et le pays candidat à l'adhésion.

de l'Europe du Sud-Est. Moins nombreuses que les hommes à s'inscrire au chômage, les femmes mettent plus de temps qu'eux à trouver un travail rémunéré, alors qu'en moyenne elles ont un niveau d'instruction et de formation similaire. Elles sont confrontées à la discrimination à l'embauche et en cas de licenciement, et parfois jusque dans les offres d'emploi et les descriptions de postes. Des cas de discrimination fondée sur le sexe sont fréquemment rapportés aux bureaux nationaux de l'emploi. De fait, un grand nombre de femmes inactives souhaiteraient travailler s'il existait des possibilités et des mécanismes de soutien appropriés. Pour les femmes qui ont un emploi rémunéré dans l'économie formelle, cette ségrégation contribue à entretenir un écart salarial notable (de 25 à 35 pour cent) dans les quatre pays examinés (Albanie, Croatie, République de Moldova, République de Serbie). Les femmes travaillent généralement dans des professions et des secteurs moins valorisés et moins rémunérés que ceux où les hommes sont majoritaires.

394. Le projet a organisé des séminaires (Serbie, Moldova) au cours desquels partenaires sociaux, fonctionnaires des agences nationales pour l'emploi et représentants des institutions nationales chargées des questions d'égalité traitent des causes des problèmes les plus urgents en matière d'égalité entre les sexes et d'emploi, ainsi que des remèdes possibles. Les problèmes recensés diffèrent d'un pays à l'autre. En Serbie, le séminaire a examiné des moyens d'encourager l'esprit d'entreprise chez les femmes – crédit, constitution de coopératives, formation. En République de Moldova, la discussion a porté sur le congé de maternité et son incidence sur la participation des femmes au marché du travail. Les questions les plus importantes soulevées dans les séminaires ont été présentées lors des réunions tripartites, qui ont avalué les examens par pays de la politique de l'emploi, et ces points ont été pris en considération lors de la révision finale des documents.

395. Des sessions consacrées aux spécificités de chaque sexe ont aussi été systématiquement incluses dans toutes les réunions de haut niveau liées au processus de Bucarest. Le projet a débouché sur le lancement d'un autre projet en Serbie, financé par le gouvernement de la Suisse, visant à doter le service national de l'emploi des compétences requises pour accroître l'accès des femmes au travail rémunéré grâce à des politiques actives du marché du travail et à la prise en compte des sexes spécificités.

396. Le projet a réussi à intégrer ces spécificités dans les examens par pays sur la politique de l'emploi et à associer les responsables politiques aux débats à ce sujet. Cependant, l'inégalité entre les hommes et les femmes est encore considérée comme un problème

secondaire, principalement en raison du ressentiment vis-à-vis des politiques d'émancipation de l'époque communiste. Les femmes elles-mêmes, épuisées par le double fardeau des tâches ménagères et de l'emploi rémunéré, se méfient en général des appels à l'égalité entre les sexes souvent synonyme d'augmentation de responsabilités. C'est pour toutes ces raisons que la mise en place de politiques et de réglementations visant à favoriser l'égalité sur le marché du travail tend à figurer au dernier rang des priorités.

397. Au Pérou, les programmes d'emploi du ministère du Travail ont été étudiés dans l'optique de l'égalité entre les femmes et les hommes en 2005, à la demande de la Commission pour l'égalité des chances, établie en 2004. Les conclusions et recommandations de l'évaluation ont été diffusées et discutées avec les membres de la commission, et des plans d'action pour le suivi ont été examinés. Un atelier a été organisé pour analyser les résultats en la matière de programmes d'emploi élaborés dans les pays voisins (Bolivie, Colombie, Equateur). Mais les changements d'orientation fréquents du ministère entre 2004 et 2006 ont eu une incidence sur la composition et le fonctionnement de la commission. Sa légitimité et ses travaux en ont souffert. Des expériences de ce type menées dans d'autres pays mettent en évidence les nombreuses difficultés liées au renforcement des institutions dans les régimes instables où les gouvernements changent souvent.

Combattre le racisme et la pauvreté

398. Une assistance technique a été fournie aux gouvernements qui ont fait part de leur intérêt à élaborer des politiques de l'emploi et des politiques sociales visant à l'égalité raciale et à l'intégration. Au Brésil, par exemple, en 2004-2006, le Projet sur l'égalité raciale financé par le gouvernement des Pays-Bas a aidé le Secrétariat à l'égalité raciale (SEPPIR) et le ministère du Travail dans ce domaine. Il a permis en particulier de renforcer le lien institutionnel entre le SEPPIR et ce ministère, en montrant qu'il est indispensable de lutter contre le racisme sur le lieu de travail pour libérer la société de la discrimination. Le projet a contribué à rationaliser le programme fédéral «Brésil, genre et race» du ministère en élaborant pour ses unités de lutte contre la discrimination et pour l'égalité des chances de nouvelles méthodes de travail fondées sur un ensemble d'objectifs, d'indicateurs d'impact et de procédures et pratiques normalisées (voir encadré 3.4, partie III, chapitre 1). Le projet a activement participé à une série d'ateliers organisés par le ministère du Travail dans différentes régions du pays pour obtenir une

Encadré 4.2 Les DSRP et les peuples indigènes et tribaux

Depuis 1999, les documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP), sous l'égide de la Banque mondiale et du FMI, constituent le cadre global dans lequel s'inscrivent l'octroi des prêts, l'allègement de la dette et la coopération pour le développement dans les pays à faible revenu. Le processus se veut ouvert et participatif et s'adresse aux groupes habituellement marginalisés. Les peuples indigènes et tribaux figurant généralement au bas de l'échelle, selon tous les indicateurs socio-économiques classiques, le BIT a cherché à déterminer dans quelle mesure il avait été tenu compte des besoins et des aspirations de ces peuples et s'ils avaient participé aux consultations ayant débouché sur les DSRP. L'audit, couvrant 14 pays d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine, montre qu'il existe des variations importantes entre les régions et à l'intérieur de celles-ci. Néanmoins, les pays dont les DSRP sont plus susceptibles de pouvoir remédier aux causes structurelles de la paupérisation de ces peuples présentent les caractéristiques suivantes:

- Le cadre juridique reconnaît les droits des peuples indigènes et tribaux.
- Institutions et politiques respectent la diversité culturelle et en tiennent compte.
- Les peuples indigènes et tribaux se sont organisés et mobilisés pour provoquer des changements politiques.

L'audit conclut que la reconnaissance – aux plans juridique, administratif et politique – des droits des peuples indigènes et tribaux, tels qu'ils sont énoncés dans la convention n° 169 de l'OIT, est un élément essentiel pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale dont ils souffrent. Parmi les recommandations proposées figurent celles de fixer et de tester des indicateurs de pauvreté pertinents (structures de l'emploi en particulier) et de renforcer la capacité des organisations indigènes et des autorités locales de planifier, mettre en œuvre et contrôler des plans de développement local intégrateurs.

Source: M. Tomei: *Indigenous and tribal peoples. An ethnic audit of selected Poverty Reduction Strategy Papers*, DECLARATION (Genève, BIT, 2005).

compréhension commune de la mission et du mode de fonctionnement de ces unités.

399. Par l'intermédiaire de ce projet, le BIT a contribué tant financièrement que sur le fond au «Dialogue international pour la promotion de l'équité et de l'inclusion raciale», qui s'est déroulé à Brasília en avril 2005, sous les auspices de l'OIT, de la Banque interaméricaine de développement (BID), du PNUD Brésil et du Département du développement international (DFID Brésil). Cette réunion a rassemblé 150 représentants de gouvernements, principalement des ministères de la planification, des spécialistes de l'égalité raciale, des universitaires et des représentants de groupes de Noirs ou de descendants d'Africains venant de toutes les régions des Amériques pour traiter de la discrimination raciale dans l'accès à la justice, à l'éducation et à la santé, au logement, aux biens économiques et au monde du travail. Le BIT a mis l'accent sur les questions liées au travail et aux relations professionnelles dans le programme, et a su faire valoir la nécessité d'intervenir sur le marché du travail et le lieu de travail, dimension essentielle des stratégies de développement pour la promotion de l'égalité raciale et de la lutte contre la pauvreté dans la région.

400. Dans le même ordre d'idées, le plan d'action de l'OIT préconise un traitement différencié des peuples

indigènes et tribaux dans le cadre des documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP). Un audit ethnique des DSRP pilotés par la Banque mondiale et le FMI a été réalisé dans 14 pays (voir encadré 4.2).

401. La diffusion et l'analyse de cet audit au Forum permanent des Nations Unies sur les questions indigènes, en mai 2005, et lors de la réunion technique des donateurs convoquée par le BIT en octobre 2005, ont contribué à améliorer la compréhension commune des conditions nécessaires pour que les peuples indigènes bénéficient des politiques de développement et de réduction de la pauvreté. A la Conférence sur la pauvreté et les peuples indigènes, qui s'est tenue sous les auspices de la Banque mondiale et à laquelle le BIT a participé en mai 2006, la Banque s'est engagée à prendre en compte les préoccupations et les droits des peuples indigènes dans les DSRP futurs.

402. Sur la base de l'audit ethnique, le gouvernement de la Suède a octroyé des fonds extrabudgétaires pour que soient menées en Bolivie, au Pérou et au Paraguay des activités visant à lutter contre le travail forcé et la discrimination sur le marché du travail à l'encontre des peuples indigènes. Il y a clairement un avantage à traiter ensemble les questions de discrimination et de travail forcé, surtout dans le cas des peuples indigènes et tribaux, où le travail forcé peut de fait

être considéré comme la pire forme de discrimination ethnique⁴. Être conscient de ce lien permet d'intervenir en plus grande connaissance de cause et à un meilleur rapport coût/efficacité contre les causes premières et les symptômes du travail forcé, comme le montrent les résultats préliminaires du projet.

403. Une contribution importante à la consolidation de cette approche de la réduction de la pauvreté, fondée sur les droits de l'homme, est fournie par le projet visant à promouvoir la politique de l'OIT en faveur des peuples indigènes et tribaux, qui opère depuis 1996. Ce projet s'attache à promouvoir le respect des droits de ces peuples, tels que consacrés par la convention n° 169 de l'OIT, tout en s'assurant qu'ils participent aux efforts en faveur du travail décent et de l'application des normes internationales du travail, et qu'ils en bénéficient. Ce projet est mis en œuvre en liaison avec d'autres organisations internationales, donateurs et intervenants, dont le Forum permanent des Nations Unies sur les questions indigènes. Dans le cadre de ce projet, le BIT a mené des activités de renforcement des capacités auprès des peuples indigènes, des gouvernements et des partenaires pour le développement, et appuyé des initiatives régionales et locales, notamment ces quatre dernières années: en tandem avec la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, travaux sur la protection juridique des communautés indigènes en Afrique; promotion des droits des peuples indigènes et tribaux en Asie du Sud; renforcement des capacités et élaboration des législations nationales (Cambodge, Cameroun, Congo); assistance technique pour l'application de la convention n° 169 (Amérique latine)⁵.

Engagements en cours

404. Comme on l'a déjà fait observer, il a été jugé nécessaire, dans le cadre du suivi, de consolider les domaines traditionnels de l'OIT – surveillance et application des conventions n°s 100 et 111 et d'autres normes pertinentes, aide à l'élaboration de cadres réglementaires favorables – tout en maintenant les efforts dans des domaines plus récents, comme le VIH/SIDA et le handicap, ainsi que la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Contribuer à l'élaboration de lois efficaces

405. Pour éliminer la discrimination, il faut l'interdire, ce qui exige des dispositions législatives spécifiques. Il faut aussi que la législation nationale soit appliquée pour être véritablement efficace, et notamment que magistrats et avocats traitent adéquatement les cas de discrimination.

Etablir des cadres législatifs favorables

406. Contrôler l'application des normes du travail, y compris les conventions n°s 100 et 111, et fournir une assistance technique aux Etats Membres pour la mise en conformité de leur législation et pratique nationales sont des aspects essentiels du travail du BIT. Cette assistance peut revêtir des formes très diverses: conseils juridiques sur le contenu et la portée d'un projet de loi sur le travail pour l'élaboration d'une stratégie de mise en œuvre de la loi, renforcement de la capacité du législateur ou des juges du travail, combinaison de ces activités. En Bosnie-Herzégovine, par exemple, à la suite du débat qui s'est déroulé en 2005 à la Commission de l'application des normes de la Conférence sur le fait que le pays n'avait pas communiqué de rapports sur les conventions ratifiées, le BIT a aidé à formuler en 2006 une stratégie exposant les priorités des autorités publiques et des partenaires sociaux pour l'application effective de la loi sur l'égalité entre les sexes. Mieux au fait de leurs compétences et responsabilités respectives, les institutions concernées ont été plus à même de susciter les changements requis.

407. A Maurice, suite à la ratification en 2002 des conventions n°s 100 et 111, un projet conjoint OIT/PNUD intitulé *Renforcement des capacités pour l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes* a été lancé en 2005; il vise à élaborer des mesures et des stratégies pour corriger les inégalités entre hommes et femmes en matière d'emploi, d'accès à la formation professionnelle et de rémunération, dans le cadre de la politique nationale et du plan d'action correspondant (2005-2015). Il s'agit notamment d'harmoniser la législation nationale et d'éliminer les pratiques discriminatoires en matière de rémunération.

408. L'aide du BIT dans ce domaine consiste aussi à élaborer et à diffuser des directives pour la rédaction des lois. Dans le cas, par exemple, de lois sur le travail ou sur la discrimination contenant des dispositions relatives au SIDA, le BIT recommande que la législation nationale reprenne les dix principes

4. BIT: *Une alliance mondiale contre le travail forcé*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport I (B), Conférence internationale du Travail, 93^e session, Genève, 2005.

5. Voir www.ilo.org/public/french/indigenous.

Tableau 4.1. Source des dispositions relatives au handicap dans différents pays

	Pays ou territoires	Dispositions
Législation pénale	Espagne, Finlande, France	Amendes et incarcération
Loi constitutionnelle	Afrique du Sud, Allemagne, Brésil, Cambodge, Canada, Chine, Fidji, Ghana, Ouganda, Seychelles, Slovénie, République-Unie de Tanzanie	Dispositions relatives aux droits de l'homme et aux libertés fondamentales interdisant la discrimination pour différents motifs, y compris le handicap
Législation visant spécifiquement les personnes handicapées	Cambodge, Chine, Ethiopie, Ghana, Inde, Maurice, Mongolie, Sri Lanka, République-Unie de Tanzanie	Dispositions concernant différents aspects (soins médicaux, vie sociale, sécurité sociale) ainsi que les droits des personnes handicapées, y compris l'emploi
Lois générales	Australie, Fidji, Seychelles, République-Unie de Tanzanie, Zanzibar	Loi sur l'emploi (Seychelles), loi sur l'égalité des chances en matière d'emploi (Australie)
Quotas	Allemagne, Chine, France, Inde, Italie, Japon, Maurice, Mongolie, Pologne, République-Unie de Tanzanie, Thaïlande	Dispositions prescrivant aux entreprises ou à une catégorie d'entreprises (par exemple, en fonction de l'effectif de salariés) d'embaucher un certain pourcentage de personnes handicapées. La loi peut aussi imposer le versement d'indemnités compensatoires en cas de non-respect (Maurice)
Mesures de promotion de l'emploi	Afrique du Sud, Australie, Canada, Etats-Unis, Inde, Japon, Maurice, pays nordiques, Royaume-Uni	Adaptation et accessibilité du lieu de travail
	Cambodge, Ethiopie, Inde, Japon, Sri Lanka, Thaïlande	Services d'emploi (agences de placement)
	Chine, France, Japon, Singapour, Sri Lanka, Thaïlande	Incitations financières visant à indemniser les employeurs de toute charge financière due à l'emploi de travailleurs handicapés: prêts à la création d'entreprise (Chine), aide financière au travail indépendant des personnes handicapées et services de microfinance pour les anciens combattants (Sri Lanka), soutien financier à la formation (Thaïlande, Japon), abattements fiscaux (Chine, Singapour)

énoncés dans le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail* et reflète les résultats des consultations multipartites tenues au niveau national ou régional⁶. Le BIT a également élaboré des directives sur le VIH/SIDA à l'intention des juges et magistrats du travail⁷.

409. Le BIT a établi des directives sur la manière de promouvoir par voie législative l'égalité des chances

dans l'emploi pour les personnes handicapées⁸, et réalisé des études d'impact de la législation dans certains pays d'Asie et du Pacifique ainsi que d'Afrique australe. Ces études ont mis en lumière la diversité des dispositions régissant la discrimination liée au handicap (tableau 4.1).

410. Le nombre de cas de discrimination portés devant la justice ou devant les autorités compétentes et

6. Voir J. Hodges: *Combattre le VIH/SIDA sur le lieu de travail par la législation du travail et de l'emploi* (Genève, BIT, 2004); M.-C. Chartier: *Initiatives juridiques pour lutter contre le VIH/SIDA dans le monde du travail* (Genève, BIT, 2005).

7. BIT: *Using the ILO code of practice and training manual: Guidelines for labour judges and magistrates* (Genève, BIT, 2005). Plusieurs sessions de formation fondées sur ces directives à l'intention des juges et magistrats du travail ont eu lieu au Centre de Turin et en Afrique australe, orientale et occidentale, ainsi qu'en Asie du Sud-Est.

8. BIT: *Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation: Guidelines* (Genève, 2004).

adéquatement traités est un indicateur de l'efficacité de la législation; à cet égard, la formation des juges et avocats est un élément fondamental.

Renforcer la capacité des juges et des juristes de traiter les cas de discrimination

411. Le pouvoir judiciaire peut jouer un rôle important pour améliorer l'application de la législation anti-discrimination. Depuis 1999, le Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin) organise à l'intention de juges, de juristes et de professeurs de droit des séances consacrées au droit international du travail, y compris la non-discrimination et l'égalité dans l'emploi et la profession. Les tribunaux sont tenus d'appliquer les lois et règlements nationaux, mais ils peuvent à cet effet s'appuyer sur les principes, concepts et définitions juridiques des instruments pertinents de l'OIT. Cette formation permet aux praticiens du droit d'utiliser les normes internationales du travail pour régler les différends du travail. Au cours des séances, ils analysent dans le détail les notions juridiques de base en la matière – discrimination directe et indirecte, les différents motifs de discrimination, y compris l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale – et des mesures correctives adaptées.

412. Par souci d'efficacité, des liens ont été noués avec des centres de formation judiciaire et des facultés de droit, afin de garantir que les organismes partenaires nationaux incluent le droit international du travail et le droit relatif à l'égalité dans leurs programmes de formation. Une coopération à long terme est maintenant en place avec des centres de formation judiciaire et des universités en Albanie, en Argentine, au Brésil, à Madagascar, au Maroc et au Sénégal.

413. Il ressort d'une évaluation d'impact indépendante des activités de formation menées de 1999 à 2003⁹ que 68 pour cent des personnes interrogées s'étaient expressément référées aux normes internationales du travail dans les litiges, exerçant ainsi une influence sur la jurisprudence de leur pays (voir encadré 4.3), tandis que 64 pour cent ont fait part de modifications des programmes des facultés de droit et des écoles nationales de formation des magistrats.

Intégrer le principe de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail

414. Comme indiqué dans *L'heure de l'égalité au travail*, le BIT s'appuie sur une stratégie à deux volets pour promouvoir l'égalité entre les sexes dans le monde du travail. Cette stratégie conjugue: 1) la prise en compte des spécificités des deux sexes dans la conception et la mise en œuvre de tous les programmes et projets de l'OIT; 2) des interventions ciblées visant soit les femmes soit les hommes, pour réduire les différences. L'expérience acquise à ce jour au BIT et ailleurs (voir encadré 3.7, partie III) confirme la pertinence et l'importance du maintien de cette approche, qui enrichit la compréhension des structures et du fonctionnement du marché du travail et des lieux de travail, facilitant la conception et la mise en œuvre des politiques. Mais elle risque de devenir inefficace si elle n'est pas complétée par des mesures cherchant à combler les écarts persistants en matière de représentation, de situation sur le marché du travail et de protection sociale.

415. Le réseau mis en place par le BIT pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, qui relie des spécialistes et des points focaux des bureaux extérieurs et du siège, a contribué à un fructueux brassage des expériences et des pratiques en la matière. Il a aussi encouragé les spécialistes à agir d'une manière plus stratégique et a commencé d'élaborer un programme global commun, tout en répondant aux préoccupations spécifiques aux niveaux régional et à celui des programmes¹⁰.

416. Les audits participatifs menés à l'échelle du Bureau sont une autre façon de montrer comment les politiques, programmes et structures peuvent intégrer les questions de parité. Entre 2001 et 2005, 25 services/bureaux ont fait l'objet d'un tel audit (10 services au siège et 15 bureaux extérieurs en Asie du Sud, au Moyen-Orient, en Europe, en Afrique et en Amérique latine)¹¹. Les mandants de l'OIT, comme la CISL, ont également approché le BIT pour obtenir une aide dans ce domaine. Cette expérience, la première de ce type à être mise en place dans le système des Nations Unies, a mis en lumière la nécessité d'intégrer les questions de parité entre les sexes dans les domaines techniques; elle a aussi montré la difficulté à donner suite aux recommandations découlant des audits, notamment en raison du manque de mécanismes de contrôle¹². L'intégration effective des questions de parité dans l'Agenda du travail décent est pourtant un outil essentiel pour sa réussite.

9. Centre international de formation de l'OIT: *Evaluation d'impact des cours sur les normes internationales du travail pour juges, juristes et professeurs de droit (1999-2003)* (Turin, 2005): http://training.itcilo.org/ils/ILS_Judges/training_materials/francais/RapportFR.pdf.

10. BIT: *Sharing knowledge: gender equality in the world of work*, Bureau de l'égalité entre hommes et femmes: www.ilo.org/gender.

11. BIT: *ILO Participatory gender audit: A tool for organizational change*: www.ilo.org/gender.

12. *Ibid.*

Encadré 4.3

Activités de formation destinées aux juges et juristes:
leur impact sur la jurisprudence à Madagascar

Depuis 2002, il existe un accord de coopération à long terme entre le Centre de formation de Turin de l'OIT et l'école de la magistrature de Madagascar. En 2003, la Cour suprême de Madagascar s'est référée à la convention n° 111 de l'OIT pour faire valoir que l'âge du départ à la retraite plus précoce appliqué aux femmes au titre d'une convention collective constitue une discrimination fondée sur le sexe. La Cour a estimé que la différence de traitement, cause d'un préjudice économique important pour les travailleuses, ne se justifiait pas par des raisons objectives liées à des exigences inhérentes aux emplois des femmes. Une récente décision du tribunal du travail a appliqué cette jurisprudence à une autre affaire.

En 2004, le tribunal du travail d'Antsirabé a appliqué la convention n° 111 de l'OIT pour faire valoir que le licenciement d'un salarié par une institution religieuse était discriminatoire. Le travailleur, employé comme statisticien, a été licencié pour avoir changé de religion après son mariage avec une femme d'une autre confession. Le tribunal s'est appuyé sur l'article 1, paragraphe 2, de la convention pour déterminer que la religion n'était pas une qualification exigée pour l'emploi de statisticien. Le licenciement a donc été déclaré discriminatoire.

Source: Tribunal du travail d'Antananarivo, jugement n° 529 du 2 juin 2006, Tribunal du travail d'Antsirabé, *Ramiaranjatovo Jean-Louis c. Fitsaboana Maso*, 7 juin 2004, cité dans Centre international de formation de l'OIT: *Utilisation du droit international par les tribunaux nationaux: recueil de décisions judiciaires* (Turin, BIT, 2006).

Intégrer le principe de l'égalité entre les sexes dans la coopération technique

417. La création, en 2003, du Fonds de partenariat de l'OIT pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'intégration de ce principe dans la coopération technique sont d'autres moyens par lesquels le BIT a cherché à lui donner concrètement effet dans différents secteurs et contextes socio-économiques et culturels.

418. En mars 2005, le Conseil d'administration a adopté une décision visant à ce que le BIT, dans toutes ses activités de coopération technique, s'attache dûment à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Dans les accords-cadres qu'il a signés avec le Danemark, la France, la Norvège, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède figure expressément l'importance de cette approche dans la mise en œuvre des programmes. Les accords conclus avec le Danemark, les Pays-Bas, la Norvège et la Suède sont allés un peu plus loin en prévoyant une contribution spécifique supplémentaire au Fonds de partenariat. Lancé en 2003 et financé par le budget ordinaire, ce Fonds vise à renforcer la capacité des mandants à prendre des mesures positives pour promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le monde du travail (voir encadré 4.4).

419. Depuis le début de 2006, l'existence d'une stratégie d'égalité et les modalités de cette stratégie constituent un critère essentiel de sélection des nouvelles propositions de coopération technique. Ce point s'avère capital pour aider le Bureau pour l'égalité entre

hommes et femmes et les spécialistes sur le terrain à mettre en œuvre des activités ciblant expressément les femmes ou tenant compte de leurs spécificités. Toutefois, les compétences en la matière du personnel technique et du personnel chargé de la programmation sont encore limitées.

420. Dans le contexte du schéma actuel de l'aide au développement, qui encourage l'appropriation par les pays et la coordination de l'assistance, le BIT, par l'intermédiaire du Centre de Turin, a aidé la Commission européenne à placer l'égalité entre les hommes et les femmes au cœur de son programme d'aide (voir encadré 4.5).

Intégrer le principe de l'égalité entre les sexes dans le dialogue social

421. Au cours des quinze dernières années, des institutions nationales de dialogue social ont été établies ou renforcées dans toutes les régions dans le but de traiter les problèmes qui se posent aux marchés du travail dans un environnement en évolution rapide. Le renforcement des institutions de dialogue social est étroitement lié à celui de la participation et de la démocratie, car il vise à donner à ceux qui sont directement concernés le moyen de faire entendre leur voix dans le processus de décision. En 2006, le Service du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail (DIALOGUE) a entrepris d'établir des données de base sur la participation des femmes aux institutions de dialogue social. Le

Encadré 4.4

Le Fonds de partenariat de l'OIT pour l'égalité entre les hommes et les femmes

Sous les auspices de ce Fonds, 13 projets sont en cours dans 25 pays. Tous répondent à des demandes d'assistance formulées par des ministères du travail, des organisations de travailleurs et d'employeurs, ou des groupes de travailleuses de l'économie informelle. Ils touchent à des domaines très divers en s'appuyant sur une stratégie commune multidimensionnelle: évaluation des besoins, renforcement des capacités, gestion et partage des connaissances, constitution de partenariats. Au Maroc, le Fonds a contribué à l'élaboration de solutions concrètes aux besoins spéciaux de protection des femmes et à répondre à leurs préoccupations dans le contexte de la restructuration du secteur des textiles et des vêtements. Au Yémen, les partenaires sociaux ont bénéficié d'une formation sur ces modalités du dialogue social et son rôle dans la prise en compte des spécificités hommes-femmes; le projet a contribué à promouvoir l'égalité, y compris au stade de la planification de la politique nationale. En Fédération de Russie, quatre plans d'action (emploi et protection sociale) ont été élaborés pour les districts fédéraux du Centre, de l'Extrême-Orient, de la Sibirie et de Privilisk. Cinquante journalistes spécialistes de ces questions ont été sensibilisés à la dimension sexospécifique des politiques d'emploi et de protection sociale, et plus de 100 publications et programmes de radio et de télévision ont été diffusés dans le cadre d'un concours touchant l'ensemble du pays jusqu'à la fin de 2003. En Chine, une formation sur les stratégies, mécanismes et outils pour l'intégration des questions d'égalité entre les sexes a été dispensée à des mandants de l'OIT et à des membres de la Fédération des femmes de Chine (ACWF), qui ont mené des études et évaluations d'impact.

Source: BIT: Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes: *Fonds de partenariat de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes: sa nature et son but*, www.ilo.org/dyn/gender/docs.

Encadré 4.5

Intégrer le principe de l'égalité entre les sexes dans l'aide au développement de l'Union européenne: projet de renforcement des capacités

L'Union européenne (UE) finance plus de 50 pour cent de la totalité de l'aide au développement. Elle considère l'égalité entre les sexes à la fois comme un objectif et comme une condition préalable au développement socialement durable. Dans le cadre de son Programme d'action pour intégrer l'égalité entre les hommes et les femmes à tous les niveaux et dans tous les secteurs de la coopération pour le développement, la Commission européenne a demandé au Centre de Turin de l'aider à renforcer sa capacité dans ce domaine, depuis le dialogue stratégique en amont avec les pays bénéficiaires jusqu'à l'octroi de l'aide et à la mise en œuvre des projets. Depuis janvier 2004, pendant plus de 36 mois, le projet a cherché à faciliter le processus de changement organisationnel et d'apprentissage institutionnel, en se concentrant sur trois domaines d'action étroitement liés:

- 1) *Outils et procédures.* Elaboration d'une panoplie normalisée et facile à utiliser d'outils, de lignes directrices et de sources d'information: *Boîte à outils pour l'intégration de la dimension de genre dans la coopération au développement de la CE*, en quatre langues, notes d'information par pays et par secteur, etc.
- 2) *Sensibiliser les décideurs et le personnel chargé de la formation à la façon d'intégrer les questions d'égalité dans leur travail quotidien et d'engager un dialogue à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'aide apportée par l'UE.* Mille deux cents fonctionnaires de l'UE, des représentants des gouvernements de pays tiers, d'institutions donatrices, d'organisations internationales et d'ONG de femmes ont participé à 50 ateliers et activités de sensibilisation à Bruxelles, dans 24 délégations de l'UE en Afrique, en Asie, en Amérique latine et en Europe. Internet a été utilisé pour atteindre le plus grand nombre de gens et échanger des idées.
- 3) *Offrir une assistance technique adaptée, faciliter l'apprentissage institutionnel, la constitution de réseaux centrés sur les questions d'égalité et l'échange d'informations.* Un service d'assistance, composé de trois spécialistes à plein temps des questions d'égalité entre les sexes, a offert des conseils sur des programmes et projets en cours et les stratégies de coopération futures entre l'UE et des pays tiers, en particulier d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique. Une circulaire trimestrielle et des moyens d'information basés sur Internet ont aussi été mis à disposition.

Sources: *GENRE 2003/076514 E950135 Preliminary summary assessment of the results achieved over the period 1 January 2004 – 31 March 2006*, 20 avril 2006, Centre international de formation de l'OIT: http://ec.europa.eu/comm/europeaid/projects/gender/toolkit_2006; www.itcilo.org/ec (pour l'apprentissage en ligne).

Encadré 4.6

Participation des femmes aux institutions nationales de dialogue social

Des questionnaires ont permis de rassembler des données provenant de 48 organes tripartites et bipartites – environ la moitié des institutions spécialisées dans le dialogue social fonctionnant actuellement au niveau national dans le domaine socio-économique. Selon ces données, la participation féminine est en moyenne de 14,68 pour cent pour toutes les régions, ainsi ventilée: Europe: 16,76 pour cent, Amérique latine-Caraïbes: 14,16 pour cent, Afrique: 12,34 pour cent, Asie: 11,21 pour cent. Il existe des différences importantes à l'intérieur des régions: ainsi, en Amérique latine, le pourcentage est de 11,46 pour cent contre 34,57 pour cent dans les Caraïbes. Au plan des groupes, on compte 18,93 pour cent de femmes représentant des gouvernements, 12,95 pour cent des travailleurs et 10 pour cent des employeurs dans toutes les régions considérées. En Equateur et en Roumanie, on ne trouve aucune représentante des partenaires sociaux ou du gouvernement dans les institutions de dialogue social. Des initiatives visant à favoriser une représentation plus équilibrée ont été prises en Belgique, en Haïti et au Pérou.

L'examen des procédures de désignation dans tous les pays montre que c'est le gouvernement qui nomme officiellement les membres des organes de dialogue social, mais que la responsabilité d'élire les représentants incombe uniquement aux organisations de travailleurs et d'employeurs et aux gouvernements eux-mêmes. Par conséquent, les stratégies visant à améliorer l'équilibre entre les sexes dans ces institutions devraient s'efforcer de promouvoir des femmes aux postes de direction dans les organisations des partenaires sociaux, l'administration publique et au gouvernement.

Les données montrent aussi que les questions d'égalité figurent à l'ordre du jour de 48 pour cent des organes, mais pas d'une manière systématique. Il n'existe apparemment aucun lien entre l'intégration de ces questions dans le programme de travail de l'institution et le pourcentage de femmes y participant. La promulgation d'une législation pertinente dans l'Union européenne a contribué au fait que 64 pour cent des organes compétents de la région ont inscrit ces questions à l'ordre du jour du dialogue social.

Source: BIT: *Women's participation in social dialogue institutions* (à paraître).

tableau est plutôt sombre, comme il ressort de l'encadré 4.6. Augmenter la proportion des femmes à des postes de direction – par la formation, des quotas ou des mesures visant à concilier travail et responsabilités familiales – contribuerait à garantir une participation plus équilibrée, mais la véritable prise de conscience du déficit démocratique que reflète cette situation sera probablement l'élément le plus efficace pour susciter le changement.

422. Sur la base de ce constat, DIALOGUE s'est attaché à renforcer la capacité des partenaires sociaux à comprendre et traiter les questions relatives à l'inégalité entre les hommes et les femmes lors des consultations en vue de la préparation des documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (voir encadré 4.2 ci-dessus).

Promouvoir la protection de la maternité et l'équilibre entre travail et vie privée

423. Les responsabilités familiales ont une incidence sur la capacité des femmes et des hommes d'obtenir et de conserver un emploi et de gagner décemment leur vie, tandis que la grossesse demeure dans le monde entier une cause importante de licenciement ou de

refus d'emploi. Comme on l'a analysé précédemment, les changements d'horaire et d'organisation du travail qu'a apportés la mondialisation ont creusé les inégalités par sexe et par classe (structures de l'emploi, conditions de travail) et ont aussi eu une incidence sur la manière dont les femmes et les hommes peuvent s'occuper de leur famille.

424. Pour s'attaquer à ces problèmes, le BIT s'est attaché ces dernières années à consolider sa base de connaissances. De ces efforts sont nés une série de publications et d'outils d'information pratiques (voir encadré 4.7).

425. Des activités de sensibilisation et de formation ont été menées pour aider les mandants à promouvoir et appliquer la convention n° 183 et la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. En 2005, par exemple, une formation sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales a été organisée à l'intention des représentants des réseaux de femmes de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et de la Confédération mondiale du travail (CMT) provenant de 20 pays d'Europe centrale et orientale et des Nouveaux Etats indépendants, à l'Ecole syndicale des femmes, dans l'Ex-République yougoslave de Macédoine. Les participants ont adopté

Encadré 4.7
Ressources documentaires sur la protection de la maternité
et l'équilibre travail-vie privée

Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience: cet ouvrage présente des exemples concrets de ce qui se fait dans divers pays pour aider les travailleurs à mieux concilier vie professionnelle et responsabilités familiales (enfants, personnes âgées). Les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les organisations de la société civile pourront utilement s'en inspirer. La question a fait l'objet de travaux (évaluation des tendances, questions, politiques et programmes) dans trois pays, le Brésil, le Japon et la République de Corée, et des recherches sont en cours dans un certain nombre de pays en développement.

Maternity at work: A review of national legislation: cette publication passe en revue la législation relative à la protection de la maternité dans 166 pays – congé de maternité (durée, prestations en espèces, type de financement, étendue); autres congés (congé de paternité, congé parental, congé pour adoption); protection contre le licenciement et la discrimination; protection de la santé des travailleuses enceintes et allaitantes. La base de données en ligne sur la protection de la maternité (160 pays) a été actualisée.

Une série de huit fiches documentaires sur l'équilibre travail-vie privée rassemblées dans un guide intitulé *Healthy beginnings: Guidance on safe maternity at work* exposent les principes fondamentaux de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000; ont aussi été élaborés des outils pratiques qui servent à identifier les risques et les dangers et à améliorer la protection de la maternité et la santé au travail; *How are workers with family responsibilities faring in the workplace?*, cette publication donne des exemples concrets de la manière dont les responsabilités familiales affectent la capacité des hommes et des femmes d'obtenir et de conserver un emploi.

une résolution appelant syndicats et gouvernements à créer des conditions de travail qui soient favorables aux travailleuses et à tous les travailleurs ayant des responsabilités familiales¹³.

Lutter contre la discrimination multiple à l'encontre des travailleurs domestiques

426. Le travail domestique fournit des emplois à des millions de personnes, pour la plupart des femmes. Cette main-d'œuvre est très demandée dans tous les pays, quel que soit le niveau de développement. En Amérique latine, par exemple, le travail domestique est la principale source d'emplois non agricoles pour les femmes – en 2003, il représentait 15 pour cent de la population active féminine¹⁴.

427. Le manque de services de garde (enfants et autres membres à charge de la famille) à la fois abordables et fiables, conjugué au fait qu'hommes et femmes doivent travailler pour assurer leur subsistance, explique pourquoi la demande de services domestiques est en hausse. Elle ne baisse jamais beaucoup, même

en cas de fléchissement économique, car ces services sont essentiels. Il est intéressant de constater que, en période de redressement économique suivant une crise, la demande d'employés de maison grimpe très rapidement, tandis que les niveaux de salaires mettent nettement plus de temps à se redresser¹⁵.

428. Par ailleurs, le travail domestique demeure l'une des rares sources de revenu et d'emploi pour beaucoup de femmes jeunes ou plus âgées, sans instruction ou presque. Mais le travail domestique est souvent «invisible», sous-évalué et non protégé; il est effectué au domicile de particuliers, sans que l'on considère qu'il s'agisse d'un lieu de travail, d'employeurs et de salariés. Perçu comme une extension des tâches domestiques et des responsabilités familiales, traditionnelles et non rémunérées des femmes, on ne lui reconnaît qu'une faible valeur monétaire. Cela explique pourquoi la législation nationale accorde habituellement à cette catégorie de travailleurs un traitement différent et inférieur à celui d'autres salariés. Qui plus est, il arrive très fréquemment que la législation applicable ne soit pas respectée.

429. De plus en plus, on prend conscience du fait que la discrimination directe et indirecte fondée sur le

13. CISL-CMT, Réseau de femmes d'Europe centrale et orientale/Nouveaux Etats indépendants: «Declaration on globalization and fair transition for working families», Ohrid, 1^{er} oct. 2005.

14. L. Abramo et M.E. Valenzuela: «Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina», dans l'ouvrage publié sous la direction de L. Abramo: *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (Santiago, BIT, 2006), pp. 29-62.

15. R. Cortés: «Salarios y marco regulatorio del trabajo en el servicio doméstico», Série Documentos de Trabajo No. 9 (Buenos Aires, BIT, 2004).

sexe et l'âge, et souvent simultanément sur le statut de migrant et l'origine ethnique, est au cœur de la situation défavorable des employés de maison. Cela a incité les bureaux de l'OIT à mettre en place pour eux plusieurs initiatives aux niveaux régional et sous-régional. L'objectif commun est de lutter contre le traitement discriminatoire dont ils font l'objet, le principe varie en fonction du contexte régional. Au Moyen-Orient, en Asie et en Afrique, il s'agit de contribuer à une meilleure régulation des migrations internationales de main-d'œuvre; des conseils sont fournis aux gouvernements sur la façon de s'assurer que les agences privées de recrutement ne recourent pas à des pratiques abusives. En Asie du Sud, les mesures visant ces travailleurs s'inscrivent dans l'action visant à éliminer les pires formes de travail des enfants et le travail forcé. En Amérique latine, il s'agit de dénouer le lien entre la féminisation de la pauvreté et les inégalités en matière d'emploi.

430. Mais, dans toutes les régions, la stratégie était axée sur les points suivants: *a)* réunir des informations sur l'ampleur du phénomène et la situation spécifique des employés de maison; *b)* révéler et corriger le fait qu'ils ne bénéficient pas des mêmes droits et avantages; *c)* encourager le dialogue sur ces questions entre les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs; et *d)* promouvoir l'organisation des employés de maison. Au Liban, par exemple, un Comité directeur national regroupant des représentants du gouvernement, des organisations d'employeurs, des représentants d'ambassade et des ONG a été chargé d'élaborer un plan d'action national visant à promouvoir le travail décent pour les employés de maison migrants. Trois groupes de travail ont été formés: réforme juridique (la législation du travail du Liban ne couvre pas les employés de maison), élaboration d'un fascicule relatif aux droits des travailleurs, élaboration d'un contrat de travail type. En Uruguay, le BIT a donné des conseils pour la rédaction d'une loi sur le travail domestique qui a été soumise au Parlement avec l'aval du gouvernement en avril 2006. Des efforts ont aussi été déployés pour établir des liens entre les associations d'employés de maison – par exemple la Confédération des travailleurs domestiques d'Amérique latine et des Caraïbes (CONLACTRAHO) et ses affiliées nationales – et les syndicats nationaux et régionaux comme l'Organisation régionale interaméricaine des travailleurs (ORIT). Une déclaration commune a été adoptée à Montevideo en décembre 2005, demandant à l'OIT d'adopter des normes supplémentaires pour la protection des employés de maison¹⁶.

431. Bien que fructueuses, ces initiatives sont souvent d'une portée réduite et partielle. Par exemple, si l'on ne réglemente le travail domestique que pour les mineurs ou les migrants ou que l'on ne se concentre que sur les cas les plus graves, on exclut des millions de travailleurs jeunes et plus âgés qui ont souvent migré des zones rurales vers les zones urbaines à la recherche d'un emploi. Cette question requiert une approche et une action globales et cohérentes.

Promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi sur le lieu de travail

432. Le lieu de travail est un lieu stratégique pour lutter contre la discrimination dans l'emploi et favoriser la diversification de la main-d'œuvre. Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont un rôle essentiel à jouer à cet égard. Le BIT a offert un appui technique à des initiatives pilotées par les pouvoirs publics ou les employeurs visant à élaborer des politiques d'égalité des chances en matière d'emploi au niveau des entreprises. *Le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail*, qui a donné des résultats très encourageants, est particulièrement pertinent. L'expérience montre que le contenu et la portée de ces politiques sont aussi importants que le processus par lequel elles sont produites: plus les consultations sont larges, plus elles sont susceptibles d'être avalisées un jour.

433. En Indonésie, par exemple, à l'issue de consultations avec les syndicats et les organisations d'employeurs et avec l'assistance technique du BIT, le ministère de la Main-d'œuvre et des Migrations a élaboré entre 2003 et 2005 un ensemble de directives pour l'égalité des chances en matière d'emploi à l'intention du secteur privé¹⁷. Initialement, l'équipe spéciale tripartite établie par le ministère a axé ses travaux sur la discrimination fondée sur le sexe, car les femmes constituent le groupe le plus important à subir la discrimination et ses conséquences, puis elle a abordé des sujets plus généraux comme les pratiques illégales fondées sur la race, l'ethnicité et le handicap. Les directives visent à fournir des orientations aux entreprises sur la manière de donner effet à la législation nationale. Elles expliquent le sens de l'égalité des chances en matière d'emploi et les avantages qui en découlent pour les entreprises. Elles décrivent les conditions nécessaires à la réussite des programmes et les pratiques – embauche, placement, salaires,

16. Voir <http://www.oitchile.cl/especial.php?id=193>.

17. Ministère de la Main-d'œuvre et des Migrations: *Equal employment opportunity in Indonesia* (Jakarta, BIT, 2005): www.ilo.org/public/english/region/asro/jakarta/download/eeoguidelines.pdf.

conditions de travail – qui se traduisent par une plus grande égalité sur le lieu de travail. Les trois partenaires ont adopté les directives à la fin de 2005 et s'attachent à les diffuser.

434. Au Chili, le BIT a fourni un appui technique à l'élaboration du recueil de bonnes pratiques sur la non-discrimination, destiné à l'administration centrale, qui a été promulgué par instruction présidentielle le 15 juin 2006. Ce recueil a un caractère impératif dans le secteur public et les entreprises privées sont encouragées à l'appliquer sur une base volontaire. Il vise à renforcer les principes de non-discrimination, d'égalité des chances et de traitement, tout en aidant les hommes et les femmes à concilier travail et responsabilités familiales, compte tenu de l'évolution permanente des modèles sociétaux et familiaux. Le recueil insiste sur la transparence des processus d'avancement et de promotion fondés sur le mérite, ainsi que sur l'égalité d'accès à la formation et aux qualifications. Il prône des mesures appropriées permettant aux personnes handicapées de se présenter sur un pied d'égalité avec les autres candidats et encourage l'accès des femmes aux postes à responsabilités et postes de direction. Il rappelle l'importance de la protection de la maternité et la nécessité de mesures spécifiques pour les femmes enceintes et allaitantes, et met aussi l'accent sur les droits en matière de paternité et les mesures visant à concilier travail et tâches familiales – horaires flexibles, prévention du harcèlement au travail, en particulier le harcèlement sexuel, conformément à la loi n° 20.005 de mars 2005 (voir la partie III, chapitre 1, section sur la discrimination et les réformes de la législation). Il est prévu que la Direction nationale de la fonction publique élabore un plan de bonnes pratiques et que chaque service ou département établisse un rapport annuel sur les mesures prises pour le mettre en œuvre.

435. A Sri Lanka, en 2003, la Fédération des employeurs de Ceylan (EFC) et le BIT ont élaboré conjointement une étude pour évaluer la situation des travailleuses aux différents échelons de la hiérarchie, mettre en évidence les obstacles qui s'opposent à la progression de la carrière des femmes et définir un ensemble de mesures correctives possibles. L'étude repose sur une enquête auprès d'une centaine d'entreprises privées de divers secteurs, y compris le secteur des plantations et celui des vêtements¹⁸. Elle témoigne du scepticisme des responsables quant à la nécessité d'une politique d'égalité des chances dans leurs organisations. La plupart estiment qu'une telle politique

serait discriminatoire et ne serait pertinente que là où la main-d'œuvre féminine est nombreuse, comme dans les usines. Un atelier organisé pour débattre des conclusions et recommandations de l'étude a finalement débouché sur la formulation et l'adoption en 2005 de directives pour l'élaboration d'une politique d'entreprise en faveur de l'équité/l'égalité entre les sexes. Ces directives visent à sensibiliser les entreprises aux spécificités des hommes et des femmes sur le lieu de travail et à faire en sorte qu'elles en tiennent davantage compte, en présentant des suggestions sur la manière de modifier l'organisation du travail, la structure des lieux de travail, la politique des ressources humaines, l'état d'esprit des dirigeants et les modalités de suivi du processus de modification. Le tableau 4.2 ci-après énumère les aspects à considérer pour établir une politique soucieuse d'égalité entre les sexes.

436. Pour répondre aux demandes d'assistance technique de plus en plus nombreuses dans ce domaine, le Bureau des activités pour les employeurs, en collaboration étroite avec TRAVAIL, NORMES et EMP/SKILLS, a élaboré à l'intention des organisations d'employeurs un kit de formation sur les thèmes clés en matière d'égalité et de diversité – équilibre travail/famille, harcèlement sexuel, protection de la maternité, handicap, vieillissement. Des outils sont fournis pour chaque thème: fiches documentaires, fiches d'activités à utiliser lors des stages de formation, mesures concrètes, études de cas, exemples de bonnes pratiques, notes à l'intention des formateurs.

437. Le programme d'amélioration des conditions de travail dans les usines cambodgiennes (*Better Factories Cambodia*) est un exemple de la manière dont le tripartisme, couplé à une stratégie intégrée prônée dès le début par le biais de la coopération technique, peut améliorer l'administration des initiatives privées en matière d'autoréglementation et des systèmes de production globaux¹⁹. Ce programme, établi en 2001, conjugue surveillance, réhabilitation et formation dans un cercle vertueux d'amélioration. Il est bénéfique pour les travailleurs, les employeurs et leurs organisations, ainsi que pour les consommateurs des pays occidentaux. Il contribue aussi à réduire la pauvreté dans l'un des pays les plus pauvres du monde, par différents moyens: surveillance et établissement de rapports sur les conditions de travail dans les fabriques de vêtements, au regard des normes internationales du travail et de la législation nationale, aide à l'amélioration des conditions de travail et de la productivité par la coopération sur le lieu de travail et la formation,

18. M. Wickramasinghe; W. Jayatilaka: *Beyond glass ceilings and brick walls: Gender at the workplace* (Colombo, BIT, 2005).

19. S. Polaski: *Cambodia blazes a new path to economic growth and job creation*, Carnegie Paper No. 51 (Carnegie Endowment for International Peace, oct. 2004): www.CarnegieEndowment.org/publications.

Tableau 4.2. Liste récapitulative des questions relevant de la politique d'égalité entre les sexes

Campagnes de publicité	Eclairage	Salles de repos
Indemnités et primes	Espace pour les femmes enceintes	Restructuration
Mobilité/avancement	Soins médicaux et de santé	Départs à la retraite
Communication	Réunions	Ségrégation
Compensation/indemnisation	Travail de nuit	Harcèlement sexuel
Soins de jour	Pauses pour l'allaitement	Développement du personnel
Prise de décisions	Langue utilisée	Surveillance
Normes vestimentaires	Conception de l'espace de bureau	Licenciement
Entretiens (départs)	Mémoires administratifs	Formation et bourses
Fonctions et cérémonies	Liaisons sur le lieu de travail	Mutations
Approvisionnement	Conception de l'organisation	Transports
Préjugés sexistes	Responsabilités parentales et familiales	Moyens de transport
Traitement des doléances	Motivation – productivité	Utilisation du matériel et des agents réactifs
Harcèlement	Promotion	Postes à pourvoir
Santé et sécurité	Loisirs	Vision
Image	Recrutement	Temps de travail
Instructions	Suppression d'emplois	Environnement de travail
Assurance	Rémunération	Travail à domicile
Congés		

Source: BIT et Fédération des employeurs de Ceylan: *Guidelines for company policy on gender equity/equality* (Colombo, BIT, 2005).

action auprès du gouvernement, des producteurs nationaux et des acheteurs internationaux pour la mise en place d'un cycle d'amélioration rigoureux, transparent et permanent (voir encadré 4.8).

438. Ce programme a contribué à une meilleure application de la législation du travail, la hausse des exportations et l'augmentation du nombre d'emplois relativement bien rémunérés dans le secteur des vêtements. Les acheteurs internationaux ont exprimé leur souhait de maintenir ou d'accroître leur approvisionnement en provenance du Cambodge car ils estiment que les normes du travail dans ce secteur répondent à leurs exigences au plan international²⁰.

Application du recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail

439. Le droit de ne pas faire l'objet d'une discrimination en raison d'un état réel ou supposé de séropositivité est l'un des fondements de la politique du BIT dans ce domaine. La Déclaration d'engagement sur le VIH/SIDA adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en juin 2001 fixe comme objectif l'élaboration par les pays, d'ici à 2003, de cadres juridiques et politiques qui protègent les droits et la dignité des personnes vivant avec le VIH/SIDA ou très exposées à ce risque sur le lieu de travail, en tenant compte des directives internationales pertinentes. Dans sa Déclaration politique de juin 2006, l'Assemblée générale a réaffirmé cet engagement, confortant ainsi le recueil de directives pratiques du BIT (voir encadré 4.9)²¹. Le recueil offre des orientations pratiques pour une quarantaine

20. Foreign Investment Advisory Service: *Cambodia: Corporate social responsibility and the apparel sector buyer survey results* (Washington, DC, Groupe de la Banque mondiale, déc. 2004).

21. Voir aussi le manuel d'éducation et de formation *Mise en œuvre des directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail*: www.ilo.org/public/french/protection/trav/aids/publ/manuel.htm.

Encadré 4.8

Surveillance des pratiques discriminatoires dans le cadre du programme d'amélioration des conditions de travail dans les usines cambodgiennes

Le récent rapport de synthèse du programme a recensé des pratiques discriminatoires dans 11 pour cent des usines contrôlées du 1^{er} mai au 31 octobre 2006, consistant le plus souvent à licencier des femmes enceintes et à modifier l'ancienneté des travailleuses de retour de leur congé de maternité. Il semble qu'il existe également une discrimination à l'embauche visant les hommes et des problèmes de discrimination antisyndicale dans 6 pour cent des usines recensées.

Afin d'approfondir les aspects de la question qui sont difficiles à cerner et à comparer, le programme a demandé à CARE International au Cambodge de procéder à une enquête sur 1 000 travailleurs du secteur des vêtements et 80 responsables des ressources humaines ou directeurs administratifs. Les premiers résultats de cette enquête donnent à penser que les cas de harcèlement verbal et sexuel, y compris de viol sur le trajet pour aller à l'usine ou en revenir, pourraient être plus nombreux qu'indiqué, peut-être en raison d'interprétations différentes de l'expression «harcèlement sexuel». Les résultats de l'étude ont été communiqués à des représentants des syndicats et des employeurs, à des organisations internationales, des ONG et au gouvernement en vue de l'élaboration de recommandations détaillées.

Source: Better Factories Cambodia, BIT: *Dix-septième rapport de synthèse sur les conditions de travail dans le secteur des vêtements au Cambodge*, disponible (en anglais) à l'adresse suivante: www.betterfactories.org/ilo.

de pays²² et sert de référence aux dirigeants politiques et aux partenaires sociaux de plus de 60 pays.

440. La coopération technique a permis de diffuser le recueil et d'aider les partenaires sociaux à lui donner concrètement effet. Un plan efficace concernant le lieu de travail exige six éléments: une politique bien conçue; un comité chargé des questions relatives au VIH/SIDA sur le lieu de travail où toutes les parties concernées sont représentées, une stratégie adéquate, un plan de travail et des ressources; un programme de mesures facilitant le changement des comportements; un réseau de points focaux et d'éducateurs; un accès aux traitements et tests confidentiels; un plan effectif de contrôle des résultats.

441. Le programme des Réponses stratégiques des entreprises à la question du VIH/SIDA (SHARE), qui a touché 300 000 travailleurs des secteurs formel et informel de 23 pays, a servi à faciliter la mise en œuvre du recueil et l'adoption de cadres législatifs adaptés²³. Depuis son lancement en 2000, ce programme a permis de former 2 500 personnes – employeurs, travailleurs et représentants de gouvernements, inspecteurs du travail, juges spécialisés dans les questions de

travail, représentants d'ONG. On a utilisé une panoplie d'outils qui montrent comment éviter de perpétuer les pratiques stigmatisantes et discriminatoires en bannissant l'emploi de certains termes²⁴.

442. L'approche sectorielle s'est avérée efficace pour lutter contre la discrimination fondée sur le statut VIH/SIDA dans les pays d'Afrique subsaharienne. Le BIT a contribué aux initiatives de prévention menées aux niveaux national et régional dans le secteur des transports, où les travailleurs sont particulièrement exposés. Il a en particulier aidé à harmoniser les règlements régionaux applicables aux transports et au passage des frontières, sur la base de directives spécifiques qu'il a élaborées²⁵.

Améliorer l'employabilité des personnes handicapées

443. Dans ce domaine, le BIT a ciblé son action sur trois points: développement des connaissances sur les questions de handicap en matière de formation et d'emploi, y compris l'intégration de stagiaires han-

22. A ce jour: Afrique du Sud, Argentine, Azerbaïdjan, Bahamas, Barbade, Bénin, Botswana, Brésil, Cameroun, Chili, Chine, Côte d'Ivoire, Ethiopie, Ghana, Inde, Japon, Kenya, Kirghizistan, Malaisie, Malawi, Maurice, Mexique, Mozambique, Namibie, Ouganda, Ouzbékistan, Pays-Bas, Philippines, Fédération de Russie, Sainte-Lucie, Sénégal, Seychelles, Sri Lanka, Swaziland, Thaïlande, Timor-Leste, Togo, Trinité-et-Tobago, Zambie; Communauté du développement de l'Afrique australe (SADC), ministère des Affaires étrangères du Royaume-Uni.

23. BIT: *Sauver des vies, protéger les emplois*, Programme international d'éducation sur le VIH/SIDA sur les lieux de travail, rapport intermédiaire (Genève, 2006).

24. Voir *HIV/AIDS behaviour change communication toolkit for the workplace*, www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/bcc-toolkit.htm.

25. Voir BIT: *Using the ILO code of practice on HIV/AIDS and the world of work: Guidelines for the transport sector* (Genève, 2005).

Encadré 4.9
Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail

«Dans l'esprit du travail décent et dans le respect des droits de l'homme et de la dignité des personnes infectées par le VIH ou malades du SIDA, les travailleurs ne devraient pas faire l'objet de discrimination au motif de leur statut VIH, qu'il soit réel ou supposé. La discrimination et la stigmatisation des personnes vivant avec le VIH/SIDA entravent les efforts de prévention du VIH/SIDA» (paragr. 4.2).

L'infection par le VIH n'est pas un motif de licenciement (paragr. 4.8) ou de déni d'accès aux prestations de sécurité sociale (paragr. 4.10).

Les employeurs ne devraient pas autoriser des politiques ou pratiques qui établissent une discrimination à l'encontre des travailleurs infectés ou affectés par le VIH/SIDA, et en particulier s'abstenir de requérir le dépistage ou le test du VIH/SIDA des demandeurs d'emploi ou des personnes occupant un emploi (paragr. 4.6); la confidentialité des données personnelles devrait être garantie (paragr. 4.7).

Les employeurs devraient aussi encourager les personnes vivant avec le VIH à travailler aussi longtemps que leur état de santé le permettra. Les employeurs devraient prévoir des procédures fiables à l'encontre de tout salarié qui exercerait une discrimination fondée sur le statut VIH, réel ou supposé, ou qui enfreindrait la politique relative au VIH/SIDA menée sur le lieu de travail. Les employeurs devraient prendre des mesures d'aménagement raisonnable à l'intention des travailleurs qui souffrent d'une maladie liée au SIDA – réaménagement du temps de travail, équipement spécial, pauses, absences autorisées en cas de rendez-vous médical, congés de maladie souples, travail à temps partiel, possibilité pour ces travailleurs de retrouver leur emploi (paragr. 5.2).

dicapés dans les programmes généraux de formation professionnelle; sensibilisation des gouvernements et des partenaires sociaux et conseils pour l'élaboration des politiques; services d'appui (coopération technique). Divers projets de renforcement des compétences ont été mis en œuvre: développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes handicapées (Ethiopie), amélioration des qualifications des jeunes handicapés (Afrique, Asie).

444. Le programme AbilityAP, déployé en Asie et dans le Pacifique, a créé la base de données la plus complète sur les lois et politiques relatives aux personnes handicapées dans la région pour répondre à la demande des mandants, disposer d'informations sur ce que les autres pays font pour promouvoir les droits et la protection sociale de ces personnes²⁶. Le BIT collabore avec la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP), le Centre de développement Asie-Pacifique sur le handicap, le Réseau mondial d'informations et de recherche appliquée dans le domaine de l'emploi et de la formation des personnes handicapées (GLADNET) et la Banque mondiale pour développer cette base de données. L'union des efforts vient à point nommé à l'heure où le projet de convention de l'ONU sur les droits et la

protection des personnes handicapées devrait susciter de nouvelles demandes d'assistance.

445. S'inspirant du recueil de directives pratiques du BIT sur la gestion du handicap sur le lieu de travail, le programme AbilityAP a fourni des conseils à des organisations d'employeurs, des entreprises et des organisations multinationales sur la manière d'élaborer des politiques et des programmes qui tiennent compte des besoins des personnes handicapées, tout en satisfaisant aux exigences et attentes des employeurs. Une réunion conjointe OIT/CESAP s'est tenue en 2005: des sociétés multinationales, des gouvernements, des ONG et des représentants des personnes handicapées ont à cette occasion débattu de la justification pour les entreprises d'embaucher des travailleurs handicapés. L'année suivante, des tables rondes de ce type ont été organisées en Chine, à Hong-kong, Chine, et au Viet Nam, et plusieurs entreprises multinationales ont fait état d'initiatives visant à recruter davantage de personnes handicapées²⁷.

26. La base contient aussi des informations sur des pays extérieurs à la région. Voir: <http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/ability/laws.htm>.

27. Voir: www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/ability/.

Encadré 4.10
Cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre:
dispositions relatives à la non-discrimination

Les gouvernements devraient adopter et faire appliquer des politiques et une législation qui éliminent toutes les formes de discrimination dans l'emploi et la profession (paragr. 8.4.4).

Les travailleurs migrants devraient bénéficier de mesures correctives pour toutes les violations de leurs droits et se voir accorder la possibilité de «porter plainte et de solliciter une réparation sans s'exposer à la discrimination, à l'intimidation ou à des représailles» (paragr. 10.5).

Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient «promouvoir l'intégration et l'insertion sociales tout en respectant la diversité culturelle, en empêchant la discrimination à l'encontre des travailleurs migrants et en prenant des mesures de lutte contre le racisme et la xénophobie» (paragr. 14).

Il faut «promouvoir et mettre en œuvre une législation et des politiques de lutte contre la discrimination, établir des organismes spécialisés dans le domaine de l'égalité et de la non-discrimination pour les travailleurs migrants ou renforcer les organismes existants et procéder périodiquement à des collectes de données différenciées par sexe et à des analyses de ces questions» (paragr. 14.1); il importe de tenir compte des recommandations pertinentes du programme d'action adopté en 2001 à Durban par la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (paragr. 14.2).

*Une approche équitable
pour les travailleurs migrants*

446. Le rapport préparé pour la discussion générale sur les travailleurs migrants qui s'est tenue en juin 2004 à la Conférence internationale du Travail met l'accent sur les problèmes de discrimination et de xénophobie sur le lieu de travail²⁸. Les travailleurs migrants font souvent l'objet de pratiques discriminatoires – traitement inéquitable, moindres possibilités d'emploi, absence de protection salariale et sociale dans le cas des travailleurs temporaires (sans papiers). A cette session, la Conférence a décidé de mettre en œuvre un plan d'action prévoyant l'élaboration d'un cadre multilatéral non contraignant pour une approche fondée sur les droits.

*Cadre multilatéral de l'OIT
pour les migrations de main-d'œuvre*

447. La réunion tripartite d'experts qui s'est tenue à Genève du 31 octobre au 2 novembre 2005 a adopté le «Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre. Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits». Avalisé en mars

2006 par le Conseil d'administration, ce cadre met l'accent sur les multiples désavantages et la discrimination auxquels sont souvent confrontés les travailleurs migrants en raison du sexe, de la race et du statut de migrant et souligne qu'il faut promouvoir et protéger les droits humains de tous les travailleurs migrants, quel que soit leur statut, et que ceux-ci devraient «bénéficier des principes et des droits énoncés dans la Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi»²⁹.

448. En coopération avec l'OSCE et l'OIM, le BIT a contribué au manuel sur l'établissement de politiques efficaces en matière de migration de main-d'œuvre dans les pays d'origine et de destination³⁰. Dans le cadre du projet DOMWORK, le BIT a aidé les Philippines et l'Indonésie à traiter la question du travail domestique et à négocier avec d'autres pays afin d'améliorer la protection de leurs ressortissants employés comme personnel domestique³¹.

Enquêtes sur la discrimination

449. Le BIT a poursuivi les enquêtes menées dans plusieurs pays européens pour cerner et montrer l'étendue de la discrimination sur la base du nom qui s'exerce à l'encontre des travailleurs migrants dans

28. BIT: *Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 92^e session, Genève, 2004.

29. Voir: www.ilo.org/public/french/protection/migrant/new/index.htm.

30. Voir www.osce.org/item/19187.html.

31. Voir: R. R. Casco: «Lighting a torch for empowerment: 'We matter' say Filipino domestic workers», *Travail*, n° 58, déc. 2006.

Encadré 4.11
Réunir des informations sur les bonnes pratiques en matière de lutte
contre la discrimination raciale

Le Groupe Colruyt, en Belgique, a élaboré une politique dite de diversité dans la pratique qui fait partie intégrante de la politique du personnel et qui comporte un volet antidiscrimination, fondée sur la «tolérance zéro» à l'égard du racisme. N'est tolérée aucune distinction fondée sur la religion, le sexe, la couleur ou l'âge lors du recrutement et de la sélection. Une formation professionnelle et des cours de langue sont organisés à l'intention du personnel des ressources humaines et en coopération avec les fédérations turque et marocaine.

Avec le soutien de l'UE et dans le contexte de la Décennie de l'insertion des Rom 2005-2015, le ministère bulgare du Travail et de la Politique sociale met en œuvre un projet visant à encourager l'emploi des travailleurs rom et entend offrir des stages de formation à des métiers qui exigent des qualifications spécifiques mais ne nécessitent pas d'aptitude poussée à lire et écrire. Mille personnes issues de minorités pourront suivre une formation professionnelle et des conseils à la création d'entreprise et 2 000 chômeurs de longue durée issus de groupes minoritaires devraient bénéficier d'une formation professionnelle dans le secteur artisanal et agricole qui devrait leur permettre de trouver un emploi ou de s'établir à leur propre compte.

A l'initiative des partenaires sociaux, des codes de conduite contre la discrimination raciale, le harcèlement sexuel et toutes les formes de discrimination ont été intégrés dans des conventions collectives générales aux Pays-Bas. Les organisations ont l'obligation de se doter d'un code qu'elles sont toutefois libres d'adapter à leurs besoins. Les codes ont été adoptés tant par des entreprises que par des organisations non commerciales. En 2001, le gouvernement des Pays-Bas a aussi adopté un code de conduite type que tous les ministères doivent adapter.

Source: www.wisdom.at/ilo/index.aspx.

l'accès à l'emploi. Des études ont été réalisées en 2004 en Italie³² et en 2005-06 en France et en Suède; elles étaient axées respectivement sur les demandeurs d'emploi marocains et sur les jeunes demandeurs d'emploi (20-25 ans) de la deuxième génération. Les sondages effectués antérieurement par le BIT ont eu un impact important dans les pays concernés: en Belgique, par exemple, ils ont été utilisés pour mieux formuler le contenu de la législation adoptée en 2003 par le Parlement belge en vue de mettre en œuvre la directive de l'UE sur la race (directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique). Dans les Flandres, les employeurs du secteur privé et du secteur public ont été encouragés à élaborer des plans d'action positive et des activités de lutte contre la discrimination. Dans la région de Bruxelles, des campagnes de sensibilisation ont été menées et des employés du service régional de l'emploi ont suivi des stages de formation en la matière. Les demandeurs d'emploi ont maintenant la possibilité de porter plainte en cas de pratiques discriminatoires³³.

Réunir des informations sur les bonnes pratiques en matière d'intégration des travailleurs migrants

450. Le BIT s'est attaché à étendre et à consolider sa base de données européenne qui contient environ 150 modèles de bonnes pratiques (voir encadré 4.11). Des travaux ont été réalisés dans le cadre du projet «Promouvoir l'égalité dans la diversité: intégration en Europe», appuyé par l'UE: autres études sur les expériences nationales, identification et diffusion de bonnes pratiques, conception d'une méthodologie et d'outils pour évaluer l'efficacité des pratiques de lutte contre la discrimination sur le lieu de travail.

451. En 2004, avec le soutien de l'UE, le BIT a lancé en Afrique du Nord, de l'Est et de l'Ouest un programme intitulé «Migration de main-d'œuvre pour l'intégration et le développement en Afrique» visant à renforcer la capacité des gouvernements et des partenaires sociaux de gérer les migrations de main-d'œuvre, tout en favorisant l'application des normes du travail grâce au dialogue social. Un projet OIT/UNIFEM/CE lancé en 2006 poursuit des objectifs similaires.

32. E. Allasino; E. Reyneri; A. Venturini; G. Zincone: *Labour market discrimination against migrant workers in Italy*, ILO International Migration Papers, No. 67, 2004: www.ilo.org/public/english/protection/migrant.

33. Loi du 20 janvier 2003 relative au renforcement de la législation contre le racisme.

Programmes par pays de promotion du travail décent et stratégies de réduction de la pauvreté

452. L'action sur le terrain est de plus en plus axée sur les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) qui constituent la contribution spécifique de l'OIT au PNUAD et à d'autres cadres nationaux en matière de développement. Pour que les questions de non-discrimination et d'égalité soient effectivement traitées au niveau national, il est essentiel que les PPTD en tiennent pleinement compte. Cela peut présenter des difficultés, car les mandants sont davantage disposés à solliciter l'aide du BIT pour des questions, par exemple, de création d'emplois ou de protection sociale que pour des problèmes plus complexes et sujets à controverse de droits fondamentaux au travail. Cela met en évidence la nécessité du dialogue et d'une progressivité de l'action dans le temps, tant au BIT (entre le siège et les bureaux extérieurs) qu'avec les mandants, pour obtenir un consensus sur la meilleure manière de traiter les problèmes persistants de discrimination bien enracinée.

453. L'expérience du BIT, pour ce qui est de renforcer la participation de ses mandants au processus des DSRP tout en aidant à élaborer une approche cohérente reliant la réduction de la pauvreté et la promotion du travail décent, offre des indications à cet égard. Dans certains pays, des efforts particuliers ont été déployés pour sensibiliser les mandants à la situation spécifique des femmes et des personnes handicapées à faible revenu, qui ont une expérience distincte de la pauvreté et sont vulnérables

à la discrimination³⁴. Ces pays sont le Ghana, où l'accent est mis sur l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail; la République-Unie de Tanzanie, où l'on a analysé les liens entre le sexe, la pauvreté et l'emploi; et l'Indonésie, où les questions d'égalité entre les sexes ont été abordées au moyen de notes d'information. Mais globalement, sauf en ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes, les questions de discrimination et d'égalité ont été traitées d'une manière assez inégale et limitée. Des matériels de formation ont été élaborés à l'intention des représentants des ministères du travail et des partenaires sociaux³⁵, et des séances de formation ont été organisées avec eux pour montrer la valeur ajoutée d'une perspective sexospécifique lorsqu'on examine les causes et le processus de la pauvreté et qu'on cherche à y remédier au moyen du travail décent.

454. L'évolution récente donne des raisons d'espérer. Les représentants des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs se sont rassemblés à Brasilia en mai 2006 à l'occasion de la seizième Réunion régionale des Amériques pour lancer la Décennie de la promotion du travail décent dans les Amériques³⁶. Quelques mois plus tard, la quatorzième réunion Régionale asiatique (Busan, août-sept. 2006) a déclaré la Décennie pour le travail décent en Asie jusqu'en 2015³⁷. Dans ces deux régions, des engagements et des objectifs spécifiques ont été fixés pour réduire les écarts en matière de travail décent entre groupes majoritaires et groupes vulnérables à la discrimination (voir encadré 4.12).

34. BIT: *Travail décent et stratégies pour la réduction de la pauvreté* (Genève, BIT, 2005).

35. BIT: *Dialogue social et stratégies de réduction de la pauvreté: Guide d'interprétation de l'égalité de genre* (Genève, 2004). Voir <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/downloads/papers/gender.pdf>.

36. Voir BIT: Rapport et conclusions de la seizième Réunion régionale des Amériques (Brasilia, 2-5 mai 2006), document du Conseil d'administration GB.297/5 (nov. 2006).

37. Voir BIT: Rapport et conclusions de la quatorzième Réunion régionale asiatique (Busan, 29 août-1^{er} sept. 2006), document du Conseil d'administration GB.297/6 (nov. 2006).

Encadré 4.12
Egalité entre les sexes et promotion du travail décent en Asie et dans les Amériques

Les mandants tripartites ont conclu la quatorzième Réunion régionale asiatique en lançant la Décennie pour le travail décent en Asie et en s'engageant à «obtenir des résultats spécifiques en matière de travail décent conformément aux circonstances et priorités nationales respectives, et à coopérer sur des initiatives spécifiques au niveau régional où l'action conjointe et l'échange des connaissances et des compétences techniques contribueront à faire du travail décent une réalité d'ici à 2015». Dans les conclusions qu'elle a adoptées, la réunion souligne qu'il importe de «promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, entre autres choses en renforçant l'autonomie des femmes par la promotion de l'égalité des chances en matière de travail décent et de travail productif», et d'accorder une attention spéciale aux besoins des groupes de travailleurs vulnérables, en grande partie composés de femmes et de filles.

Pour mettre en œuvre la Décennie pour le travail décent en Asie, les programmes par pays de promotion du travail décent exposent des stratégies qui tiennent compte des spécificités des deux sexes pour contribuer à l'obtention de résultats en matière de travail décent. Les modèles de suivi et de notification des progrès accomplis dans le cadre des PPTD qui ont été élaborés comprennent une section sur la manière dont les préoccupations relatives aux femmes sont intégrées. Un certain nombre d'initiatives ont été proposées pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes au niveau régional durant la décennie – protection de la maternité, égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, amélioration des droits et de la protection des travailleuses migrantes, en particulier les employées de maison.

Dans les Amériques, l'Agenda de l'Hémisphère (2006-2015) adopté par les ministres du travail à Brasília en mai 2006 fixe un certain nombre d'objectifs, de cibles et de calendriers, ainsi que les stratégies et politiques correspondantes, pour faire du travail décent une réalité dans la région. Reprenant ce qu'avaient proclamé les chefs d'Etat réunis à Mar del Plata en novembre 2005, ils ont souligné la nécessité de promouvoir le travail décent pour renforcer la démocratie, juguler la pauvreté et réduire les inégalités et l'exclusion sociale. Le respect et la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail, y compris la non-discrimination et l'égalité, sont au cœur de l'agenda, de même que la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. En particulier, les ministres se sont engagés à augmenter de 10 pour cent le taux d'activité de la main-d'œuvre féminine et à relever proportionnellement le taux d'emploi des femmes, et à réduire de moitié l'écart entre hommes et femmes en ce qui concerne les revenus du travail ainsi que l'étendue du secteur informel au cours des dix prochaines années. A cette fin, l'action portera notamment sur l'élaboration de politiques de promotion de l'égalité de rémunération (conception et diffusion de méthodes non sexistes d'évaluation des emplois et inclusion de clauses pertinentes dans les conventions collectives); la promotion de politiques actives du marché du travail qui luttent contre la discrimination professionnelle en fonction du sexe, notamment en faveur des jeunes; l'amélioration du sort des travailleurs domestiques.

Source: Document GB.297/5, *op. cit.*

2. Etapes suivantes

455. Le premier rapport global sur la discrimination dans l'emploi et la profession soulignait la nécessité de faire fond sur les activités existantes et de les consolider, notamment les travaux sur la lutte contre la discrimination fondée sur le handicap, le statut VIH/SIDA réel ou supposé ou le statut de migrant, et de renforcer l'action dans les domaines où étaient recensés des besoins et lacunes particulièrement importants. Il s'agissait notamment de réaliser l'équité salariale et de traiter plus efficacement le lien entre la pauvreté et la discrimination systémique, à l'intersection de la race ou origine ethnique et du sexe. Le rapport faisait aussi valoir que la discrimination au travail imprègne le fonctionnement, la structure, les institutions du marché du travail et les mandats de l'OIT, d'où la nécessité que tout plan visant à l'éliminer soit aligné sur les objectifs stratégiques de l'Organisation et sur la promotion du travail décent. Il recommandait de renforcer les connaissances, les actions de sensibilisation et les services relatifs à l'élimination de la discrimination et à la promotion de l'égalité sur le lieu de travail.

456. Les recommandations du présent deuxième rapport global pour les quatre années à venir reprennent celles du premier rapport, mais elles sont plus ciblées car elles s'inspirent de l'expérience acquise et tiennent compte des orientations de la planification stratégique et des opérations de l'OIT. Elles se réfèrent, en particulier, à la mise en place des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD), cadre dans lequel s'inscrivent pour l'essentiel les activités dans les pays, que complètent les travaux de recherche et les services aux niveaux régional et mondial³⁸. Cela veut dire qu'au niveau national les formes de discrimination justifiant qu'on leur accorde une attention prioritaire et les domaines d'action stratégiques doivent être déterminés au cas par cas en tenant compte des besoins et des demandes des mandants et, s'il y a lieu, des observations formulées par les organes de contrôle de l'application des normes. Dans tous les cas, il convient de viser sans relâche l'égalité entre les hommes et les femmes, en tant qu'objectif stratégique de l'OIT. Un certain nombre de résultats à atteindre durant les quatre prochaines années sont présentés ci-après ainsi qu'un ensemble d'activités à cet effet.

Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail

457. L'examen des travaux du BIT au cours des quatre dernières années dans le domaine de la non-discrimination et de l'égalité montre que l'égalité entre les sexes reste une préoccupation de premier plan. Néanmoins, l'approche suivie en la matière a progressivement évolué. Il est de plus en plus systématiquement tenu compte de la dimension sexospécifique dans les moyens d'action du BIT, et plus concrètement dans ses activités de coopération technique et domaines fondamentaux – politiques de l'emploi, dialogue social, réduction de la pauvreté. La portée, la profondeur et l'impact de cette intégration varient considérablement selon les domaines; il en ressort toutefois que cet engagement au plus haut niveau en faveur de l'égalité, au plan tant des programmes que des politiques, a commencé de produire certains résultats tangibles.

458. Cependant, les efforts n'ont pas suffi à combler les déficits en ce qui concerne des indicateurs cruciaux du marché du travail: taux d'emploi, ampleur du travail informel, revenus du travail, répartition du travail rémunéré et du travail non rémunéré selon le sexe. L'impact de l'intégration de la dimension sexospécifique, qui repose sur la conjugaison des efforts – introduction dans l'ensemble des programmes et projets, mesures spécifiques –, risque de s'en trouver amoindri.

459. Il faut donc que l'action globale du BIT en vue de réduire ces inégalités soit plus intégrée, mieux coordonnée et plus ciblée. Le fait qu'elles doivent toujours chercher à concilier travail et responsabilités familiales réduit les possibilités de choix des femmes – travailler ou pas, où, dans quels types d'emplois –, ce qui se répercute sur l'expérience professionnelle, la formation, l'ancienneté et les perspectives de carrière et donc aussi sur le niveau de revenus. Même lorsqu'elles parviennent à se maintenir sur le marché du travail et à y progresser jusqu'à des postes de haut niveau, les femmes qui ont des responsabilités familiales continuent de gagner moins que les hommes. Cela montre qu'on ne pourra progresser vers l'objectif de l'égalité sans un ensemble de politiques à court et long terme qui tiennent compte des rapports entre tous ces aspects.

460. Conformément à la résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes,

38. BIT. *Propositions de programme et de budget pour la période biennale 2006-07. Présentées par le Directeur général*, document GB.292/PFA/8(Rev.) (mars 2005).

l'égalité de rémunération et la protection de la maternité adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2004, le plan d'action pour le suivi devra recueillir et diffuser des informations sur les bonnes pratiques dans ces domaines – discrimination fondée sur le sexe sur le marché du travail, promotion de l'esprit d'entreprise chez les femmes, procédures de recrutement et d'évaluation des emplois, écarts salariaux, moyens de concilier travail et vie de famille. De même que les observations formulées par les organes de contrôle à propos des conventions pertinentes ratifiées, ces informations seront utilisées pour organiser une série de dialogues tripartites et bipartites aux fins de l'élaboration de mesures propres à faire progresser l'égalité entre les sexes. Cette action globale sera conçue à la lumière des objectifs et prescriptions des quatre conventions fondamentales de l'OIT dans ce domaine, en vue d'améliorer leur application et de promouvoir leur ratification.

Intégrer la non-discrimination et l'égalité dans les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD)

461. L'engagement en faveur du travail décent et de la création d'emplois est fermement établi dans les politiques nationales et internationales, ainsi que dans l'agenda mondial pour le développement, comme il ressort, par exemple, de la Déclaration ministérielle adoptée dans le cadre du débat de haut niveau du Conseil économique et social en 2006. Cette déclaration souligne combien il importe d'intégrer les objectifs du plein emploi productif et du travail décent dans les politiques, programmes et activités des institutions, fonds et programmes des Nations Unies et des institutions financières.

462. L'élimination de la discrimination est indispensable «pour que chacun, homme ou femme, puisse accéder à un travail décent: tous ceux qui travaillent ou cherchent à travailler pour gagner leur vie, qu'ils soient employeurs, salariés ou travailleurs indépendants, dans le secteur formel comme dans le secteur informel»³⁹. Il est donc déterminant d'intégrer la non-discrimination et l'égalité dans les PPTD pour garantir qu'ils atteignent les objectifs fixés.

463. En inscrivant clairement la promotion du travail décent à l'ordre du jour des institutions du système des Nations Unies et des institutions financières, on pose la base d'une action intégrée et cohérente, aux plans international et national, contre la discrimination sur le lieu de travail et au-delà. S'il

est possible de la combattre efficacement sur le lieu de travail, l'éliminer requiert une action cohérente et parallèle dans les foyers, à l'école, dans la collectivité. Le Dialogue international pour la promotion de l'équité et de l'inclusion raciale organisé conjointement par le BIT, la Banque interaméricaine de développement (BID), le PNUD Brésil et le DFID Brésil (Brasília, avril 2005) offre un exemple d'une approche interinstitutions intégrée en la matière qui conjugue égalité d'accès à l'éducation, à la santé et au logement et égalité des chances et de traitement dans le monde du travail. En montrant l'importance qu'il y a à agir dans le monde du travail pour progresser sur la voie de la non-discrimination et de l'égalité, on contribue à mobiliser les efforts à l'échelle du système à l'appui du travail décent au niveau des pays et au niveau mondial.

464. Dans le présent rapport, on a montré qu'il existe une corrélation étroite entre pauvreté et vulnérabilité à la discrimination et entre le fait d'être l'objet d'une discrimination multiple et persistante au travail et le risque d'être assujéti au travail forcé ou au travail des enfants. Pour intégrer effectivement une démarche axée sur la non-discrimination et l'égalité dans les PPTD et plus généralement dans l'Agenda du travail décent, il faut qu'un certain nombre de conditions soient remplies.

465. Premièrement, toutes les composantes et les activités connexes des PPTD doivent tenir compte de la situation et des besoins spécifiques des groupes de sexe, race, religion et aptitudes différents de façon que tous puissent bénéficier également des possibilités qui se présentent. Il faut pour cela que l'OIT et ses mandants soient à même de planifier, mettre en œuvre, surveiller et évaluer les PPTD pour qu'ils débouchent sur plus d'égalité. A cet effet, les mandants tripartites devront travailler avec des commissions et autres organes spécialisés, ainsi qu'avec des associations représentant les intérêts des groupes vulnérables à la discrimination. L'interaction avec diverses institutions renforcera la capacité de l'OIT de catalyser les efforts dans l'ensemble du système en faveur du travail décent pour tous.

466. Deuxièmement, assurer l'égalité au travail suppose la mise en place d'un ensemble de lois et institutions, mécanismes d'application et politiques publiques adaptés et dotés de ressources appropriées. Ce cadre propice vaut pour le fonctionnement des marchés du travail, mais aussi pour les conditions de travail et les questions plus générales de protection sociale. Il devrait s'étendre aussi aux politiques macroéconomiques, commerciales et budgétaires, de

39. BIT: *L'heure de l'égalité au travail*, op. cit., p. 1.

façon à prévenir tout impact potentiellement discriminatoire pour certains groupes. A cet égard, il est crucial que les institutions des Nations Unies coopèrent mutuellement.

467. L'action sur le lieu de travail est donc essentielle, qu'elle soit menée à l'initiative des organisations d'employeurs ou de travailleurs, individuellement ou collectivement. Tout aussi important est le rôle du cadre réglementaire, s'il est bien conçu et s'appuie sur une inspection du travail compétente et dotée de ressources appropriées. Enfin, les initiatives autres que d'ordre réglementaire peuvent compléter utilement la législation nationale et internationale et renforcer son impact.

Améliorer les lois et leur application

468. Le présent examen a montré que, pour éliminer la discrimination, il faut commencer par inscrire son interdiction dans la loi et veiller à ce que les cadres réglementaires soient cohérents et complets. En dépit des progrès significatifs accomplis sur ce plan ces dernières années par beaucoup de pays partout dans le monde, certains problèmes persistent en ce qui concerne tant le contenu que la portée de la législation visant à lutter contre la discrimination dans l'emploi et la profession ainsi que son application. L'examen des lois qui visent à donner effet au principe de l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur illustre bien ce problème. Selon le motif considéré, les lois peuvent n'offrir qu'une protection partielle ou ne couvrir que certains aspects de la relation de travail. Certaines peuvent prévoir un traitement différencié et inférieur pour des catégories particulières de travailleurs quand des groupes vulnérables à la discrimination se trouvent représentés d'une manière disproportionnée. Aussi le BIT doit-il produire et diffuser une panoplie d'outils multimédias faciles à utiliser, tels que guides, aide-mémoire sur les conventions pertinentes – n^{os} 100, 111, etc. –, en donnant des exemples concrets de la manière dont différents pays ont donné effet à leurs dispositions dans la législation et la pratique nationales, et en répondant aux questions ou préoccupations qui reviennent le plus souvent à leur sujet. Il s'agira de trouver des circuits de distribution non conventionnels, mais aussi d'établir des liens plus étroits avec d'autres institutions des Nations Unies, les banques régionales de développement et l'Union européenne.

469. Mais l'application peut aussi s'avérer problématique, même lorsque les lois sont bonnes. Comme il ressort de l'analyse, les inspecteurs du travail ont

un rôle important à jouer pour donner concrètement effet aux dispositions anti-discrimination. La bonne gouvernance des marchés du travail repose sur des systèmes d'inspection du travail solides et efficaces, une administration du travail et des relations professionnelles saines fondées sur une législation du travail moderne. Le plan d'action pour le suivi comprend plusieurs composantes importantes: recueil de données sur les bonnes pratiques, établissement de listes de contrôle et de lignes directrices sur la manière de déceler et de prévenir la discrimination dans l'emploi, y compris par de grandes campagnes de prévention, renforcement de la capacité des inspecteurs du travail de faire respecter la législation; à cet effet, il faut encourager la constitution de vastes réseaux nationaux et internationaux.

Améliorer l'efficacité des initiatives autres que d'ordre réglementaire

470. Le présent rapport a montré qu'en dehors du champ réglementaire certaines mesures peuvent aussi inciter les entreprises à modifier leurs pratiques et politiques de gestion des ressources humaines et à diversifier leur main-d'œuvre. Ces mesures touchent à différents domaines: passation des marchés publics, stratégies de prêt et d'investissement des banques internationales et nationales, accès aux marchés à l'échelle nationale et régionale, initiatives privées volontaires (RSE), qui peuvent être utiles par l'effet de sensibilisation et la pression qu'elles exercent. Ce genre d'initiatives, par exemple les codes de conduite volontaires qui s'appliquent aux sous-traitants, font régulièrement référence aux principes et droits fondamentaux au travail, y compris la non-discrimination.

471. Il est capital de comprendre ce qu'il faut changer et comment y parvenir, pour le meilleur rapport qualité-coût. Il est utile aussi de tirer des enseignements de l'expérience d'autres entreprises ou pays. Les initiatives prévues par le plan d'action pour le suivi en 2004-2008 – recueil de pratiques prometteuses, listes de contrôle et notes d'orientation, forums pour le partage des connaissances au niveau national ou régional –, s'inscrivent dans une perspective sectorielle ou intersectorielle, sur toute une gamme de questions. Il s'agit de définir les conditions dans lesquelles les politiques de marchés publics et de prêt, ou encore les initiatives privées volontaires, contribuent mieux à prévenir la discrimination et à assurer l'égalité.

Des partenaires sociaux mieux équipés pour faire de l'égalité une réalité sur le lieu de travail

472. Les partenaires sociaux jouent un rôle très important dans l'élimination de la discrimination et la promotion de l'égalité au travail lorsqu'ils s'attachent à abolir les pratiques discriminatoires dans leurs propres structures et dans le type de services qu'ils fournissent à leurs membres. Par la négociation collective, les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent faire évoluer concrètement les conditions de vie et de travail et les perspectives des travailleurs vulnérables. S'il existe toute une documentation sur les clauses spécifiques qui ont été incorporées dans les conventions collectives des pays industrialisés, en revanche, en ce qui concerne les pays en développement et les économies en transition, on ne sait pratiquement rien. Il faut y remédier afin de déterminer la meilleure voie à suivre pour que la négociation collective accorde plus d'attention aux questions de discrimination dans ces pays. C'est un point particulièrement pertinent compte tenu des liens entre égalité et productivité, d'une part, et entre égalité et liberté syndicale, d'autre part. En coopération avec les institutions concernées, il est proposé d'effectuer un audit des conventions collectives dans un certain nombre de pays par région.

473. Les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent aussi engager des initiatives sur le lieu de travail, sur une base tripartite ou individuellement. Dans le cadre du plan d'action pour le suivi, on recueillera des informations sur ces expériences, leur portée, leur contenu et leur impact par secteur et par groupe bénéficiaire, et on fournira des modèles de codes de conduite ou de lignes directrices pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement pour tous. Il est aussi proposé de renforcer les capacités

dans certains pays où des initiatives de ce type ont été lancées ou doivent être mises en place et consolidées.

474. En participant à la formulation des politiques de l'emploi et des politiques sociales, les partenaires sociaux peuvent aider à trouver des moyens de faire en sorte que chacun, sans distinction de sexe, de race, de capacité (handicap), bénéficie des mêmes chances. A cette fin, il faut que les partenaires sociaux soient conscients de l'impact différencié des politiques de l'emploi et des politiques sociales et définissent des modalités pour réduire au minimum les conséquences négatives qu'elles peuvent avoir sur certains groupes et garantir l'égalité des chances. Cette approche est illustrée par les travaux du BIT visant à renforcer la capacité des partenaires sociaux d'appréhender et de traiter ces questions dans des consultations à l'échelle des pays pour la préparation des documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté.

475. Au cours du prochain cycle de quatre ans, il conviendrait de réaliser des travaux similaires relativement à l'égalité entre hommes et femmes, et aussi par exemple à l'égalité raciale ou ethnique, en utilisant et en adaptant les outils mentionnés dans le présent rapport. L'identification des formes d'inégalité qu'il faut combattre dépendra, dans une large mesure, des circonstances nationales spécifiques.

476. «La discrimination dans le monde du travail non seulement constitue un abus des principes et droits fondamentaux au travail, mais elle a aussi un coût énorme pour la société... Si aucune mesure corrective n'est prise, les désavantages tendent à s'accumuler et à s'intensifier avec le temps, entraînant des répercussions négatives sur la vie après le travail et sur la société en général⁴⁰.» Ensemble, aux niveaux national et international, avec la volonté politique et le savoir-faire technique requis, l'OIT et ses mandants peuvent faire de l'égalité une réalité.

40. BIT: *Changements dans le monde du travail*, rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 95^e session, Genève, 2006.





Annexe

Note méthodologique

Pour l'établissement des tableaux et figures de la partie II, priorité a été donnée au plus grand nombre possible de pays ou territoires disposant d'informations complètes pour la période 1995-2004; lorsque des données sur chaque année entre 1995 et 2004 n'étaient pas disponibles, les informations sur l'année la plus proche ont été utilisées. C'est ainsi que les données pour 1995 (ou l'année la plus proche), de même que les données pour 2004 (ou l'année la plus proche) ont été exploitées. L'augmentation absolue en pourcentage entre 1995 et 2004 a été calculée pour chaque pays ou territoire disposant d'informations. Les pays ou territoires qui n'ont fourni des données que pour une ou deux années entre 1995 et 2004 ont été exclus de l'échantillon, tout comme ceux qui n'ont pu fournir que des rapports contenant des données portant sur une période de dix ans soit sur les années 1990, soit sur les années 2000.

Une fois toutes les données calculées et les résultats douteux corrigés, les pays et territoires ont été classés en deux tableaux, selon une classification régionale et selon le niveau de revenu (voir plus loin). Dans chacune des colonnes, la valeur moyenne (médiane) pour chacune des catégories identifiées précédemment a été calculée selon la formule: valeurs Σ dans la colonne A/nombre de pays ou territoires appartenant à cette catégorie (c'est-à-dire par revenu et par région).

Définitions¹ et sources de données des variables utilisées

Taux d'activité des femmes (tableau 2.1)

La main-d'œuvre comprend toutes les personnes des deux sexes qui fournissent ou qui sont disponibles pour fournir, durant une période de référence spécifiée, un travail pour la production de biens et de services. Elle comprend toutes les personnes âgées de plus de 15 ans et de moins de 64 ans qui étaient soit pourvues d'un emploi, soit au chômage durant cette période. Le taux d'activité est calculé en divisant la main-d'œuvre par la population en âge de travailler.

Source: Indicateurs clés du marché du travail (ICMT), quatrième édition, 2005, tableau 1a.

Taux d'emploi des hommes et des femmes (tableau 2.2)

L'emploi renvoie aux personnes ayant dépassé un certain âge et ayant travaillé ou occupé un emploi durant une période de référence. Les données sur l'emploi comprennent les travailleurs à plein temps et à temps partiel dont la rémunération est déterminée en fonction de la durée du travail ou du nombre d'articles produits et est indépendante des bénéfiques ou des bénéfices attendus.

Le ratio emploi/population fournit des informations sur l'aptitude d'une économie à créer des emplois. C'est la proportion de la population en âge de travailler d'un pays qui occupe un emploi. Un taux

1. Définitions de la base de données du BIT sur les statistiques du travail (LABORSTA), voir laborsta.ilo.org et BIT: *Key Indicators of the Labour Market (KILM)* (Indicateurs clés du marché du travail; ICMT, en anglais seulement), quatrième édition (Genève, 2006) <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/indicators.htm#kilm1>.

élevé signifie qu'une grande proportion de la population d'un pays occupe un emploi, tandis qu'un taux faible signifie qu'une grande proportion de la population ne participe pas directement à des activités liées au marché car elle est soit au chômage, soit (plus vraisemblablement) en dehors de la population active. Le taux d'emploi est calculé en divisant l'emploi par la population en âge de travailler.

Source: ICMT, quatrième édition, tableau 2. Agrégats: BIT: Modèle des tendances mondiales de l'emploi 2005.

Taux de chômage des hommes et des femmes (tableau 2.3)

Le chômage renvoie à toutes les personnes ayant dépassé un âge spécifié qui, au cours de la période de référence, étaient: *a)* sans travail; *b)* disponibles pour travailler; et *c)* à la recherche d'un travail (c'est-à-dire qui avaient pris des dispositions spécifiques au cours d'une période de référence pour chercher un emploi salarié ou un emploi non salarié). Le taux de chômage est calculé en divisant le chômage par la main-d'œuvre.

Source: ICMT, quatrième édition, tableau 8. Agrégats: BIT: Modèle des tendances mondiales de l'emploi 2005.

Pourcentage de femmes dans l'emploi salarié non agricole (tableau 2.4)

Le pourcentage de femmes dans l'emploi salarié non agricole est l'un des indicateurs mesurant le niveau de réalisation de l'objectif du Millénaire pour le développement n° 3 (promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes).

On le calcule en divisant le nombre total de femmes occupant un emploi salarié dans le secteur non agricole par le nombre total des personnes occupant un emploi salarié dans ce même secteur.

Le secteur non agricole comprend l'industrie et les services. Conformément à la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI), il comprend les activités extractives (y compris la production de pétrole), les activités de fabrication, de construction, de production et de distribution d'électricité, de gaz et d'eau. Parmi les services, on peut citer le commerce de gros et de détail; les hôtels et restaurants; les activités de transport, d'entreposage et de communication; les activités d'intermédiation financière, les activités d'assurance; l'immobilier et les activités de services aux

entreprises; enfin, les activités de services collectifs, sociaux et personnels.

Source: Division de statistiques des Nations Unies: Base de données commune des Nations Unies, unstats.un.org/unsd/cdb.

Ces données sont mises à jour annuellement par LABORSTA et fournies à la Division de statistiques des Nations Unies.

Pourcentage de femmes dans l'emploi salarié total (tableau 2.4)

Le pourcentage de femmes dans l'emploi salarié est calculé en divisant le nombre total de femmes occupant un emploi salarié par le nombre total de salariés.

Source: Base de données du BIT sur les statistiques du travail (LABORSTA), tableau 2D, voir laborsta.ilo.org.

Répartition des travailleurs selon leur statut (figure 2.1)

Cette variable indique le statut des travailleuses (salariées, travailleuses indépendantes, travailleuses non rémunérées).

Source: LABORSTA, tableau 2D.

Pourcentage des postes à responsabilités occupés par des femmes (tableau 2.7)

Selon le Grand groupe 2 de la Classification internationale type des professions (CITP-68), la catégorie des directeurs et cadres administratifs supérieurs inclut les membres des corps législatifs et cadres supérieurs de l'administration publique, tandis que le Grand groupe 1 de la CITP-88, membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprises, comprend les membres de l'exécutif et des corps législatifs et cadres supérieurs de l'administration publique, les directeurs de sociétés et les dirigeants et gérants. Le tableau indique le pourcentage de ces postes qui sont occupés par des femmes.

Source: LABORSTA, tableau 2C.

Écarts de rémunération selon le sexe dans le secteur manufacturier 1995-2003 (figure 2.3)

Cet écart est calculé en utilisant l'équation ci-après:
 $1 - (\text{rémunération des femmes} / \text{rémunération des hommes}) \times 100$.

Source: ICMT, quatrième édition, tableau 15.

Classification des pays et territoires

Les informations sur les différentes variables définies plus haut ont été organisées et analysées:

- a) par région, sur la base des similarités géographiques et politiques;
- b) par niveau de revenu, selon la classification des groupes de revenu de la Banque mondiale.

a) Classification régionale

Asie de l'Est et Pacifique (28): Antilles néerlandaises; Australie; Brunéi Darussalam; Cambodge; Chine; République de Corée; Fidji; Hong-kong, Chine; Îles Salomon; Indonésie; Japon; République démocratique populaire lao; Macao, Chine; Malaisie; îles Marshall; Mongolie; Myanmar; Nouvelle-Zélande; Papouasie-Nouvelle-Guinée; Philippines; République populaire démocratique de Corée; Samoa; Singapour; Taiwan, Chine; Thaïlande; Timor-Leste; Tonga; Viet Nam.

Europe (non UE) et Asie centrale (23): Albanie; Arménie; Azerbaïdjan; Bélarus; Bosnie-Herzégovine; Bulgarie; Croatie; ex-République yougoslave de Macédoine; Géorgie; Islande; Kazakhstan; Kirghizistan; République de Moldova; Norvège; Ouzbékistan; Roumanie; Fédération de Russie; Serbie-et-Monténégro; Suisse; Tadjikistan; Turkménistan; Turquie; Ukraine.

Union européenne (25): Allemagne; Autriche; Belgique; Chypre; Danemark; Espagne; Estonie; Finlande; France; Grèce; Hongrie; Irlande; Italie; Lettonie; Lituanie; Luxembourg; Malte; Pays-Bas; Pologne; Portugal; Royaume-Uni; Slovaquie; Slovaquie; Suède; République tchèque.

Amérique latine et Caraïbes (30): Argentine; Aruba (Pays-Bas); Bahamas; Barbade; Belize; Bolivie; Brésil; Chili; Colombie; Costa Rica; Cuba; République dominicaine; Dominique; El Salvador; Equateur; Guatemala; Guyana; Haïti; Honduras; Jamaïque; Mexique; Nicaragua; Panama; Paraguay; Pérou; Porto Rico (États-Unis); Suriname; Trinité-et-Tobago; Uruguay; République bolivarienne du Venezuela.

Moyen-Orient et Afrique du Nord (20): Algérie; Arabie saoudite; Bahreïn; Djibouti; Égypte; Emirats arabes unis; Iraq; République islamique d'Iran; Israël; Jordanie; Koweït; Liban; Jamahiriya arabe libyenne; Maroc; Oman; Qatar; Rive occidentale et bande de Gaza; République arabe syrienne; Tunisie; Yémen.

Amérique du Nord (2): Canada; États-Unis.

Asie du Sud (8): Afghanistan; Bangladesh; Bhoutan; Inde; Maldives; Népal; Pakistan; Sri Lanka.

Afrique subsaharienne (46): Afrique du Sud; Angola; Bénin; Botswana; Burkina Faso; Burundi; Cameroun; Cap-Vert; République centrafricaine; Comores; Congo; Côte d'Ivoire; Érythrée; Éthiopie; Gabon; Gambie; Ghana; Guinée; Guinée-Bissau; Guinée équatoriale; Kenya; Lesotho; Libéria; Madagascar; Malawi; Mali; Maurice; Mauritanie; Mozambique; Namibie; Niger; Nigéria; Ouganda; République démocratique du Congo; Rwanda; Sao Tomé-et-Principe; Sénégal; Sierra Leone; Somalie; Soudan; Swaziland; République-Unie de Tanzanie; Tchad; Togo; Zambie; Zimbabwe.

b) Classification par niveau de revenu

Economies à faible revenu (59): Afghanistan; Bangladesh; Bénin; Bhoutan; Burkina Faso; Burundi; Cambodge; Cameroun; République centrafricaine; Comores; Congo; Côte d'Ivoire; Érythrée; Éthiopie; Gambie; Ghana; Guinée; Guinée-Bissau; Haïti; Îles Salomon; Inde; Kenya; Kirghizistan; République démocratique populaire lao; Lesotho; Libéria; Madagascar; Malawi; Mali; Mauritanie; République de Moldova; Mongolie; Mozambique; Myanmar; Népal; Nicaragua; Niger; Nigéria; Ouganda; Ouzbékistan; Pakistan; Papouasie-Nouvelle-Guinée; République démocratique du Congo; République populaire démocratique de Corée; Rwanda; Sao Tomé-et-Principe; Sénégal; Sierra Leone; Somalie; Soudan; Tadjikistan; République-Unie de Tanzanie; Tchad; Timor-Leste; Togo; Viet Nam; Yémen; Zambie; Zimbabwe.

Economies à revenu intermédiaire de la tranche inférieure (51): Albanie; Algérie; Angola; Arménie; Azerbaïdjan; Bélarus; Bolivie; Bosnie-Herzégovine; Brésil; Bulgarie; Cap-Vert; Chine; Colombie; Cuba; Djibouti; République dominicaine; Égypte; El Salvador; Équateur; ex-République yougoslave de Macédoine; Fidji; Géorgie; Guatemala; Guyana; Honduras; Indonésie; Iraq; République islamique d'Iran; Jamaïque; Jordanie; Kazakhstan; Maldives; Maroc; îles Marshall; Namibie; Paraguay; Pérou; Philippines; Rive occidentale et bande de Gaza; Roumanie; Samoa; Serbie-et-Monténégro; Sri Lanka;

Suriname; Swaziland; République arabe syrienne; Thaïlande; Tonga; Tunisie; Turkménistan; Ukraine.

Economies à revenu intermédiaire de la tranche supérieure (30): Afrique du Sud; Argentine; Barbade; Belize; Botswana; Chili; Costa Rica; Croatie; Dominique; Estonie; Gabon; Guinée équatoriale; Hongrie; Lettonie; Liban; Jamahiriya arabe libyenne; Lituanie; Malaisie; Maurice; Mexique; Oman; Panama; Pologne; Fédération de Russie; Slovaquie; République tchèque; Trinité-et-Tobago; Turquie; Uruguay; République bolivarienne du Venezuela.

Economies à revenu élevé (42): Allemagne; Antilles néerlandaises; Arabie saoudite; Aruba (Pays-Bas); Australie; Autriche; Bahamas; Bahreïn; Belgique; Brunéi Darussalam; Canada; Chypre; République de Corée; Danemark; Emirats arabes unis; Espagne; Etats-Unis; Finlande; France; Grèce; Hong-kong; Chine; Irlande; Islande; Israël; Italie; Japon; Koweït; Luxembourg; Macao, Chine; Malte; Norvège; Nouvelle-Zélande; Pays-Bas; Porto Rico (Etats-Unis); Portugal; Qatar; Royaume-Uni; Singapour; Slovaquie; Suède; Suisse; Taiwan, Chine.

Pays et territoires pour lesquels on dispose d'informations, par tableau

Tableaux 2.1, 2.2 et 2.3

Liste des pays et territoires (173): Afghanistan; Afrique du Sud; Albanie; Algérie; Allemagne; Angola; Antilles néerlandaises; Arabie saoudite; Argentine; Arménie; Australie; Autriche; Azerbaïdjan; Bahamas; Bahreïn; Bangladesh; Barbade; Bélarus; Belgique; Belize; Bénin; Bhoutan; Bolivie; Bosnie-Herzégovine; Botswana; Brésil; Brunéi Darussalam; Bulgarie; Burkina Faso; Burundi; Cambodge; Cameroun; Canada; Cap-Vert; République centrafricaine; Chili; Chine; Chypre; Colombie; Comores; Congo; République de Corée; Costa Rica; Côte d'Ivoire; Croatie; Cuba; Danemark; République dominicaine; Egypte; El Salvador; Emirats arabes unis; Equateur; Erythrée; Espagne; Estonie; Etats-Unis; Ethiopie; ex-République yougoslave de Macédoine; Fidji; Finlande; France; Gabon; Gambie; Géorgie; Ghana; Grèce; Guatemala; Guinée; Guinée-Bissau; Guinée équatoriale; Guyana; Haïti; Honduras; Hong-kong, Chine; Hongrie; Iles Salomon; Inde; Indonésie; République islamique d'Iran; Iraq; Irlande; Islande; Israël; Italie; Jamaïque; Japon; Jordanie; Kazakhstan; Kenya; Kirghizistan; Koweït; République démocratique populaire lao; Lettonie; Liban; Libéria; Jamahiriya arabe libyenne; Lituanie; Luxembourg; Macao, Chine; Madagascar; Malaisie; Malawi; Mal-

dives; Mali; Malte; Maroc; Maurice; Mauritanie; Mexique; République de Moldova; Mongolie; Mozambique; Myanmar; Namibie; Népal; Nicaragua; Niger; Nigéria; Norvège; Nouvelle-Zélande; Oman; Ouganda; Pakistan; Panama; Papouasie-Nouvelle-Guinée; Ouzbékistan; Paraguay; Pays-Bas; Pérou; Philippines; Pologne; Porto Rico (Etats-Unis); Portugal; Qatar; République démocratique du Congo; République populaire démocratique de Corée; Rive occidentale et bande de Gaza; Roumanie; Royaume-Uni; Fédération de Russie; Rwanda; Sénégal; Serbie-et-Monténégro; Sierra Leone; Singapour; Slovaquie; Slovénie; Somalie; Soudan; Sri Lanka; Suède; Suisse; Suriname; Swaziland; République arabe syrienne; Tadjikistan; République-Unie de Tanzanie; Tchad; République tchèque; Thaïlande; Timor-Leste; Togo; Trinité-et-Tobago; Tunisie; Turkménistan; Turquie; Ukraine; Uruguay; République bolivarienne du Venezuela; Viet Nam; Yémen; Zambie; Zimbabwe.

Tableau 2.4

Liste des pays et territoires (79): Allemagne; Antilles néerlandaises; Argentine; Australie; Autriche; Bahamas; Bangladesh; Barbade; Bolivie; Botswana; Brésil; Canada; Chili; Chypre; Colombie; République de Corée; Costa Rica; Croatie; Danemark; République dominicaine; Egypte; El Salvador; Equateur; Espagne; Estonie; Etats-Unis; ex-République yougoslave de Macédoine; Finlande; France; Géorgie; Grèce; Guatemala; Honduras; Hong-kong, Chine; Hongrie; Irlande; Islande; Israël; Italie; Jamaïque; Japon; Lettonie; Lituanie; Macao, Chine; Malaisie; Maurice; Mexique; République de Moldova; Namibie; Norvège; Nouvelle-Zélande; Oman; Pakistan; Panama; Paraguay; Pays-Bas; Pérou; Pologne; Porto Rico (Etats-Unis); Portugal; Rive occidentale et bande de Gaza; Roumanie; Royaume-Uni; Fédération de Russie; Saint-Marin; Singapour; Slovaquie; Slovénie; Suède; Suisse; République tchèque; Thaïlande; Trinité-et-Tobago; Turquie; Ukraine; Uruguay; République bolivarienne du Venezuela; Viet Nam; Zimbabwe.

Figure 2.1

Liste des pays et territoires (68): Allemagne; Antilles néerlandaises; Argentine; Australie; Autriche; Bahamas; Bangladesh; Barbade; Bolivie; Botswana; Cameroun; Canada; Chili; Colombie; République de Corée; Costa Rica; Croatie; Danemark; Dominique; Egypte; El Salvador; Equateur; Espagne; Estonie;

ex-République yougoslave de Macédoine; Finlande; Géorgie; Grèce; Honduras; Hong-kong, Chine; Hongrie; Irlande; Israël; Italie; Jamaïque; Japon; Lettonie; Lituanie; Macao, Chine; Malaisie; Mexique; République de Moldova; Namibie; Norvège; Nouvelle-Zélande; Pakistan; Panama; Pays-Bas; Pérou; Pologne; Porto Rico (Etats-Unis); Portugal; Rive occidentale et bande de Gaza; Roumanie; Royaume-Uni; Fédération de Russie; Singapour; Slovaquie; Suisse; République tchèque; Thaïlande; Trinité-et-Tobago; Turquie; Ukraine; Uruguay; République bolivarienne du Venezuela; Viet Nam; Zimbabwe.

Figure 2.2

Liste des pays et territoires (134): Afrique du Sud; Albanie; Allemagne; Antilles néerlandaises; Arabie saoudite; Argentine; Arménie; Aruba (Pays-Bas); Australie; Autriche; Azerbaïdjan; Bahreïn; Bangladesh; Barbade; Bélarus; Belgique; Belize; Botswana; Brésil; Brunéi Darussalam; Bulgarie; Burkina Faso; Burundi; Cambodge; Cameroun; Canada; Cap-Vert; Chili; Chine; Chypre; Colombie; Comores; Congo; République de Corée; Costa Rica; Croatie; Cuba; Danemark; Djibouti; République dominicaine; El Salvador; Emirats arabes unis; Erythrée; Espagne; Estonie; Etats-Unis; Ethiopie; ex-République yougoslave de Macédoine; Finlande; France; Géorgie; Ghana; Grèce; Guatemala; Guyana; Hongrie; îles Marshall; Inde; Indonésie; République islamique d'Iran; Iraq; Irlande; Islande; Israël; Italie; Jamaïque; Japon; Jordanie; Kazakhstan; Kenya; Kirghizistan; République démocratique populaire lao; Lesotho; Lettonie; Liban; Jamahiriya arabe libyenne; Lituanie; Luxembourg; Macao, Chine; Madagascar; Malaisie; Malawi; Malte; Maroc; Maurice; Mauritanie; Mexique; République de Moldova; Mongolie; Namibie; Népal; Nicaragua; Niger; Nigéria; Norvège; Oman; Ouganda; Ouzbékistan; Pakistan; Panama; Paraguay; Pays-Bas; Pérou; Philippines; Pologne; Portugal; Qatar; Rive occidentale et bande de Gaza; Roumanie; Royaume-Uni; Rwanda; Samoa;

Sao Tomé-et-Principe; Serbie-et-Monténégro; Sierra Leone; Slovaquie; Slovaquie; Slovaquie; Suède; Suisse; Suriname; Swaziland; Tadjikistan; République tchèque; Thaïlande; Tonga; Trinité-et-Tobago; Tunisie; Turquie; Ukraine; Uruguay; République bolivarienne du Venezuela; Viet Nam; Zimbabwe.

Tableau 2.5

Liste des pays et territoires (73): Allemagne; Antilles néerlandaises; Arabie saoudite; Argentine; Australie; Autriche; Bahamas; Bangladesh; Barbade; Belgique; Bolivie; Botswana; Canada; Chili; Chypre; Colombie; République de Corée; Costa Rica; Croatie; Danemark; Dominique; Egypte; El Salvador; Emirats arabes unis; Espagne; Estonie; Etats-Unis; Ethiopie; Finlande; Géorgie; Grèce; Hong-kong, Chine; Hongrie; Irlande; Islande; Israël; Italie; Japon; Lettonie; Lituanie; Macao, Chine; Malaisie; Maurice; Mexique; République de Moldova; Norvège; Nouvelle-Zélande; Oman; Pakistan; Panama; Pays-Bas; Pérou; Philippines; Pologne; Porto Rico (Etats-Unis); Portugal; Rive occidentale et bande de Gaza; Roumanie; Royaume-Uni; Fédération de Russie; Sainte-Lucie; Singapour; Slovaquie; Slovaquie; Suède; Suisse; République tchèque; Thaïlande; Trinité-et-Tobago; Turquie; Ukraine; République bolivarienne du Venezuela; Viet Nam.

Figure 2.3

Liste des pays et territoires (37): Allemagne; Australie; Autriche; Bahreïn; Botswana; Brésil; Bulgarie; Chypre; République de Corée; Costa Rica; Danemark; Egypte; El Salvador; Finlande; Géorgie; Hong-kong, Chine; Hongrie; République islamique d'Iran; Irlande; Islande; Japon; Jordanie; Kazakhstan; Lettonie; Lituanie; Luxembourg; Norvège; Nouvelle-Zélande; Pays-Bas; Rive occidentale et bande de Gaza; Royaume-Uni; Singapour; Sri Lanka; Suède; Suisse; Taïwan, Chine; République tchèque.