



## HUITIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Rapport général de situation sur l'action  
de l'OIT concernant la discrimination  
en matière d'emploi et de profession**

1. L'action de l'OIT visant à éliminer la discrimination et à promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et dans la profession se fonde sur la Constitution de l'Organisation, sur les deux conventions considérées comme fondamentales en matière d'élimination de la discrimination, à savoir la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, sur la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), ainsi que sur d'autres normes de l'Organisation dont les objectifs englobent la prévention de la discrimination dans l'emploi et dans la profession. Comme lors des années précédentes, le présent rapport propose un bref tour d'horizon des activités menées par l'OIT en 2004 pour mettre un terme à la discrimination dans l'emploi et dans la profession. Il n'a pas été possible de présenter en détail la totalité de ces activités, mais on s'est cependant efforcé de fournir un minimum d'informations sur leur nature, leur objet, et, si possible, leur impact.

**I. Activités générales**

2. Comme lors des années précédentes, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, à sa session de 2004, a pris note des avancées réalisées par les Etats ayant ratifié les instruments pertinents de l'OIT vers l'adoption d'une législation d'ensemble visant à interdire la discrimination, notamment la discrimination salariale. Par ailleurs, suite à l'observation générale formulée en 2003 par la commission à propos de la convention n° 111, un nombre croissant de gouvernements ont indiqué les mesures qu'ils ont prises, notamment au niveau législatif, pour lutter contre le harcèlement sexuel dans le monde du travail. Ils ont également continué de signaler les mesures adoptées pour lutter contre la discrimination liée à l'âge, au handicap, au VIH/SIDA ou à tout autre motif. La commission a également pris connaissance avec intérêt des mesures mises en œuvre par certains gouvernements pour renforcer les moyens d'action dont les inspecteurs du travail et les organes de contrôle ont besoin pour remédier aux inégalités salariales et garantir l'application du principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. La commission s'est cependant de nouveau déclarée préoccupée par la persistance de la discrimination partout dans le monde, en particulier de celle qui se fonde sur le sexe, la race, l'ascendance nationale, la religion, les

opinions politiques ou l'origine sociale. La commission a attiré l'attention sur la persistance des disparités salariales entre hommes et femmes et encouragé les gouvernements à évaluer l'efficacité des mesures visant à éliminer la discrimination dans l'emploi et dans la profession.

3. En 2004, l'assistance technique et les activités de conseil ont débouché sur de nouvelles ratifications dans un certain nombre de pays; dans d'autres, les perspectives de ratification étaient prometteuses (voir plus loin la section II «Activités spécifiques»). Par exemple, le Bureau a continué de fournir une assistance technique à la *Chine*, qui envisage la ratification de la convention n° 111; en novembre 2004, le gouvernement a soumis au Comité permanent du Congrès national du peuple une recommandation à cet effet.
4. Le nombre de ratifications des deux conventions fondamentales ne cessant d'augmenter, l'OIT oriente de plus en plus son action sur l'amélioration de leur application. Les conseils qu'il fournit pour la réforme de la législation du travail continuent d'attirer l'attention sur la discrimination qui s'exerce sur les lieux de travail et se fonde, entre autres, sur l'appartenance raciale, le handicap ou le VIH/SIDA. Le Bureau, avec la fréquente coopération du Centre de Turin, continue d'organiser des séminaires régionaux et sous-régionaux sur les questions relatives à la discrimination, notamment au *Gabon*, au *Sénégal* et en *Thaïlande*, afin de promouvoir les normes internationales du travail et la Déclaration de l'OIT. En 2004, le Centre de Turin a axé son cours tripartite interrégional sur les normes internationales du travail, l'égalité dans l'emploi, et les travailleurs devant assumer des responsabilités familiales. Les normes de l'OIT en matière d'égalité, le harcèlement sexuel et l'intégration des questions d'égalité entre les sexes dans les activités des tribunaux du travail constituent désormais une composante à part entière de l'enseignement dispensé par le Centre de Turin aux juges, aux juristes et aux éducateurs. Le succès de la formation proposée aux juges des tribunaux du travail par le Bureau, dans le cadre notamment d'ateliers organisés au *Kenya* et au *Nigéria*, est attesté par les fréquentes références aux normes de l'OIT dans les décisions de justice. En *Inde* et au *Pakistan*, cette formation a fortement sensibilisé les magistrats aux questions touchant l'égalité de rémunération.
5. Les activités menées par le Bureau pour assurer le suivi du rapport global *L'heure de l'égalité au travail* se sont poursuivies en 2004, notamment sous forme d'ateliers nationaux et régionaux sur la discrimination. Au Mali, par exemple, le Programme d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (PAMODEC) a organisé avec des organisations d'employeurs un atelier de formation autour des thèmes de la non-discrimination, de l'équité en matière de salaires et de la négociation collective; un autre atelier, destiné aux avocats spécialisés dans le droit du travail et aux juges, a été consacré à l'action normative ainsi qu'aux droits et principes fondamentaux. Le quatrième Séminaire régional annuel Japon/OIT/Etats-Unis pour l'Asie et le Pacifique sur la Déclaration de l'OIT (Bangkok, mai 2004) a porté sur les thèmes de la prise en charge du handicap dans l'entreprise, de l'égalité de rémunération et de la protection des travailleurs migrants; en mai 2004, l'OIT a également organisé à Dubrovnik une réunion d'experts juridiques de l'*Europe du Sud-Est* autour du thème de la non-discrimination. Sur la base des principes élaborés par la commission d'experts du BIT et des décisions capitales rendues par la Cour européenne de justice dans ce domaine, cette réunion a permis un dialogue sur les diverses approches juridiques et institutionnelles et sur les moyens d'améliorer les pratiques nationales.
6. Dans ses diverses activités, et en particulier dans celles qui visent à combattre la discrimination affectant les travailleurs migrants, les peuples indigènes et tribaux, les castes inférieures ainsi que certaines minorités ethniques, le Bureau attache de plus en plus d'importance aux liens entre la discrimination qui s'exerce sur le marché de l'emploi, le travail forcé et/ou le travail des enfants. C'est parce qu'il existe un lien manifeste entre le

travail des enfants et la discrimination à l'égard des femmes que le travail domestique des enfants – qui touche davantage les fillettes – a été retenu comme thème de la Journée mondiale contre le travail des enfants en 2004. Le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) mène actuellement des études et des activités pilotes visant à faire la lumière sur la relation existant entre le travail des enfants et la discrimination vis-à-vis des peuples indigènes et tribaux dans divers pays, dont le *Costa Rica*, l'*Inde*, le *Népal*, le *Pakistan*, le *Pérou* et les *Philippines*. En Asie du Sud, le Bureau a poursuivi son action contre la servitude pour dettes et l'a axée en priorité sur les personnes qui, au quotidien, sont victimes de formes multiples de discrimination. Au *Népal*, par exemple, les mesures de réinsertion destinées aux familles asservies pour dettes vivant dans l'ouest du pays ont permis une hausse de leur taux de syndicalisation; dans les districts concernés par le projet, 80 pour cent au moins des travailleurs agricoles, hommes et femmes, ont pu recevoir un salaire minimum. Au *Pakistan*, où la majorité des travailleurs réduits en servitude appartiennent à des castes classées comme défavorisées, tous les efforts ont visé à aider le ministère du Travail à mettre en œuvre la politique et le plan d'action nationaux destinés à abolir la servitude pour dettes, ce qui a permis une large reconnaissance du problème ainsi que la constitution d'alliances et de partenariats stratégiques. En Amérique latine, certaines études mettant en évidence le lien entre le travail forcé et la discrimination vis-à-vis des peuples indigènes et tribaux ont débouché sur l'organisation d'une réunion tripartite nationale en *Bolivie* (août 2004); celle-ci a sollicité l'assistance technique de l'OIT pour l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie nationale visant à éliminer le travail forcé et accordant une attention toute particulière à la relation entre travail forcé et discrimination ethnique. La première étape a consisté en la création d'une Commission nationale pour l'éradication du travail forcé.

## II. Activités spécifiques

### A. Egalité entre hommes et femmes

7. Le Bureau continue d'œuvrer en faveur de l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre les sexes dans les projets et les programmes de l'Organisation et de promouvoir le renforcement des capacités des mandants et du personnel du BIT. Les coordinateurs de quelque 15 projets menés en Afrique, en Asie, en Amérique latine dans le cadre du partenariat entre l'OIT et les Pays-Bas se sont réunis en août 2004 pour échanger des informations sur les outils permettant d'intégrer la question de l'égalité hommes-femmes et sur les pratiques recommandables dans ce domaine. Deux outils de ce type ont été mis au point en 2004: «Egalité des sexes et travail des enfants: outil interactif pour les animateurs» et «Dialogue social et stratégies de réduction de la pauvreté: guide pratique pour l'élaboration des DSRP», qui a déjà été utilisé en *Equateur*, en *Ethiopie* et au *Pérou*. Les audits sur l'égalité entre hommes et femmes organisés pour le compte du syndicat du personnel, de l'IPEC, des bureaux de l'OIT de Colombo et de Djakarta et du bureau sous-régional de l'OIT pour l'Afrique australe de Harare ont permis de promouvoir la prise en considération des questions d'égalité entre sexes en renforçant les capacités théoriques des intéressés et en les familiarisant avec les politiques et les ressources de l'Organisation dans ce domaine. Les premiers audits destinés aux mandants de l'OIT et aux organisations des Nations Unies ont été réalisés, respectivement au *Sri Lanka* et au *Zimbabwe*.
8. L'égalité entre hommes et femmes est également un thème prioritaire dans les activités consultatives du Bureau relatives aux réformes législatives. Conseillant les rédacteurs des textes législatifs instituant des organes tripartites, le Bureau a insisté sur la nécessité de prévoir certaines dispositions spécifiques, destinées notamment à assurer une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes au sein de ces organes. Ces activités de conseil ont porté leur fruits: progression de l'insertion et de la participation

dans les institutions nationales de plusieurs pays d'Amérique latine; adoption de textes législatifs plus faciles à mettre en exécution au *Botswana* et en *Namibie*; élaboration de projets de loi, qui doivent être adoptés prochainement, au *Kenya* et en *République-Unie de Tanzanie*.

9. En 2004, le Bureau a commencé la mise en œuvre de l'objectif opérationnel relatif à l'égalité entre hommes et femmes figurant dans le Programme et budget actuel, mise en œuvre qui prévoit notamment la promotion des deux conventions fondamentales relatives à la discrimination, de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, ainsi que de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000. On trouvera dans le document GB.292/PFA/3 des informations plus détaillées, concernant notamment la hausse du taux de ratification des principales conventions relatives à l'égalité ainsi que la multiplication, dans de nombreux pays, des mesures visant à favoriser la ratification et l'application de ces conventions et à promouvoir l'égalité entre les sexes, moyennant la mise en place de politiques, de lois et d'institutions appropriées.
10. L'assistance technique fournie par l'OIT en vue de promouvoir et d'appliquer le principe et le droit fondamental d'une rémunération égale entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale n'a cessé de prendre de l'ampleur au fil des ans; elle a été particulièrement stimulée par la résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité adoptée par la Conférence en 2004. Un débat mené à l'échelle du Bureau a permis de définir les principales activités qui permettront de donner effet à cette résolution: 1) mise au point de directives et d'un programme de formation visant à éviter tout préjugé sexiste dans les évaluations de poste, ainsi que sur les contrôles à effectuer dans les entreprises pour assurer l'application du principe «à travail égal, salaire égal»; 2) organisation d'ateliers nationaux avec les mandants de l'OIT; 3) mise à jour des bases de données du BIT sur la discrimination dans la profession et l'égalité des chances en matière d'accès à l'emploi; 4) la promotion de la ratification de la convention n° 183<sup>1</sup>.
11. Le Bureau a également poursuivi les activités visant à renforcer le rôle des femmes dans les syndicats, notamment au *Burundi*, au *Cameroun*, au *Congo* et au *Gabon*, et à aider les syndicats à se doter des moyens de lutter contre les différentes formes de discrimination. Au Pérou, par exemple, un atelier a été organisé en novembre 2004 en vue de renforcer le réseau des syndicats hispano-américains, dont le principal objectif est de veiller à ce que l'Agenda pour le travail décent, notamment l'égalité des chances entre hommes et femmes, soit systématiquement pris en compte dans le processus d'intégration économique qui se poursuit actuellement dans la région et la sous-région. Les intéressés ont adopté un certain nombre de propositions de suivi sur la protection des travailleuses migrantes, l'amélioration du traitement des travailleurs domestiques et l'égalité de rémunération. En *Ouganda*, un projet axé sur le renforcement des relations professionnelles en Afrique de l'Est a permis de faire passer le pourcentage de femmes syndiquées de 29 pour cent en 2002 à 35 pour cent en 2004; en 2003, on comptait trois femmes parmi les six principaux dirigeants du Congrès des syndicats.
12. L'aide fournie par le Bureau en vue de promouvoir l'égalité entre les sexes se poursuit dans de nombreux pays et porte principalement sur l'adoption des législations et la mise en place de plans d'action et de mécanismes nationaux. En *Indonésie*, par exemple, l'aide apportée par l'OIT au ministère de la Main-d'œuvre et des Migrations (MOMT) pour l'aider à se doter des compétences techniques dans le domaine de la non-discrimination porte essentiellement sur les directives adoptées par le ministère concernant l'égalité d'accès à l'emploi, directives dont il s'agit d'arrêter la version définitive afin qu'elles

<sup>1</sup> Voir document GB.291/3 (nov. 2003).

puissent servir de fondement à l'application de la loi de 2003 sur la main-d'œuvre. En *Iran*, les conseils techniques de l'Organisation concernant la législation, les politiques et le cadre institutionnel relatifs à l'égalité entre hommes et femmes adoptés lors de la Conférence sur la promotion de l'emploi des femmes, l'autonomisation des femmes et l'égalité entre hommes et femmes organisée par le BIT et le ministère du Travail et des Affaires sociales, se sont traduits par l'adoption d'une nouvelle stratégie de l'emploi et par la décision du gouvernement d'organiser des ateliers sur les droits des travailleuses dans les zones rurales. A *Maurice*, l'appui apporté par le BIT au projet du PNUD sur l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes (2005-2007) portera essentiellement sur le renforcement des capacités et les conseils techniques qui permettront l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de législations conformes aux dispositions des conventions n<sup>os</sup> 100 et 111. Au *Pérou*, l'appui du Bureau au Comité interdépartemental pour l'égalité des chances du ministère du Travail, créé au début de 2004, a comporté notamment un audit, mené du point de vue de l'égalité entre hommes et femmes, des programmes d'emploi du ministère ainsi que l'élaboration d'un projet de plan d'action et d'une stratégie visant à intégrer dans ces programmes les questions d'égalité entre les sexes. Au *Paraguay*, c'est suite au travail d'assistance de l'OIT que la Commission tripartite sur l'égalité entre hommes et femmes a adopté un plan relatif au travail décent en faveur des femmes, qui vise notamment la ratification de la convention n<sup>o</sup> 156. En *Uruguay*, deux ans de dialogue social ont débouché sur l'adoption par la Commission tripartite sur l'égalité entre hommes et femmes d'un guide pratique sur l'élimination de la discrimination et la promotion de l'égalité entre les sexes dans le monde du travail. Au *Yémen*, en juin 2004, le Bureau a lancé un projet en vue de renforcer les mécanismes nationaux visant à améliorer la condition des travailleuses, projet qui a débouché sur des discussions relatives à la révision de la stratégie nationale actuelle en matière d'emploi des femmes. En 2004, le Programme du BIT sur les femmes, la pauvreté et l'emploi en Amérique latine a permis, notamment au *Paraguay*, en *Bolivie*, au *Honduras* et au *Nicaragua*, de renforcer la participation tripartite aux stratégies, politiques et programmes de lutte contre la pauvreté et d'y intégrer les questions d'égalité entre hommes et femmes.

13. Déterminé à poursuivre la lutte contre le harcèlement sexuel au travail, et sous l'impulsion de l'observation générale sur cette question formulée en 2003 par la commission d'experts, le Bureau a proposé aux mandants, en *Chine* et au *Pakistan*, des conseils techniques et une formation sur la législation et les politiques relatives au harcèlement sexuel, et poursuivra son action pour répondre à la demande de plus en plus importante des mandants dans ce domaine. En *Inde*, au *Népal*, au *Pakistan* et au *Sri Lanka*, une large diffusion de documents promotionnels dans le secteur formel a permis une sensibilisation accrue au problème, d'où l'accroissement du nombre de plaintes et des mesures correctrices adoptées par les entreprises. Dans le cadre des activités qu'il mène en faveur des petites entreprises, le Bureau procède actuellement à l'essai d'un module de formation portant sur la prévention du harcèlement sexuel et les moyens à mettre en œuvre pour y mettre un terme.

## B. Discrimination raciale, ethnique, religieuse ou sociale

14. Les activités du Bureau concernant la discrimination raciale, ethnique, religieuse ou sociale sont en constante augmentation. Au *Népal*, l'étude lancée par le BIT sur la discrimination et le travail forcé de certaines castes est achevée et le Bureau y a contribué en rédigeant un chapitre consacré aux Dalits dans le dixième plan quinquennal du pays. En décembre 2004, le Bureau a participé à une consultation internationale sur la discrimination fondée sur l'appartenance à une caste, organisée à Katmandou par le Réseau international de solidarité avec les Dalits. Lors de cette consultation, a été adoptée la Déclaration de Katmandou sur les Dalits appelant, entre autres, les gouvernements à adopter une législation garantissant l'égalité des droits qui interdise la discrimination en matière d'emploi fondée sur l'appartenance à une caste, à mettre en place des programmes d'action positive ainsi que

des systèmes de suivi et d'établissement de rapports. En *Inde*, une étude est actuellement menée pour obtenir des informations sur les allégations de discrimination à l'encontre des Dalits dans le domaine des conditions de travail, des salaires et de l'accès à l'emploi. Aux *Philippines*, le BIT poursuit ses initiatives en faveur des personnes appartenant aux communautés musulmanes de Mindanao et visant à renforcer leurs compétences et à améliorer leur accès à l'emploi et à l'activité indépendante.

15. Dans le cadre du suivi du rapport global *L'heure de l'égalité au travail*, le projet sur l'égalité raciale au *Brésil*, depuis le début de l'année 2004, a aidé le Secrétariat à l'égalité raciale (SEPPIR) et le ministère du Travail à concevoir une politique nationale pour prévenir et combattre le racisme ainsi que ses atteintes au principe d'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi et dans la profession. Le projet a principalement permis de recentrer le programme fédéral du ministère visant à lutter contre la discrimination et à promouvoir l'égalité de traitement et de chances quel que soit le sexe ou la race des intéressés. Grâce à l'appui technique fourni par le Bureau, une Commission tripartite sur l'égalité entre les hommes et les femmes et l'égalité raciale a été créée en août 2004. Le Bureau est son conseiller permanent.
16. A l'échelle mondiale, le BIT a poursuivi sa coopération avec le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme pour ce qui est du suivi de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée. Le Bureau a également pris part à la quatrième session du Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine (octobre-novembre 2004) qui a axé ses travaux sur le racisme dans le domaine de la santé, de l'emploi et du logement.

### C. Discrimination et travailleurs migrants

17. Les conclusions de la discussion générale sur les travailleurs migrants qui s'est tenue lors de la 92<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (juin 2004) ont souligné le fait que la lutte contre la discrimination est une composante clé de la gestion efficace des migrations de main-d'œuvre et de l'intégration réussie des travailleurs immigrants. Des principes directeurs pertinents fondés sur les bonnes pratiques seront incorporés dans le «cadre multilatéral non contraignant relatif à une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits» qui est en cours d'élaboration et sera soumis au Conseil d'administration. Un atelier commun BIT/CEMAC (*Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale*) qui aura, entre autres tâches, celle de promouvoir la ratification des conventions de l'OIT sur les travailleurs migrants est actuellement en cours d'élaboration.
18. En 2004, les stratégies de l'OIT relatives à discrimination s'exerçant à l'encontre des travailleurs migrants ont suscité un intérêt considérable. En avril de la même année, suite à la présentation par le Bureau des résultats de son étude mesurant, à partir d'opérations de «testing», les taux de discrimination dans les plus grandes agglomérations d'*Italie*, le gouvernement italien et les partenaires sociaux se sont engagés à mettre en œuvre de nouvelles activités permettant de lutter contre la discrimination à l'encontre des travailleurs migrants. Des études portant sur l'ampleur et les caractéristiques de la discrimination vis-à-vis des travailleurs migrants seront menées en France et en Suède en 2005-06.
19. Le Bureau a également créé un site Internet permettant la consultation d'un recueil de près de 100 «profils de pratique» décrivant les initiatives lancées par les employeurs, les syndicats, les institutions gouvernementales et les ONG de 24 pays pour combattre la discrimination et/ou faciliter l'intégration des immigrants. En outre, les partenaires sociaux et les divers acteurs qui, dans l'Union européenne, s'engagent à faciliter l'intégration des immigrants et à combattre la discrimination à leur encontre bénéficient désormais de

l'appui du projet de coopération technique du BIT «Promouvoir l'égalité dans la diversité: intégration en Europe».

20. Des ateliers tripartites de formation sur les travailleurs migrants ont été organisés en *Iran* et au *Sri Lanka*. En *Indonésie* et aux *Philippines*, le Bureau a mis en œuvre une stratégie de mobilisation contre la traite des êtres humains et le travail forcé, visant à répondre aux besoins et aux préoccupations des travailleurs domestiques. En *Indonésie*, le BIT a également apporté son soutien à la formation des syndicats et des représentants de travailleurs migrants qui est organisée dans les régions d'émigration et de transit et met actuellement au point certains matériels généraux de formation ainsi qu'une formation complémentaire sur l'organisation des travailleurs migrants et les moyens à mettre à leur disposition. Le recueil du BIT sur la prévention contre la discrimination, l'exploitation et les abus dont sont victimes les travailleuses migrantes et qui est actuellement traduit dans plusieurs langues a été d'une grande utilité lorsqu'il s'est agi d'aider les mandants à régler leurs programmes et leurs politiques migratoires et à sensibiliser l'opinion sur les droits des travailleurs migrants.

#### D. Discrimination vis-à-vis des travailleurs handicapés

21. Dans le cadre du soutien que le BIT apporte aux gouvernements et aux partenaires sociaux de certains pays d'Afrique orientale et d'Asie désirant renforcer l'efficacité de la législation concernant la formation et l'emploi des personnes handicapées, une politique en faveur des handicapés a été mise en œuvre au *Kenya* pour permettre la mise en application de la loi de 2003 sur les personnes handicapées. Un projet de loi sur le handicap a été élaboré à *Zanzibar* pour traduire dans les faits la politique en faveur des handicapés. Le gouvernement de l'*Ethiopie* a pu s'appuyer sur des conseils techniques pour rédiger la réglementation accompagnant le décret n° 101/94 sur les droits des personnes handicapées à l'emploi. Une réunion tripartite a eu lieu en *Chine* pour discuter de la réglementation relative à l'emploi des personnes handicapées, tandis que la *Thaïlande* a pu bénéficier d'une assistance technique et des conseils d'un groupe d'experts pour réviser la loi concernant les personnes handicapées. En *Ouganda*, la Fédération des employeurs de l'Ouganda a élaboré une version sur mesure du recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap dans un environnement professionnel. Une stratégie visant à développer l'esprit d'entreprise chez les femmes handicapées qui a été expérimentée dans deux régions de l'*Ethiopie* a fait l'objet d'un bilan et sera de nouveau mise en œuvre dans d'autres régions du pays ainsi que dans d'autres pays d'Afrique.
22. Dans les *Etats arabes*, le plan d'action établi dans le cadre de la Décennie arabe des personnes handicapées 2004-2013 a bénéficié d'une assistance technique. En collaboration avec l'UNESCO et le Rapporteur spécial sur la situation des handicapés, le Bureau apporte actuellement son soutien à la préparation de la prochaine réunion régionale des parlementaires arabes (mars 2005) qui entend renforcer la protection légale des personnes handicapées et assurer à celles-ci des chances égales en matière d'emploi et de formation. Dans le prolongement des réunions régionales sur les personnes handicapées qui se sont tenues à Bangkok et à Varsovie, les *Fidji* et la *Pologne* ont ratifié la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, et un atelier tripartite s'est tenu au *Sri Lanka* pour promouvoir la ratification de cette convention.
23. En ce qui concerne l'Europe centrale et orientale, le Bureau a apporté son appui à la *Roumanie* dans le domaine de la formation professionnelle des handicapés mentaux et de l'intégration de ces personnes dans le marché du travail. Il a également aidé ce pays ainsi que la *Bulgarie* et la *Moldavie* à organiser une formation destinée aux experts en réinsertion professionnelle.

24. Aux *Bahamas*, le Bureau a apporté son appui à une campagne visant à recentrer les politiques du handicap qui touchent à l'emploi dans le contexte global du travail décent en proposant deux thèmes principaux de réflexion: comment ces politiques peuvent-elles servir les intérêts de l'ensemble des citoyens et quelle stratégie adopter pour combattre les idées reçues sur les personnes handicapées?
25. A l'échelle internationale, le BIT a collaboré avec la Banque mondiale en vue d'établir un partenariat mondial pour le handicap et le développement visant à combattre l'exclusion socio-économique et l'appauvrissement des personnes handicapées et de leurs familles dans les pays en développement. Le Bureau a également mis en œuvre les «Principes directeurs pour assurer, par une législation adéquate, l'égalité des chances en matière d'emploi des personnes handicapées», qui ont été expérimentés avec succès dans plusieurs pays dont l'*Ethiopie*.

## E. Discrimination vis-à-vis des travailleurs séropositifs ou malades du SIDA

26. Le Bureau a continué de promouvoir et de soutenir l'adoption et la révision de la législation concernant le VIH/SIDA et l'emploi, afin, notamment, de protéger les travailleurs contre la discrimination, les atteintes à la confidentialité et les tests obligatoires. La *République-Unie de Tanzanie* a, par exemple, adopté en 2004 une loi sur l'emploi et les relations de travail qui interdit toute discrimination fondée sur la séropositivité. En *Indonésie*, le Bureau a apporté son appui à la collaboration tripartite visant à définir d'un commun accord le contenu d'un décret ministériel relatif au VIH/SIDA dans le monde du travail qui prévoit des mesures contre la discrimination et la stigmatisation des personnes atteintes de cette maladie. D'autres textes de loi sont en cours d'élaboration dans plusieurs autres pays comme le *Cambodge*, la *Chine*, l'*Inde*, le *Kenya*, le *Lesotho*, le *Malawi*, le *Nigéria* et le *Viet Nam*. Le Bureau a également conseillé les Etats Membres, notamment le *Belize*, le *Botswana*, la *Côte d'Ivoire*, la *Jamaïque*, le *Nigéria* et le *Togo* sur la façon d'intégrer la composante clé qu'est le monde du travail dans les politiques nationales sur le VIH/SIDA et de faire participer les partenaires sociaux aux mécanismes nationaux de programmation et de coordination. Des ateliers de formation tripartites permettant de définir des plans d'action ont été organisés à *Sao Tomé-et-Principe*, au *Burundi* et au *Cameroun*.
27. Le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail* est maintenant utilisé par les responsables politiques et les partenaires du monde du travail de plus de 60 pays comme une base de travail essentielle en matière de négociation collective ou lorsqu'il s'agit de définir les programmes nationaux et les politiques d'entreprise. Par exemple, aux *Philippines*, les séances de sensibilisation sur le VIH/SIDA destinées aux mandants tripartites ont incité la Confédération des employeurs des Philippines à organiser à l'intention de ses organisations membres toute une série de réunions de sensibilisation qui ont permis l'élaboration d'une politique de lutte contre le VIH/SIDA au niveau des entreprises. Le Congrès philippin des syndicats met actuellement en œuvre, par le biais d'un programme spécifique, une politique de lutte contre le VIH/SIDA dans le monde du travail. Le ministère du Travail et de l'Emploi aide, quant à lui, à mettre en place des programmes du même type tout en organisant plusieurs activités de formation destinées aux inspecteurs du travail.
28. Le Bureau s'emploie également à développer des matériels d'information et d'éducation destinés à combattre la discrimination et à encourager la prévention. Un manuel traitant de la façon de lutter contre VIH/SIDA dans un environnement professionnel par le biais de la législation du travail a été édité. Le Programme focal sur le dialogue social, la législation du travail et l'administration du travail a publié sur le même thème un recueil de directives

générales dont l'*Inde* et plusieurs pays d'Afrique s'inspirent aujourd'hui pour réformer leur Code du travail.

## F. Discrimination vis-à-vis des populations indigènes et tribales

29. En 2004, le Programme interrégional d'appui aux populations indigènes et tribales par le développement d'organisations de type coopératif et associatif ainsi que le projet visant à promouvoir la politique de l'OIT en faveur des populations indigènes et tribales ont poursuivi, en Afrique et en Asie et en coopération avec d'autres programmes du BIT, leurs activités privilégiant une approche fondée sur les droits des populations indigènes et tribales et sur la réduction de la pauvreté des populations concernées.
30. Faisant suite à un séminaire de trois jours sur les droits des populations autochtones, un projet de recherche d'un an qui portera sur la législation nationale et le droit coutumier des populations indigènes et tribales et où il sera fait notamment référence à la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, sera lancé au *Maroc* en collaboration avec l'association Amazigh TAMAYNUT. Au *Cameroun*, une étude sur les rapports entre législation et droit coutumier des populations indigènes et tribales vient d'être achevée. Cette étude qui analyse également l'impact des instruments précités sur les populations en question, ainsi qu'une étude de cas sur le processus DSRP et les peuples indigènes constitueront une base de travail pour l'atelier tripartite national qui se tiendra en février 2005. Cet atelier réunira également des organisations représentatives des peuples indigènes et permettra à toutes les parties prenantes de définir d'un commun accord les méthodes à adopter pour mieux protéger les droits des populations concernées. Un projet national d'aide concernant le *Cambodge* et s'inscrivant dans le prolongement d'une mission diligentée en avril 2004 est actuellement en préparation. Ce projet permettra aux ministères responsables des questions indigènes d'être conseillés et de recevoir une assistance dans le domaine du renforcement des compétences et aux populations autochtones de se doter des moyens de promouvoir et de protéger leurs droits. Au *Népal*, le Bureau a offert son assistance pour la préparation d'une conférence de dialogue national prévue au début de 2005 qui portera sur la convention n° 169 et la consolidation de la paix et réunira les représentants des organisations des peuples indigènes. L'étude comparative portant sur la convention n° 169 et sur la politique gouvernementale est désormais achevée et une étude pilote sur l'appartenance ethnique et le travail des enfants est en cours de réalisation. Aux *Philippines*, le projet BIT/PNUD sur la mise en œuvre et la publication des études de cas visant à soutenir l'application de la loi sur les droits des peuples autochtones (IPRA), qui a été lancé en novembre 2004, entend améliorer la politique et les prises de décisions des structures majeures de gouvernance en recensant toutes les questions qui sont d'une importance majeure pour les peuples indigènes.
31. Le Bureau a également fait en sorte de renforcer les connaissances et les capacités du personnel du BIT afin que celui-ci soit en mesure d'intégrer les questions relatives aux peuples indigènes et tribaux dans des projets et des programmes pertinents. Une réunion régionale de consultation et de programmation destinée au personnel du BIT s'est tenue au bureau régional du BIT à Bangkok en mars 2004. Cette réunion a permis de mettre au point des stratégies sous-régionales pour la promotion des droits des peuples autochtones et pour l'intégration des questions afférentes à ces populations dans des activités du BIT qui leur soient pertinentes.
32. Etant une des plus importantes institutions des Nations Unies au sein du Groupe d'appui interorganisations pour l'Instance permanente sur les questions autochtones, le BIT collabore avec cette dernière sur un certain nombre de questions. Dans le cadre du projet du Bureau relatif à la convention n° 169, des études de cas sont entreprises au *Cameroun* et

au *Cambodge* sur la participation des peuples indigènes et autochtones au processus DSRP, sur le point de vue des populations concernées ainsi que sur les indicateurs de pauvreté. Ces études de cas fourniront une base de travail à l'Instance permanente des Nations Unies sur les questions autochtones lors de sa réunion en mai 2005.

**G. Discrimination vis-à-vis des travailleurs dans les territoires arabes occupés**

33. En 2004, le Bureau a de nouveau diligenté une mission de haut niveau pour examiner la situation des travailleurs et des travailleuses dans les territoires occupés, et le Directeur général a présenté à la Conférence le rapport habituel sur la question. Cette fois, le rapport a tout particulièrement mis l'accent sur la situation des femmes qui, dans les territoires occupés, sont encore marginalisées sur le marché du travail malgré leur haut niveau d'instruction. Le programme de coopération technique du BIT en cours dans la région continue de privilégier le renforcement des capacités des partenaires sociaux et du ministère du Travail, la promotion du dialogue social et le développement du Fonds palestinien pour l'emploi et la protection sociale.

Genève, le 24 janvier 2005.

*Document soumis pour information.*