

L'HEURE  
DE L'ÉGALITÉ  
AU TRAVAIL

RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

# 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*

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL  
91<sup>e</sup> session 2003

Rapport I (B)

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL  
GENÈVE

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

ISBN 92-2-212871-0  
ISSN 0251-3218

---

*Première édition 2003*

---

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.

---

## Table des matières

Résumé .....	ix
Introduction .....	1
<b>Partie I. Principes et réalités .....</b>	<b>5</b>
1. Reconnaissance internationale de la nécessité d'éliminer la discrimination dans le monde du travail .....	7
Le rôle capital de l'OIT dans le consensus international .....	7
Mobilisation et organisation sociales: le moteur de l'action internationale .....	12
2. Discrimination: ce qu'il s'agit d'éliminer et pourquoi ? .....	15
Ce qu'est la discrimination .....	15
Forme d'activité et situations considérées .....	18
Discrimination directe et discrimination indirecte .....	19
Mesures ne relevant pas de la discrimination .....	22
La persistance de la discrimination: pourquoi ? .....	23
Rôle des institutions et des mécanismes du marché de l'emploi .....	23
La discrimination niée ou minimisée .....	25
Pourquoi il faut éliminer la discrimination au travail .....	25
Discrimination et pauvreté .....	27
3. Les aspects changeants de la discrimination au travail .....	30
La discrimination raciale: persistance et évolution .....	30
La discrimination religieuse: mieux analyser et mieux comprendre la situation .....	32
La discrimination à l'encontre des personnes atteintes du VIH/SIDA: une vaste action à mener .....	34

Discrimination à l'encontre des personnes handicapées. . . . .	35
L'âge, cause de discrimination au travail. . . . .	37
La combinaison des discriminations – le cumul des désavantages. . . . .	38

<b>Partie II. Evolution dans certains domaines et moyens d'action . . . . .</b>	<b>41</b>
1. Les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail en tant qu'indicateur indirect de la discrimination fondée sur le sexe . . . . .	43
La discrimination à l'entrée sur le marché du travail. . . . .	43
La discrimination dans la profession . . . . .	46
Eléments déterminant la ségrégation professionnelle . . . . .	46
Les tendances observées dans la ségrégation professionnelle . . . . .	47
La discrimination dans la rémunération . . . . .	50
Où se situe le problème et pourquoi est-il important de s'y attaquer ? . . . . .	50
Les facteurs déterminant la discrimination dans la rémunération. . . . .	51
Les tendances dans la discrimination en matière de rémunération. . . . .	55
Les disparités dans les gains dues à l'appartenance à une race . . . . .	58
Le salaire minimum. . . . .	60
2. Moyens d'action. . . . .	63
La loi: un premier pas indispensable. . . . .	63
Evolution des approches juridiques. . . . .	65
Politiques des marchés publics: un nouvel instrument pour promouvoir l'égalité? . . . . .	66
Des mesures d'application, de contrôle et de promotion indispensables à un changement durable	67
L'action positive . . . . .	69
Les mesures d'«action positive» donnent-elles les résultats escomptés? . . . . .	71
Importance des données . . . . .	73
Considérations techniques et financières . . . . .	73
Orientations politiques et idéologiques . . . . .	76
Protection de la vie privée. . . . .	76
Mise au point d'un outil de mesure . . . . .	76
L'intégration par les études et la formation professionnelle . . . . .	77
Rôle des services d'emploi . . . . .	80
Concilier travail et famille. . . . .	81
Justification d'un bon équilibre entre le travail et la famille . . . . .	81
Mesures fiscales . . . . .	82

Raccourcissement des horaires de travail . . . . .	83
Services sociaux destinés aux enfants et aux autres personnes à charge . . . . .	83
Protection de la maternité et congé parental . . .	83
Politique familiale des entreprises . . . . .	84
<b>Partie III. L'action de l'OIT et des partenaires sociaux . .</b>	<b>87</b>
1. L'action de l'OIT contre la discrimination	
dans le monde du travail . . . . .	89
Les normes internationales du travail: la base de l'action de l'OIT . . . . .	89
Discrimination raciale: le rôle de l'OIT dans les changements institutionnels. . . . .	90
Mesures visant à remédier aux effets de l'apartheid en Afrique du Sud et en Namibie. . .	90
Brésil: campagne en faveur de l'égalité et du respect de la diversité. . . . .	91
De la défense des travailleuses à l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes . .	91
Promotion des droits des travailleuses . . . . .	92
Des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes . . . . .	93
Amélioration des conditions offertes aux femmes chefs d'entreprise. . . . .	93
Le microfinancement au service de la cause des femmes . . . . .	94
Possibilités de carrière des femmes . . . . .	94
Harcèlement sexuel . . . . .	95
Inégalités de rémunération entre hommes et femmes. . . . .	95
Traite des êtres humains . . . . .	96
Travail décent et travail à domicile . . . . .	97
Intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes et audit . . . . .	97
Liens entre la pauvreté, l'exclusion sociale et la discrimination dans le monde du travail . . . .	99
Intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans les politiques et programmes de lutte contre la pauvreté . . . . .	100
Participation au processus des DSRP: une occasion de promouvoir l'égalité . . . . .	100
Lutte contre l'exclusion et promotion de l'égalité dans les programmes publics d'investissement. .	101
Lutte contre la discrimination dans les activités consécutives aux crises . . . . .	102
Interventions ciblées en faveur des groupes désavantagés et vulnérables. . . . .	103
Droits et moyens de subsistance des populations indigènes et tribales. . . . .	103
Recueils de directives pratiques sur les travailleurs handicapés et sur le VIH/SIDA . . . . .	104

Travailleurs migrants. . . . .	106
2. Les organisations d'employeurs et de travailleurs, des partenaires essentiels dans la quête de l'égalité. . . . .	108
La voix et la représentation: les conditions permettant d'agir. . . . .	108
Les efforts des syndicats pour atteindre des travailleurs non représentés. . . . .	109
Les associations d'employeurs : accroître la représentation des groupes victimes de discrimination . . . . .	111
Voix et représentation: la clé pour éliminer la pauvreté et l'exclusion sociale. . . . .	113
La négociation collective : une voie vers l'égalité?	114
La négociation sur l'égalité entre hommes et femmes, qu'avons-nous appris? . . . . .	115
La négociation sur l'égalité – au-delà de la discrimination fondée sur le sexe . . . . .	117
Les entreprises qui se mobilisent en faveur de l'égalité. . . . .	117
Le défi des petites et moyennes entreprises (PME) . . . . .	119
Au-delà des initiatives nationales et des acteurs nationaux. . . . .	120
<b>Partie IV. Pour un plan d'action contre la discrimination au travail . . . . .</b>	<b>123</b>
1. La voie à suivre . . . . .	125
Définition de l'action future de l'OIT. . . . .	125
Les trois grands axes . . . . .	126
Savoir . . . . .	126
Sensibilisation. . . . .	127
Services. . . . .	128
2. Conclusion. . . . .	129
<b>Annexes . . . . .</b>	<b>131</b>
1. Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi . . . . .	133
2. Ratification des conventions n <sup>os</sup> 100 et 111 de l'OIT . . . . .	137
3. Tableau 1. Evolution du taux d'activité des femmes dans certains pays . . . . .	143
Tableau 2. Comparaison des taux de chômage des hommes et des femmes dans différents pays . .	146
Tableau 3. Indice de disparité (ID) et professions non agricoles à dominante masculine ou féminine dans différents pays. . . . .	148
Tableau 4. Part de l'écart de rémunération entre hommes et femmes imputable à la discrimination sur le marché du travail. . . . .	149

## Résumé

Sous une forme ou sous une autre, la discrimination demeure monnaie courante dans le monde du travail et, en la combattant dans le monde du travail, on peut puissamment contribuer à en affranchir toute la société. Tel est le principal message qui ressort de ce rapport.

Beaucoup de gens se voient refuser un emploi ou l'accès à certaines professions, ou encore sont moins bien payés que d'autres, du simple fait qu'ils appartiennent à telle race, tel sexe, telle religion, et cela indépendamment de leurs qualités ou des exigences du travail. La discrimination dont sont victimes certains groupes – les femmes, les minorités ethniques ou raciales, les migrants – peut les rendre vulnérables à l'exploitation et déboucher sur le travail forcé ou obligatoire. De même, faute de pouvoir accéder à des emplois décents du fait de leur appartenance ethnique, certains parents se voient contraints, pour joindre les deux bouts, de faire travailler leurs enfants. La discrimination dans le monde du travail empêche ceux qui en sont victimes de faire entendre leur voix et d'être des citoyens à part entière, ce qui représente une atteinte à la démocratie et à la justice.

Il faut mettre un terme à la discrimination dans le monde du travail, faute de quoi les idéaux proclamés – respect de la dignité de l'homme et de la liberté individuelle, justice sociale, cohésion de la société – resteront lettre morte. Le présent rapport est le quatrième rapport global présenté en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Il passe en revue, dans le monde du travail, les formes de discrimination qui ont été identifiées et formellement condamnées par les autorités nationales et internationales, ainsi que les politiques et autres mesures récemment adoptées, l'objectif étant de parvenir à une plus grande mobilisation contre la discrimination.

Il est essentiel de mettre un terme à la discrimination pour que chacun, quelles que soient ses caractéristiques physiques ou sa culture, puisse choisir librement sa voie, sa carrière professionnelle, exploiter pleinement ses talents, ses compétences, et tirer de son travail une juste récompense. Le rapport fait valoir que l'élimination de la discrimination dans le monde du travail est bénéfique non seulement pour ceux qui en sont actuellement victimes, mais aussi pour l'économie et pour la société dans son ensemble. L'égalité de chances et de traitement de tous les travailleurs permet d'utiliser plus efficacement les ressources humaines et les talents de chacun. Elle améliore le moral et la motivation des travailleurs, d'où des relations professionnelles plus



propices à une augmentation de la productivité. Les mesures qui garantissent à des hommes et des femmes de différentes couleurs, religions ou origines ethniques un accès équitable à l'emploi et aux ressources, y compris l'éducation, ont des effets positifs sur la croissance et contribuent à la stabilité politique. Pour faire reculer la pauvreté et promouvoir un développement durable, il faut combattre la discrimination dans le monde du travail, conformément au mandat de l'OIT et au concept de travail décent.

L'un des plus sûrs moyens d'affranchir la société de la discrimination est de combattre celle-ci sur le lieu de travail – usine, bureau, exploitation agricole, voie publique. Les gens qui, sur le marché du travail, ne bénéficient pas des mêmes chances que les autres, qui ne sont pas traités sur un pied d'égalité, dont la dignité est bafouée, souffrent souvent aussi de la discrimination dans d'autres sphères, mais c'est sur le lieu de travail que l'on peut combattre celle-ci le plus facilement et le plus efficacement. En rassemblant les gens les plus divers, qu'il s'agisse de leur race, de leur sexe, de leur âge, de leur origine nationale ou encore de leur aptitude physique, le lieu de travail contribue à faire disparaître les préjugés et montre qu'il est possible, rentable et souhaitable de bannir la discrimination.

La discrimination qui s'exerce dans le monde du travail ne disparaîtra pas d'elle-même et il ne faut pas non plus compter sur le marché, laissé à lui-même, pour y mettre un terme. Son élimination exige une politique délibérée, ciblée et cohérente de toutes les parties intéressées pendant une période de temps suffisante. La lutte contre la discrimination n'est pas de la seule responsabilité de l'Etat: c'est la responsabilité de chacun. Les entreprises, les organisations d'employeurs, les organisations de travailleurs, les victimes de la discrimination ainsi que leurs associations sont toutes concernées et ont toutes un rôle à jouer.

Dans la partie I, le rapport montre comment les différentes formes de discrimination en matière d'emploi et de profession, notamment la discrimination fondée sur la race et sur le sexe, ont fini par être jugées intolérables et comment cette prise de conscience a débouché sur des mesures correctives. Il passe en revue certaines des étapes les plus importantes de l'action de la communauté internationale contre la discrimination depuis la seconde guerre mondiale. La mobilisation et l'organisation des victimes de la discrimination ont pesé d'un poids décisif: elles ont conduit à une remise en cause d'images stéréotypées et de préjugés profondément enracinés et déclenché une action nationale et internationale. L'OIT a puissamment contribué au consensus international et s'est attachée à expliquer comment combattre la discrimination dans le monde du travail.

Le racisme est la première forme de discrimination à laquelle s'est attaquée la communauté internationale. La Constitution de l'OIT légitimait une action contre l'apartheid, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, offrait un cadre aux politiques à adopter pour éliminer toutes les formes de discrimination dans le monde du travail, y compris la discrimination fondée sur la race. En 1964, la Conférence internationale du Travail a condamné la politique d'apartheid de l'Afrique du Sud.

La discrimination fondée sur le sexe, notamment la discrimination à l'encontre des femmes, a été l'autre grande forme de discrimination qui a retenu l'attention de la communauté internationale depuis la seconde guerre mondiale. En garantissant un salaire égal pour un travail de valeur égale, la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, introduit un concept novateur – déjà mentionné dans la Constitution de l'OIT – qui permet d'examiner la discrimination fondée sur le sexe dans les structures du marché du travail. Plus récemment, l'action nationale et internationale contre la discrimi-

mination fondée sur d'autres motifs – âge, handicap, séropositivité réelle ou supposée, nationalité, etc. – s'est intensifiée.

Certaines des formes les plus flagrantes de discrimination ont désormais plus ou moins disparu. Beaucoup subsistent néanmoins. En outre, la discrimination se manifeste souvent aujourd'hui de façon plus subtile, moins visible. L'évolution de la structure et de la dynamique des marchés du travail, qui résulte des grandes mutations politiques, économiques et culturelles, bouleverse la stratification et la mobilité sociales. Elle engendre de nouvelles formes de discrimination et donc de nouvelles inégalités. Ainsi, les migrations internationales, la redéfinition des frontières nationales dans certaines parties du monde et l'aggravation des problèmes et des inégalités économiques ont exacerbé la xénophobie et les tensions raciales et religieuses.

Le rapport montre que la discrimination en matière d'emploi et de profession est une question complexe et une cible mouvante. Ce n'est pas la réalité mais l'idée que l'on se fait des capacités et des attitudes des personnes appartenant à tel ou tel groupe social qui entraîne des discriminations sur le marché du travail. Ces façons de voir sont déterminées par les valeurs qui ont cours dans une société à un moment donné. La discrimination est souvent trop enracinée pour être visible et elle est donc difficile à combattre. Notamment quand elle prend des formes insidieuses, il est difficile dans la pratique de déterminer dans quelle mesure l'égalité des droits et des chances est bafouée. Les données sur les effets de la discrimination directe ou indirecte sur la vie quotidienne des travailleurs sont rares.

Dans le monde du travail, la discrimination peut se manifester à la fois à l'embauche et en cours d'emploi et peut même aller jusqu'au licenciement. En général, les travailleurs qui sont confrontés à la discrimination lorsqu'ils cherchent un emploi la subissent aussi en cours d'emploi. Le rapport souligne que cette discrimination n'est pas tant le résultat d'actes isolés imputables aux employeurs ou aux travailleurs, ou de telle ou telle politique, que la conséquence des processus, pratiques et institutions du marché du travail qui peuvent, soit engendrer et perpétuer un cycle de discrimination, soit rompre ce cycle. Institutions et pratiques ne sont pas immuables: rien n'empêche de les changer pour promouvoir l'égalité.

Les données dont on dispose sur l'ampleur des différentes formes de discrimination sont relativement rares. La partie II examine les disparités entre hommes et femmes dans le monde du travail: taux d'activité, taux de chômage, rémunération, emplois occupés essentiellement par des hommes ou essentiellement par des femmes. Ces données sont généralement considérées comme de bonnes approximations pour évaluer la discrimination dans l'accès à l'emploi et en cours d'emploi. Le rapport montre que certains progrès ont été réalisés mais qu'ils ne sont pas irréversibles et qu'il reste beaucoup à faire. La participation des femmes au marché du travail et – point particulièrement important – à l'emploi salarié non agricole s'est accrue presque partout mais les taux de chômage restent généralement plus élevés pour les femmes que pour les hommes. Dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, la gamme des emplois occupés par les femmes s'est élargie dans une majorité de pays, notamment dans certains pays de l'OCDE et dans plusieurs petits pays en développement où la ségrégation professionnelle était très marquée. La tendance opposée s'observe dans certains pays en transition. En outre, si la ségrégation horizontale diminue, la ségrégation verticale a souvent tendance à augmenter.

Les écarts de rémunération entre hommes et femmes ont généralement diminué mais ils demeurent élevés. Ces écarts se sont resserrés, mais lentement, en Amérique latine et dans les pays de l'OCDE. Contrairement à ce que l'on pense volontiers, ils ne sont pas dus principalement à un niveau d'instruction plus faible ni aux interruptions qui marquent souvent la carrière des

femmes. Ils sont davantage imputables à des facteurs tels que la ségrégation professionnelle, la structure des rémunérations, la classification des emplois, la faiblesse ou la décentralisation des négociations collectives. Le rapport soulève la question de savoir si une politique de salaire minimum pourrait aider à réduire les écarts de salaire au bas de l'échelle, là où se concentrent un grand nombre de femmes et de travailleurs appartenant à des groupes victimes de discrimination – travailleurs migrants, membres de minorités ethniques, etc.

La partie II examine aussi les différentes approches qui peuvent être adoptées. La nature des inégalités et la forme qu'elles prennent varient selon les pays, parce que l'idée que l'on se fait de ce qui est intolérable varie, de même que varient les ressources financières et humaines disponibles à différents stades du développement socio-économique. Malgré ces différences et même si chaque approche doit être adaptée aux spécificités nationales, le rapport montre que les domaines dans lesquels il faut agir pour éliminer la discrimination, qu'elle soit fondée sur la race, le sexe, l'âge, la maladie ou le handicap, sont toujours les mêmes. Cela va de la mise en place d'un cadre réglementaire et institutionnel cohérent et efficace à l'adoption de politiques appropriées dans le domaine de la formation et de l'emploi. Ce qui peut varier, c'est l'importance relative de ces différentes actions à différents stades.

Les lois qui se limitent à interdire la discrimination tendent à céder la place à des lois qui prévoient des mesures positives pour la prévenir et pour promouvoir l'égalité et qui devraient permettre de s'attaquer plus efficacement aux formes les plus insidieuses de discrimination – par exemple la ségrégation professionnelle. Des processus d'intégration économique et politique tels que l'Union européenne ont contribué à l'harmonisation des législations. L'action de l'Etat ne doit pas être uniquement législative. Par exemple, les règles qu'il applique pour la passation des marchés publics peuvent aider à combattre la discrimination à l'encontre des groupes minoritaires ou des handicapés.

Pour que les lois soient efficaces, il faut veiller à ce qu'elles soient correctement appliquées et mettre en place des institutions promotionnelles. Encore faut-il disposer d'un personnel suffisamment nombreux possédant l'expertise et l'autorité voulues. Face à ces problèmes, beaucoup de pays renforcent les possibilités de recours, durcissent les sanctions, rationalisent les règles de procédure et s'attachent à rendre plus efficace l'action des inspecteurs du travail. Une tendance universelle est de créer des organismes ayant expressément pour mission de combattre la discrimination et de promouvoir l'égalité dans le monde du travail. Leurs pouvoirs, leur structure et leur composition varient. Ils peuvent être chargés de combattre la discrimination à l'encontre d'un groupe déterminé – par exemple, les femmes, les groupes minoritaires – ou de plusieurs groupes. La tendance, notamment dans les pays développés, est de créer des institutions dont le rôle est de lutter contre la discrimination sous toutes ses formes.

Le rapport préconise l'adoption de mesures d'action positive, notamment lorsque les inégalités socio-économiques entre groupes sont très marquées et résultent d'une discrimination passée. Un bon niveau d'instruction aide à accéder à des emplois décents mais, en général, le rendement de l'instruction est plus faible pour les groupes victimes de discrimination. Une stratégie qui vise exclusivement à assurer l'accès de tous à l'instruction n'est donc pas suffisante; il faut qu'elle s'accompagne d'une politique du marché du travail et d'autres politiques socio-économiques appropriées.

La partie III décrit l'action de l'OIT et des partenaires sociaux. L'action des partenaires sociaux, avec lesquels le Bureau collabore étroitement, est principalement conditionnée par deux facteurs. Le droit des travailleurs et des employeurs de constituer des organisations représentatives démocrati-

ques doit être garanti. Les membres de ces organisations et leurs activités doivent être à l'abri de toute discrimination. Les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs doivent identifier les pratiques discriminatoires et les combattre dans toutes leurs activités – y compris dans leurs propres rangs. Le souci de l'égalité peut conduire ces organisations à élargir leur composition et à étendre le champ des négociations collectives, ce qui ne peut que favoriser leur essor et leur vitalité. Le rapport montre que la discrimination peut être combattue de diverses manières par les partenaires sociaux, que la négociation collective peut favoriser l'égalité et que l'élimination de la discrimination est dans l'intérêt des entreprises.

L'élimination de la discrimination occupe une grande place dans les activités normatives de l'OIT, et le Bureau apporte son assistance technique aux mandants en vue d'une meilleure intégration des questions d'égalité dans la législation du travail. Sur le terrain, des programmes et projets ont été lancés pour mettre un terme à la discrimination dont souffrent différents groupes – femmes, travailleurs migrants, travailleurs handicapés (y compris VIH/SIDA), populations indigènes et tribales.

Après avoir contribué de manière décisive à la chute de l'apartheid en Afrique du Sud et à l'établissement d'un régime démocratique dans ce pays, l'OIT s'est plus particulièrement intéressée aux questions d'égalité entre hommes et femmes. Dans ce domaine, elle est passée progressivement d'une action axée exclusivement sur les femmes – depuis les travailleuses à domicile jusqu'aux femmes qui occupent des postes élevés ou qui dirigent des entreprises – à une politique plus générale d'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans toutes les activités. Les efforts ont surtout visé à faciliter l'accès à l'emploi et la mobilité professionnelle verticale et il reste beaucoup à faire pour réduire les inégalités dans le domaine de la formation professionnelle et des rémunérations ainsi qu'en ce qui concerne d'autres conditions de travail. Parallèlement, une plus grande attention doit être accordée à d'autres formes de discrimination. Il faut adopter des approches novatrices et proactives pour surmonter les facteurs culturels et politiques qui sont à l'origine de la discrimination fondée sur la race, la religion et l'opinion politique.

Dans la partie IV, le rapport présente les grandes lignes d'un plan d'action contre la discrimination dans le monde du travail afin d'aider les mandants à trouver des solutions appropriées. Le BIT devrait s'attacher à diffuser des informations sur ce qui se fait déjà et sur les résultats de cette action et il devrait redoubler d'efforts dans les domaines où subsistent d'importantes lacunes. Il faut aider les Etats Membres et les partenaires sociaux à renforcer leur capacité de s'attaquer aux multiples facettes de la discrimination.

Pour être efficace, un plan d'action devrait comporter trois grands volets: *savoir, services, sensibilisation*. En ce qui concerne le premier volet, il est proposé de mettre au point des indicateurs de l'égalité au travail – qui feraient partie des indicateurs du travail décent. Cela aiderait les gouvernements et les partenaires sociaux à faire un état des lieux afin de savoir où ils en sont dans la lutte contre les différentes discriminations et ce qu'il reste à faire.

Ce sont généralement les catégories sociales les plus démunies qui sont victimes de la discrimination mais il est rare que les stratégies de lutte contre la pauvreté en tiennent compte. Une meilleure connaissance de ce lien aiderait l'OIT à promouvoir, dans le cadre du processus des DSRP (documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté) et de l'UNDAF (Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement), des politiques et des institutions du marché du travail non discriminatoires afin de lutter contre la pauvreté selon une approche fondée sur les droits de l'homme.

La volonté de mettre un terme à la discrimination dans le monde du travail se mesure notamment à l'attitude face aux inégalités de rémunération. Le BIT devrait s'attacher à étudier le lien entre ces inégalités et la discrimination fondée sur le sexe, la race, l'origine nationale ou d'autres critères. Pour comprendre cette discrimination et la combattre, il faudrait intégrer dans les politiques de rémunération et de gestion des ressources humaines des instruments propres à favoriser l'égalité de rémunération.

Sous la rubrique *sensibilisation*, le plan propose un effort soutenu d'information et de sensibilisation qui mettrait en avant les progrès réalisés dans la lutte contre la discrimination. Cet effort viserait toutes sortes de personnes, du monde politique jusqu'aux groupes communautaires locaux, et montrerait – grâce notamment aux informations fournies par les mandants qui ont un rôle majeur à jouer – qu'en agissant dans le monde du travail on peut puissamment contribuer à la prévention et à l'élimination de la discrimination et à la promotion de l'égalité.

Enfin, sous la rubrique *services*, le plan propose d'accroître l'assistance traditionnelle du BIT à l'élaboration ou à la révision de la législation qui traite de l'égalité. Il faudrait aussi renforcer la capacité des pays de faire appliquer les lois. Cela suppose deux types d'action. Premièrement, il faut que les institutions traditionnelles du marché du travail s'attachent à promouvoir systématiquement l'égalité sur la base d'une bonne connaissance du problème. Deuxièmement, il faut renforcer les institutions nationales qui ont pour mission de promouvoir l'égalité et de suivre les progrès réalisés dans ce domaine ou, s'il n'en existe pas encore, en créer. On pourrait mettre en place un mécanisme pour aider à l'établissement et au fonctionnement de ces organismes.

La discrimination est désormais universellement condamnée et des progrès ont été réalisés sur la voie de l'égalité de chances et de traitement mais, manifestement, il reste beaucoup à faire. Chacun doit faire preuve dans ce domaine de plus de détermination. Dans le monde du travail, les mandants de l'OIT sont les premiers responsables de la lutte contre la discrimination. Séparément ou ensemble, et avec l'assistance que le BIT peut leur offrir, aujourd'hui et à l'avenir, ils doivent s'attacher à réaliser progressivement le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession qui figure dans la Déclaration. C'est ce à quoi les encourage le présent rapport qui réaffirme aussi la volonté du BIT de redoubler d'efforts à l'appui de cet objectif commun.

## Introduction

1. Dans le monde du travail, la discrimination demeure, hélas, monnaie courante. Quand un travailleur, du seul fait de la couleur de sa peau, bénéficie d'avantages indus ou, au contraire, est mis sur la touche, il y a discrimination. Quand une femme, du seul fait qu'elle est une femme, se voit refuser une promotion ou est moins bien payée qu'un homme alors qu'elle fait le même travail, il y a discrimination. Il y a discrimination aussi si, par exemple, une entreprise lui réclame un test de grossesse pour l'embaucher. Discrimination encore si une entreprise licencie un travailleur parce qu'il est malade du SIDA ou soupçonné de l'être. Discrimination toujours si une personne, à cause de sa religion, ne peut se procurer les papiers qui lui sont nécessaires pour monter une entreprise ou si une femme a besoin de la signature de son mari pour obtenir un prêt bancaire.

*Un problème mondial*

2. Les exemples abondent. La discrimination dans l'emploi et la profession prend de multiples formes mais, quelle que soit sa forme, quelles que soient les catégories de personnes qui en sont victimes, quel que soit l'environnement dans lequel elle s'observe, elle revient toujours à traiter différemment des personnes en fonction de certaines caractéristiques telles que la race, la couleur ou le sexe, ce qui est contraire au principe de l'égalité de chances et de traitement. La discrimination crée donc des inégalités et accentue celles qui existent. Elle restreint la liberté de chacun d'exploiter au mieux son potentiel, de choisir la voie qui lui convient, de réaliser ses aspirations professionnelles. Elle empêche ceux qui en sont victimes d'améliorer leurs qualifications et de tirer une juste récompense de leur travail, d'où un sentiment d'humiliation, de frustration, d'impuissance.

*Qu'est-ce que la discrimination?*

3. La discrimination est lourde de conséquences non seulement pour ceux qui en sont victimes, mais aussi pour la société dans son ensemble. Elle représente un gaspillage de talents et de ressources qui nuit à la productivité et à la compétitivité de l'économie. Les inégalités socio-économiques s'accroissent, la cohésion de la société et la solidarité sociale sont battues en brèche, la stabilité politique est menacée.

4. La discrimination entre travailleurs est incompatible avec l'idéal de justice sociale qui anime l'OIT. Son élimination 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, doivent bénéficier de chances égales. La lutte contre

*Un obstacle à la justice sociale*

la discrimination fait partie intégrante de toute stratégie viable de réduction de la pauvreté et de développement économique durable.

5. La Déclaration de Philadelphie, qui a été adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1944 et qui fait désormais partie de la Constitution de l'OIT, proclame que «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales». L'égalité entre travailleurs est un thème récurrent dans les normes internationales du travail et elle fait l'objet de deux des conventions fondamentales<sup>1</sup>, à savoir la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. Ces conventions comptent parmi les plus ratifiées (voir annexe 2).

6. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en juin 1998, réaffirme le principe, inscrit dans la Constitution, qu'il faut bannir la discrimination en matière d'emploi et de profession. Elle confirme ainsi la volonté universelle de mettre un terme à la discrimination dans le monde du travail et de promouvoir l'égalité de chances et de traitement.

### **La lutte contre la discrimination**

7. Ces dernières décennies, la discrimination a été combattue par des mesures législatives ou autres propres à promouvoir l'égalité de traitement dans le monde du travail. On a vu des entreprises modifier, par souci d'équité, leurs politiques et pratiques de recrutement, de fixation des salaires, de gestion des ressources humaines. Les syndicats se sont attachés à promouvoir l'égalité dans le cadre des négociations collectives et par d'autres actions, ainsi que dans leurs structures internes. Aujourd'hui, nous sommes conscients des liens multiples qui existent entre la discrimination et la pauvreté, l'exclusion sociale, le travail forcé ou encore le travail des enfants. Nous savons mieux comment nous attaquer à ces problèmes mais il y a encore beaucoup à faire pour que la discrimination ne soit plus qu'un souvenir.

8. La discrimination dans l'emploi et la profession est universelle, mais elle évolue sans cesse. C'est une cible mouvante. Certaines des formes les plus flagrantes de discrimination ont désormais plus ou moins disparu. Beaucoup subsistent néanmoins. En outre, la discrimination se manifeste souvent aujourd'hui de manière plus subtile, moins visible. L'évolution de la structure et de la dynamique des marchés du travail, qui résulte des grandes mutations politiques, économiques et culturelles, bouleverse la stratification et la mobilité sociales. Elle engendre de nouvelles formes de discrimination.

9. Pour remédier aux déficits de travail décent<sup>2</sup>, il faut parfaitement connaître les différentes formes de la discrimination dans le monde du travail et suivre leur évolution ainsi que leurs conséquences sociales et économiques. Vu les changements dans la composition par sexe, par âge et par appartenance

<sup>1</sup> Les conventions fondamentales sont au nombre de huit: convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

<sup>2</sup> Tout être humain, homme ou femme, doit pouvoir accéder à un travail décent, c'est-à-dire à un travail productif exercé dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. C'est ce à quoi tend toute l'action de l'OIT qui poursuit à cette fin quatre objectifs stratégiques: droits au travail, emploi, protection sociale, dialogue social. Voir *Un travail décent*, rapport du Directeur général à la 87<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail, Genève, 1999, et *Réduire le déficit de travail décent – un défi mondial*, rapport du Directeur général à la 89<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail, Genève, 2001.

ethnique de la population active et des marchés du travail, il ne saurait y avoir de plein emploi sans égalité des chances.

10. La voix de tous ceux qui sont victimes de discrimination, que ce soit dans le secteur formel ou dans le secteur informel et qu'il s'agisse de salariés, de travailleurs indépendants ou d'employeurs, doit se faire entendre. Le respect de principes fondamentaux tels que la liberté d'association ou l'abolition du travail forcé et du travail des enfants contribue à la lutte contre la discrimination.

11. Le lieu de travail – usine, bureau, exploitation agricole, ménage, voie publique – est un lieu stratégique pour affranchir la société de la discrimination. Lorsque, sur le lieu de travail, des gens différents sont traités sur un pied d'égalité, cela aide à combattre les stéréotypes et à vaincre les préjugés dans la société dans son ensemble. L'absence d'exclusion dans le monde du travail contribue à prévenir ou à réduire les fractures sociales, les conflits raciaux ou ethniques, les inégalités entre hommes et femmes.

12. Il faut se donner les moyens de combattre efficacement la discrimination sur le lieu de travail, faute de quoi il sera difficile de relever les défis qui résultent de l'augmentation des migrations internes et externes, d'une évolution technologique sans précédent, du passage à l'économie de marché, avec son cortège sans cesse renouvelé de gagnants et de perdants, de la nécessité de faire coexister de multiples langues, cultures et valeurs. Peut-être est-ce l'un des plus grands défis de la société contemporaine car la démocratie et la paix sociale en dépendent.

13. Le présent rapport est le premier rapport global sur l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession. C'est le dernier du premier cycle quadriennal de rapports globaux au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail<sup>3</sup>. Il traite surtout des formes de discrimination qui, au vu des évolutions récentes, méritent aujourd'hui une attention particulière soit à cause de leur persistance, de leur ampleur, de leurs effets potentiels dans le proche avenir, soit à cause des effets désastreux que l'inaction aurait sur la cohésion sociale, sur la stabilité politique et donc sur la croissance. Le rapport tente aussi de définir ce que l'OIT pourrait et devrait faire de plus dans la pratique pour combattre le phénomène et protéger les femmes et les hommes qui en sont quotidiennement victimes.

14. La partie I du rapport examine la discrimination dans l'emploi et la profession – son évolution, son ampleur, ses caractéristiques, sa dynamique et la façon dont elle est perçue.

15. La partie II analyse certaines tendances à la lumière des données disponibles. Celles-ci sont rares, sauf pour la discrimination fondée sur le sexe. La question de la ségrégation professionnelle et des écarts de rémunération entre hommes et femmes est examinée, et les politiques adoptées par différents pays pour combattre la discrimination sont passées en revue.

16. La partie III traite des activités de l'OIT – approches, stratégies, moyens d'action – ainsi que des initiatives prises par les organisations d'employeurs et de travailleurs et par les entreprises.

17. La partie IV suggère différents moyens d'améliorer la pertinence et l'efficacité des activités de l'Organisation. Elle invite notamment à un débat sur le type de plan d'action qui pourrait aider les Etats Membres de l'OIT et les

***Le lieu de travail:  
un lieu stratégique  
pour la lutte contre  
la discrimination***

***Objet du rapport***

***Priorités de l'action  
future***

<sup>3</sup> La Déclaration s'applique à tous les Etats Membres de l'OIT, qu'ils aient ou non ratifié les conventions qui traitent des quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail qu'elle définit. Chaque année, un rapport global, établi sous la responsabilité du Directeur général, fait le point de l'évolution de la situation pour l'une de ces catégories. Les rapports globaux peuvent être consultés sur le site <http://www.ilo.org/declaration>.



organisations d'employeurs et de travailleurs à combattre la discrimination dans le monde du travail.

---

## ***Partie I. Principes et réalités***



# **1. Reconnaissance internationale de la nécessité d'éliminer la discrimination dans le monde du travail**

## ***Le rôle capital de l'OIT dans le consensus international***

18. L'attitude de la société vis-à-vis de la discrimination varie, depuis l'ignorance ou la négation du phénomène jusqu'à la prise de conscience du problème et de ses conséquences et à la volonté de le combattre.

19. Cette partie du rapport décrit les différentes formes de discrimination dans le monde du travail. Elle montre que des progrès ont certes été accomplis mais qu'ils ne sont pas linéaires. Tous les pays n'ont pas la même conscience du problème ni la même volonté de le combattre et ils se distinguent aussi les uns des autres par les formes de discrimination et les politiques qu'ils adoptent pour y mettre un terme. Des efforts de sensibilisation demeurent donc nécessaires et il faut rester vigilant à l'évolution des différentes formes de discrimination.

### ***Les différentes formes de discrimination***

20. La discrimination dans l'emploi et la profession consiste à traiter des gens différemment en fonction de certaines caractéristiques telles que la race ou le sexe, indépendamment de leurs mérites ou des exigences du travail. Les mentalités sont lourdement influencées par l'histoire, la situation économique et sociale, le régime politique, la culture. La tolérance ou l'intolérance vis-à-vis des pratiques discriminatoires dépend des valeurs qui ont cours dans une société à telle ou telle époque. Cela dit, les valeurs et les principes évoluent et les institutions et mouvements sociaux peuvent contribuer à ce que les individus et les sociétés tolèrent de moins en moins les comportements et pratiques discriminatoires.

### ***Evolution des mentalités***

21. Il importe donc d'examiner comment la communauté internationale est parvenue à un accord sur la nécessité d'éliminer la discrimination et de promouvoir l'égalité dans le monde du travail, et d'étudier les facteurs qui ont contribué à ce résultat. Une analyse des activités normatives de l'OIT dans leur contexte social et politique fera ressortir les principaux fondements et les principales formes de la discrimination, que nous décrirons plus en détail dans les chapitres 2 et 3.

### *Racisme et discrimination raciale*

22. Le racisme et la discrimination raciale ont été les premières formes de discrimination à préoccuper la communauté internationale. Le racisme a été et demeure la plus intolérable des discriminations. L'esclavage et la traite ont été abolis au XIX<sup>e</sup> siècle mais le recrutement forcé de travailleurs indigènes par les administrations coloniales était encore monnaie courante dans les années vingt. C'est ce qui a conduit la Société des Nations à adopter en 1926 la Convention relative à l'esclavage. En 1930, l'OIT a adopté la convention n° 29 sur le travail forcé, qui exige que le recours au travail forcé ou obligatoire, sous toutes ses formes, soit abandonné dans le plus bref délai possible. A l'époque où l'ère coloniale touchait à sa fin, la communauté internationale s'est inquiétée du recours au travail forcé soit pour des raisons idéologiques, soit comme un moyen de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse. En 1957, l'OIT a adopté la convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé, qui établit un lien explicite entre le travail forcé et la discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

23. Les années cinquante et soixante ont été marquées, à l'OIT comme à l'ONU, par une intense activité normative visant la discrimination et l'égalité dans le monde du travail et dans la société dans son ensemble. La convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, comptent parmi les conventions de l'OIT les plus ratifiées (voir annexe 2). Ce sont les premiers instruments ayant spécifiquement pour objet de promouvoir l'égalité et d'éliminer la discrimination dans le monde du travail. Elles ont eu beaucoup d'influence sur les conventions ensuite adoptées par les Nations Unies dans des domaines apparentés.

24. La mention de la race parmi les motifs inacceptables de discrimination dans la convention n° 111 témoignait de la volonté de la communauté internationale de combattre le racisme, conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme adoptée en 1948. Au cours de l'Holocauste, des millions de personnes étaient mortes du seul fait de leur race. Dans les années cinquante et soixante, le racisme et la ségrégation raciale ont donné lieu à de nouvelles initiatives, nationales et internationales. Avec la fin du colonialisme, il a fallu faire face aux problèmes de développement inégal résultant de régimes en cours de démantèlement. Par la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, adoptée par les Nations Unies en 1965, la communauté internationale – dont faisaient désormais partie beaucoup de pays en développement – a réaffirmé sa condamnation du racisme. Parallèlement, aux **Etats-Unis**, le mouvement des droits civiques a conduit à la suppression de la législation qui établissait, sur le marché du travail comme dans la société dans son ensemble, une discrimination à l'encontre des Américains d'origine africaine et a fait évoluer les mentalités. Les Afro-américains eux-mêmes ont mené des campagnes politiques pour améliorer leur condition.

25. Mais la ségrégation raciale demeurait une réalité dans d'autres pays, notamment en **Afrique du Sud** et en **Namibie**. Parmi ces pays, le Zimbabwe (l'ancienne Rhodésie) a été le premier, en 1980, à accepter la démocratie et la règle de la majorité.

### *La lutte contre l'apartheid*

26. La Constitution de l'OIT légitimait amplement l'action contre l'apartheid en **Afrique du Sud** et en **Namibie**, et la convention n° 111 offrait un cadre aux mesures à prendre. En 1964, la Conférence internationale du Travail, se faisant le porte-parole de la « conscience sociale de l'humanité », a condamné la politique d'apartheid du gouvernement de l'**Afrique du Sud**, contraire aux dispositions de la Déclaration de Philadelphie, et a adopté à l'unanimité un programme d'action pour l'élimination de l'apartheid dans le monde du travail, ce qui a conduit ce pays à quitter l'OIT, où il a cessé d'être représenté pendant trente ans. Le gouvernement de l'**Afrique du Sud** ne donnant

aucune suite à ses recommandations, l'OIT a mobilisé l'opinion contre la politique d'apartheid, puis a préconisé la mise en quarantaine de l'**Afrique du Sud** aussi longtemps que l'apartheid y serait pratiqué. Elle a aussi mobilisé un appui matériel et politique aux mouvements de libération nationale, puis aux syndicats et aux organisations d'employeurs démocratiques luttant contre l'apartheid.

27. En 1973, les Nations Unies ont adopté la Convention internationale sur l'élimination et la répression du crime d'apartheid qui faisait de cette pratique un crime contre l'humanité. En 1974, les délégués de l'**Afrique du Sud** ont été exclus des délibérations de l'Assemblée générale des Nations Unies. Le combat de l'OIT contre la ségrégation raciale en **Afrique du Sud** et en **Namibie** a montré l'importance d'éliminer la discrimination sur le marché du travail pour promouvoir l'égalité raciale dans la société.

28. Une autre forme de discrimination qui a retenu l'attention de la communauté internationale depuis la seconde guerre mondiale est la discrimination fondée sur le sexe, notamment la discrimination à l'encontre des femmes. Les femmes sont entrées massivement sur le marché du travail durant la seconde guerre mondiale pour remplacer les hommes partis au front. La guerre finie, les femmes ont commencé à être considérées comme une menace pour l'emploi des hommes et pour la qualité des conditions de travail. On craignait que les femmes, moins bien payées, limitent le nombre et la gamme des emplois disponibles pour les hommes et qu'elles soient en outre condamnées à des emplois de second rang, voire exploitées.

### *Discrimination fondée sur le sexe*

29. Dans ce cas aussi, l'OIT a été à l'avant-garde. L'idée d'un salaire égal pour un travail égal figurait déjà dans la Constitution de l'OIT, adoptée en 1919. Trente ans plus tard, la convention n° 100 réaffirmait l'importance de l'égalité entre hommes et femmes en matière de rémunération, ce qui inclut le salaire et tous les avantages connexes en espèces ou en nature. Une caractéristique particulièrement notable de cette convention est qu'elle garantit une rémunération égale pour un «travail de valeur égale» et non pas pour un travail identique ou similaire. De cette façon, elle s'attaque au problème de la structuration du marché du travail en fonction du sexe: la plupart des femmes font en effet un travail différent de celui des hommes. Ce principe a ensuite été adopté dans une directive de la CEE en 1975<sup>1</sup> et dans la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en 1979.

30. En 1975, la Conférence internationale du Travail a adopté une déclaration concernant l'égalité de chances et de traitement des travailleuses et une résolution pour un plan d'action dans ce domaine. La déclaration de 1975 souligne qu'il faut proscrire toute forme de discrimination fondée sur le sexe tout en reconnaissant que l'amélioration de la condition des travailleuses est indissociable d'une amélioration générale des conditions de travail de tous les travailleurs. Les documents traitant de ces questions ont été transmis, en tant que contribution de l'OIT à l'Année internationale de la femme, à la première Conférence mondiale sur les femmes, qui s'est tenue au Mexique en 1975.

### *Egalité entre hommes et femmes*

31. La convention n° 156, de 1981, qui traite des problèmes auxquels les travailleurs et les travailleuses ayant des responsabilités familiales sont confrontés sur le marché du travail, reflète la volonté de l'OIT de promouvoir l'égalité des sexes dans le monde du travail et dans la société en général. Deux ans plus tôt, les conséquences négatives qu'une répartition inéquitable des responsabilités familiales entre hommes et femmes risque d'avoir sur le statut de

<sup>1</sup> Directive 75/117/CEE du Conseil concernant le rapprochement des législations des Etats Membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (10 fév. 1975).

celles-ci dans la société avaient été dénoncées par les Nations Unies dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

32. Dans les années soixante et soixante-dix, la pauvreté, particulièrement aiguë dans certains pays venant d'accéder à l'indépendance, a suscité de plus en plus d'inquiétudes. L'OIT a joué un rôle important en montrant que la pauvreté n'a rien d'une fatalité et qu'elle est liée au fonctionnement des institutions économiques et sociales<sup>2</sup>. La discrimination ainsi que la segmentation des marchés du travail contribuent aussi beaucoup à perpétuer la pauvreté vu que les membres de certaines catégories sociales sont exclus du marché du travail ou ne peuvent y participer que dans des conditions précaires<sup>3</sup>.

### **Politiques de l'emploi exemptes de discrimination**

33. La convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, offre un cadre à des politiques de l'emploi exemptes de discrimination, propres à faire reculer la pauvreté et à promouvoir le développement. Elle demande aux Etats Membres d'adopter une politique nationale qui vise à promouvoir activement le plein emploi, productif et librement choisi, et qui garantisse «que chaque travailleur aura toutes les possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne et d'utiliser, dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons, quels que soient sa race, sa couleur, son sexe, sa religion, son opinion politique, son ascendance nationale ou son origine sociale» (article 1.2 c)). La notion d'emploi productif se justifie par le fait que la société ne peut se permettre de gaspiller les talents et les compétences d'aucun de ses membres.

### **Problèmes de développement et inégalités sociales**

34. Dans les années quatre-vingt-dix, la persistance de la pauvreté a suscité de nouvelles inquiétudes. La fin de la guerre froide, la démocratisation et la mondialisation n'ont pas réglé automatiquement les problèmes de développement et d'inégalités sociales. En 1995, à Copenhague, le Sommet mondial pour le développement social a décidé de faire de l'élimination de la pauvreté la priorité numéro un de l'ordre du jour de la communauté internationale en matière de développement. Ce sommet a entériné l'idée de l'OIT que le plein emploi productif, exempt de toute discrimination, est indispensable pour faire reculer la pauvreté et promouvoir un développement durable et soutenu. L'augmentation du nombre d'emplois et l'amélioration de leur qualité ont été jugées compatibles avec l'efficacité, dans le cadre d'une approche conciliant efficacité et équité. C'est aussi à Copenhague que s'est dégagé pour la première fois un consensus sur les droits fondamentaux des travailleurs.

### **Les objectifs de développement du Millénaire**

35. Les objectifs de développement du Millénaire, adoptés en l'an 2000 par l'Assemblée générale de Nations Unies, doivent guider l'action des gouvernements contre la pauvreté. Le pourcentage de femmes salariées dans le secteur non agricole a été adopté comme indicateur du degré de réalisation de l'objectif concernant l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation de ces dernières. Cela reflète l'importance de l'accès des femmes à des emplois rémunérés dans des secteurs autres que l'agriculture pour l'amélioration de leur statut économique et social. Cela confirme aussi la pertinence des activités de

<sup>2</sup> Notamment grâce au Programme mondial de l'emploi. Beaucoup des questions en jeu ont été analysées par l'Institut international d'études sociales dans sa contribution au Sommet mondial pour le développement social de 1995. Voir G. Rodgers (directeur de publication): *New approaches to poverty analysis and policy. I. The poverty agenda and the ILO: Issues for research and action* (Genève, Institut international d'études sociales, 1995) et G. Rodgers et R. van der Hoeven (directeurs de publication): *New approaches to poverty analysis and policy. III. The poverty agenda: Trends and policy options* (Genève, Institut international d'études sociales, 1995). Le travail du BIT sur la pauvreté se poursuit aujourd'hui, notamment dans le cadre du processus des DSRP.

<sup>3</sup> J. B. Figueiredo et Z. Shaheed (directeurs de publication): *New approaches to poverty analysis and policy. II. Reducing poverty through labour market policies* (Genève, Institut international d'études sociales, 1995).

l'OIT, y compris ses activités normatives, qui visent à éliminer les obstacles auxquels beaucoup de femmes continuent de se heurter lorsqu'elles cherchent à acquérir des qualifications propres à leur permettre d'occuper des emplois bien rémunérés.

36. Les activités normatives de l'OIT et les politiques de l'emploi et politiques sociales qu'elle préconise font une grande place aux groupes vulnérables et défavorisés. La protection des travailleurs immigrés a toujours été une préoccupation majeure de l'Organisation, comme en témoignent le Préambule de sa Constitution ainsi que la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975. En 1998, la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail a réaffirmé que l'Organisation doit porter une attention particulière aux besoins des travailleurs migrants. En 2004, la Conférence internationale du Travail consacrera une discussion générale aux moyens dont dispose l'OIT pour faire respecter les droits de ces travailleurs.

37. L'OIT s'est aussi toujours préoccupée de la situation des populations indigènes et tribales. Peu après sa création, elle s'est inquiétée du sort des «travailleurs indigènes» dans le contexte du travail forcé ou obligatoire. Les études avaient montré que les peuples colonisés avaient en effet tous les risques d'être exposés à ces pratiques condamnables. Les conventions n°s 107 et 169 sont aujourd'hui encore les seuls instruments internationaux à traiter des droits des peuples indigènes et tribaux.

38. L'Organisation s'est aussi employée à combattre la discrimination à l'encontre des travailleurs âgés. La recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980, traite de certains des obstacles auxquels ces travailleurs sont confrontés lorsqu'ils cherchent un travail ou souhaitent réintégrer la vie active, et elle demande que leurs besoins particuliers soient pris en compte en ce qui concerne le temps de travail et la sécurité sociale. Le vieillissement rapide de la population – une «révolution démographique sans précédent» – est à la fois lourd de risques et riche de possibilités, comme cela a été souligné à la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement, qui s'est tenue à Madrid en avril 2002. Le plan d'action international qui a été adopté à cette occasion souligne que les travailleurs âgés peuvent beaucoup contribuer au développement et demande aux gouvernements d'agir rapidement pour accroître leur participation à la vie active et leur donner la possibilité d'améliorer en permanence leurs qualifications<sup>4</sup>. Cela fait écho à la position de l'OIT selon laquelle le plein emploi et des politiques intégrées visant tous les travailleurs, d'un bout à l'autre de leur vie, sont nécessaires pour parvenir à une «société pour tous les âges».

39. La situation d'autres groupes, par exemple les personnes handicapées ou les personnes victimes du VIH/SIDA, reçoit de plus en plus d'attention au niveau international, y compris de la part de l'OIT. Le BIT est l'auteur d'un recueil de directives pratiques sur le VIH/SIDA et le monde du travail. Ce recueil, approuvé par consensus à une réunion tripartite rassemblant des experts de toutes les régions et officiellement présenté en juin 2001 à une session extraordinaire de l'Assemblée générale, souligne qu'il faut combattre toute discrimination à l'encontre des travailleurs qui sont séropositifs ou soupçonnés de l'être. En octobre 2001, l'OIT est devenue l'un des huit parrains du programme des Nations Unies sur le SIDA (ONUSIDA). Les préoccupations de l'OIT face à la pandémie s'inscrivent dans le prolongement de ses préoccupations face à d'autres formes d'incapacité de travail. La conven-

### *Groupes vulnérables et défavorisés*

### *Populations indigènes et tribales*

### *Travailleurs âgés*

### *Handicap et VIH/SIDA*

<sup>4</sup> Rapport de la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement (2002), <http://www.un.org/esa/socdev/ageing/waa/> et document GB.285/ESP/6/1, Genève, nov. 2002.



tion (n° 159) et la recommandation (n° 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, visent à aider les personnes handicapées à accéder sur un pied d'égalité à un emploi rémunéré. Plus récemment, en octobre 2001, une réunion tripartite d'experts convoquée à Genève a adopté un recueil de directives pratiques qui traite de la gestion du handicap sur le lieu de travail.

## **Mobilisation et organisation sociales: le moteur de l'action internationale**

40. La mobilisation et l'organisation des personnes qui sont confrontées à la discrimination ont beaucoup contribué à la remise en cause de stéréotypes et de préjugés profondément enracinés et ont conduit les autorités nationales et les instances internationales à réagir.

### **Politiques identitaires**

41. Depuis la fin des années soixante, différents mouvements – parfois des syndicats – représentant les Noirs, les femmes, les populations indigènes ou tribales, les homosexuels, les handicapés, etc., se sont mobilisés en vue de la reconnaissance politique de la dignité et de l'identité de ces différentes catégories dans toutes les sphères de la société, y compris en matière d'emploi et de profession.

### **Révolution de l'information**

42. La révolution de l'information<sup>5</sup> a accéléré l'évolution des mentalités et accru l'influence des médias (voir encadré 1.1). La libre circulation de l'information a des effets contradictoires. Certains jugent que leur culture et leur mode de vie sont menacés par la mondialisation et le cosmopolitisme, ce qui peut se traduire par un rejet des valeurs étrangères et par l'affirmation d'une identité étroite qui aboutit à la xénophobie et à l'intolérance religieuse ou culturelle. D'un autre côté, les nouvelles formes de communication ont donné naissance à de nouveaux modes de solidarité et de coopération, à l'intérieur des pays et entre les pays. La mobilisation des femmes et l'action collective, sous ses multiples formes et orientations, y compris l'action syndicale internationale ou nationale, s'appuient aujourd'hui sur des réseaux et des alliances, nationaux et transnationaux. Cette évolution a beaucoup contribué à l'internationalisation des valeurs, principes et droits fondamentaux de l'humanité, y compris le refus de la discrimination dans l'emploi et la profession.

### **Développement et droits de l'homme**

43. Dans les années quatre-vingt-dix, la communauté internationale s'est de plus en plus orientée vers une approche du développement fondée sur les droits de l'homme. Les valeurs et les principes de ce cadre normatif conditionnent les droits de chacun et le pouvoir de les exercer. Par exemple, la Banque mondiale a adopté une nouvelle approche de la lutte contre la pauvreté qui fait une grande place à la nécessité de remédier au manque de pouvoir et de représentation des pauvres. Pour donner plus de pouvoir aux pauvres, il faut mettre un terme à la discrimination fondée sur le sexe ou sur l'origine ethnique, raciale ou sociale<sup>6</sup>.

44. Durant les années quatre-vingt-dix, plusieurs conférences des Nations Unies ont fait ressortir la volonté de la communauté internationale de promouvoir l'égalité selon une approche du développement fondée sur les droits de l'homme. En 1993, la Conférence mondiale sur les droits de l'homme, organi-

<sup>5</sup> Cette révolution de l'information permet de traiter et de diffuser rapidement et à peu de frais des données et des images, ce qui abolit les frontières spatiales et temporelles. Voir M. Castells: *The information age: Economy, society and culture. The power of identity* (Malden, MA, Blackwell, 1997).

<sup>6</sup> Banque mondiale: *Rapport sur le développement dans le monde 2000/2001* (Washington, DC, 2001).

**Encadré 1.1.****Responsabilité des médias face à la discrimination**

Les médias sont le reflet de notre monde et donc des préjugés qui y ont cours mais aussi de notre aspiration à l'égalité et ils peuvent permettre aux victimes de la discrimination de faire entendre leur voix. A l'ère de l'information, ils pèsent d'un poids considérable et ils peuvent donc beaucoup aider à combattre la discrimination. Comment déceler et combattre les formes insidieuses ou flagrantes de discrimination véhiculées par les médias? Comment utiliser au mieux les médias pour promouvoir l'égalité et la diversité? Trop souvent, les médias donnent des différents groupes sociaux une vision stéréotypée. En Europe, les actualités ont tendance à trop insister sur les crimes et les délits commis par les minorités ethniques, religieuses ou culturelles et par les immigrés. L'image stéréotypée qui est donnée des gitans et des musulmans est particulièrement pernicieuse. La façon d'en parler et les étiquettes qui leur sont attribuées risquent de véhiculer subrepticement des messages discriminatoires qui ont un effet sur la conscience collective. Une fois qu'une image négative des immigrés ou des minorités ethniques prend racine, il est difficile de la combattre. Ces représentations négatives ne sont pas compensées comme il faudrait par des images positives, par exemple l'apport culturel des immigrés et autres minorités. A l'inverse, on ne parle guère de racisme ou d'antiracisme que lorsqu'il y a conflit ou controverse politique. Peu d'attention est accordée aux pratiques généralisées de discrimination et de xénophobie et aux moyens de les combattre<sup>1</sup>.

La façon de décrire les relations entre hommes et femmes obéit aussi à des stéréotypes. Les femmes sont moins présentes que les hommes dans les médias et il est rare qu'elles interviennent en tant qu'autorités, spécialistes ou porte-parole. Les femmes dont on parle dans les médias sont jeunes et on évoque plus volontiers leur rôle de femmes mariées que leur rôle dans le monde du travail. Les femmes qui cherchent à faire carrière sont facilement présentées comme des ambitieuses qui sacrifient leur famille. On insiste sur la difficulté pour une femme de concilier vie privée et vie publique, mais on n'évoque jamais ce problème dans le cas des hommes<sup>2</sup>.

Aujourd'hui, les médias font plus souvent et plus systématiquement référence aux droits de l'homme. Les journalistes ont le devoir de rendre compte de tout ce qui touche à ces questions. Toutefois, ils parlent surtout des violations des droits de l'homme durant les conflits et n'évoquent guère les droits économiques, sociaux et culturels, y compris la lutte contre la discrimination dans le monde du travail<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Centre européen de recherche sur les migrations et les relations ethniques (ERCOMER): *Racism and cultural diversity in the mass media: An overview of research and examples of good practice in the EU Members States* (Vienne, 2002).

<sup>2</sup> Commission européenne: *Image de la femme dans les médias. Rapport sur les recherches existant dans l'Union européenne* (Luxembourg, 1999).

<sup>3</sup> Conseil international pour l'étude des droits humains: *Le journalisme, les médias et les droits humains. Résumé* (Versoix, 2002), voir <http://www.ichrp.org>.

sée à Vienne, a souligné que la démocratie, le développement et les droits de l'homme sont interdépendants et se renforcent mutuellement, et a identifié des groupes dont il faut protéger et promouvoir les droits. Cette conférence a aussi reconnu que les normes fondamentales de l'OIT font partie intégrante des droits de l'homme. La proclamation d'une Décennie internationale des populations autochtones (1995-2004) est une autre expression de ce consensus. La quatrième Conférence mondiale sur les femmes, organisée à Beijing en

1995, a reconnu que l'égalité entre hommes et femmes est un objectif de développement en soi et qu'il est essentiel que les femmes puissent prendre en main leur destin pour atteindre cet objectif. Le programme d'action de Beijing souligne qu'il faut mettre un terme à la discrimination dont souffrent les femmes dans l'emploi et la profession et leur offrir des chances égales afin de combattre les inégalités entre hommes et femmes dans la société. Le rôle central du lieu de travail dans l'élimination de toutes les formes de discrimination a été reconnu à d'autres conférences des Nations Unies, notamment le Sommet mondial pour le développement social (Copenhague, 1995) et la Conférence Beijing+5 (New York, 2000)<sup>7</sup>. Plus récemment, la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (Durban, 2001) a confirmé que la création de lieux de travail représentatifs et respectueux de la diversité raciale, ethnique et religieuse de la société est indispensable pour accroître la productivité et favoriser la tolérance et le pluralisme.

---

<sup>7</sup> Dans son rapport, la conférence demande expressément aux Etats Membres de «respecter, promouvoir et réaliser les principes consignés dans la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et son suivi et encourager la prise en considération et l'application intégrale des conventions de l'OIT qui peuvent le mieux contribuer à garantir les droits des femmes au travail».

## 2. *Discrimination: ce qu'il s'agit d'éliminer et pourquoi?*

### *Ce qu'est la discrimination*

45. La discrimination en matière d'emploi et de profession consiste à traiter certaines personnes autrement que d'autres et moins favorablement en raison de caractéristiques telles que leur sexe, la couleur de leur peau, leur religion, leurs idées politiques ou leur origine sociale, cela indépendamment de leur mérite propre ou des exigences du travail (voir encadré 2.1). La discrimination restreint la liberté d'accès des individus, hommes et femmes, aux professions ou aux emplois qu'ils souhaiteraient exercer. Elle réduit leurs possibilités de développer leurs capacités, leurs talents et leurs qualifications comme leurs chances d'obtenir une rémunération correspondant à leur mérite. Elle engendre des inégalités de situation en matière d'emploi au détriment des membres de certains groupes.

46. La discrimination au travail et sur le marché de l'emploi se fonde, non sur la réalité des choses, mais sur les représentations qui ont cours quant aux aptitudes ou au comportement de certaines catégories de gens. Les caractéristiques personnelles qui peuvent la susciter sont extrêmement diverses, et la liste a tendance à s'allonger.

47. Tout en énumérant une série de caractéristiques qui ne sauraient motiver aucune distinction, exclusion ou préférence, la convention n° 111 laisse aux Etats une grande latitude pour en considérer d'autres (voir encadré 2.1). Les rapports communiqués au BIT par les gouvernements en application des articles 22 et 19 de la Constitution de l'OIT<sup>8</sup> évoquent la discrimination pratiquée en matière d'emploi et de profession pour divers motifs qui ne sont pas visés dans la convention: situation matrimoniale, infirmité, état de santé

*La discrimination restreint la liberté des individus*

<sup>8</sup> Aux termes de l'article 22 de la Constitution de l'OIT, les Etats Membres doivent présenter au Bureau international du Travail des rapports annuels sur les mesures prises par eux pour mettre à exécution les conventions auxquelles ils ont adhéré. L'article 19 dispose, pour les conventions non ratifiées, que les Etats Membres doivent faire rapport lorsqu'ils y sont invités sur l'état de leur législation et sur leur pratique concernant les questions qui font l'objet de ces instruments, en précisant dans quelle mesure on a donné suite ou l'on se propose de donner suite à leurs dispositions et en exposant les difficultés qui empêchent ou retardent la ratification (paragr. 5 e)). C'est sur des rapports demandés aux Etats Membres en vertu de cet article que se fonde le suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

**Encadré 2.1.****Convention et recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958***Objet et champ d'application*

La convention n° 111 protège tous les travailleurs contre la discrimination susceptible d'être pratiquée en matière d'emploi et de profession pour des raisons de race, de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique, d'ascendance nationale ou d'origine sociale ou pour toute autre raison spécifiée par les Etats Membres après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Cette protection s'étend à toutes les branches d'activité, dans le secteur public comme dans le secteur privé, et concerne:

- l'accès à l'éducation, à l'orientation professionnelle et à la formation;
- l'accès à l'emploi et aux différentes professions (à l'emploi privé, salarié ou indépendant, ou à l'emploi public);
- l'accès aux services de placement;
- la possibilité d'affiliation aux organisations de travailleurs ou d'employeurs;
- la négociation collective;
- la sécurité de l'emploi;
- l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale;
- les possibilités de progression professionnelle;
- les mesures de sécurité sociale, les prestations et les services sociaux en rapport avec l'emploi;
- les autres conditions de travail: sécurité et santé au travail, durée du travail, périodes de repos, congés.

*Définition de la discrimination*

Est réputée discrimination «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» (art. 1.1 a)).

*Portée de la définition*

- L'existence d'une intention n'est pas nécessaire pour qu'il y ait discrimination.
- La définition comprend aussi bien la discrimination directe que la discrimination indirecte: sont visées en effet la suppression ou la limitation de l'égalité de chances et de traitement causées par les différences de traitement.

Ne sont pas regardées comme discriminatoires les mesures liées aux qualifications exigées pour des emplois déterminés; les mesures visant à garantir la sécurité de l'Etat; les mesures spéciales de protection (dictées par exemple par des considérations de santé pour certaines catégories de travailleuses ou de travailleurs) ou d'assistance (telles que les aménagements particuliers ou les mesures visant à corriger certaines situations d'inégalité).

*Mise en œuvre d'une politique nationale pour promouvoir l'égalité*

Les Etats sont tenus de formuler et d'appliquer une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession afin d'éliminer toute discrimination. Cette politique, valable pour le secteur public et pour le secteur privé, doit être mise en œuvre notamment dans les emplois et dans les services d'orientation professionnelle, de formation et de placement soumis au contrôle des autorités nationales. Les organisations d'employeurs et de travailleurs, dont les Etats doivent s'attacher à obtenir la collaboration dans cette action, doivent veiller de leur côté à assurer l'application des principes de non-discrimination sur les lieux de travail et en leur sein. Il appartient aux Etats de déterminer, compte tenu des conditions nationales, les mesures à prendre pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement. A côté des dispositions du domaine de la législation ou des conventions collectives, principaux moyens d'application de la politique nationale, c'est un travail d'éducation qui est requis. Des mesures positives doivent être prises enfin, le cas échéant, en vue d'éliminer certaines formes de discrimination.

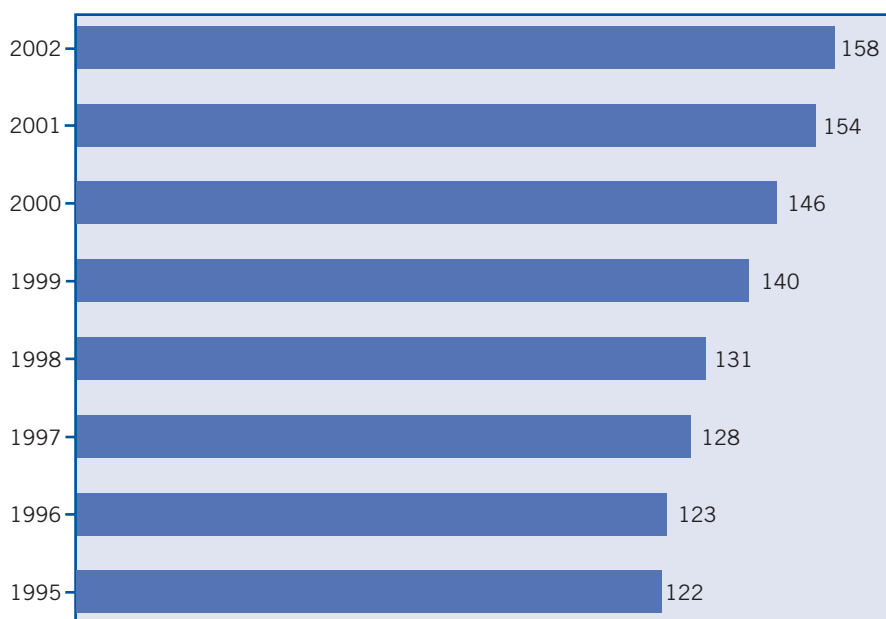
**Encadré 2.2.****Discrimination à l'encontre des travailleurs syndiqués**

Le premier rapport global, *Votre voix au travail*, indiquait que 23 pour cent des plaintes examinées par le Comité de la liberté syndicale concernaient des actes de discrimination antisyndicale<sup>1</sup>. Cette discrimination prend notamment deux formes: les travailleurs ne peuvent obtenir un emploi ou le conserver qu'à condition de ne pas s'affilier à un syndicat ou de se retirer du syndicat dont ils sont membres; ils font l'objet de mesures de licenciement ou de mutation parce qu'ils appartiennent à un syndicat ou qu'ils ont participé à des activités syndicales.

Le comité a eu à examiner depuis lors d'autres cas de discrimination anti-syndicale exercée pour diverses raisons. Ici il s'agit de harcèlement antisyndical pratiqué par les pouvoirs publics (**Panama**), parfois avec des mesures d'ingérence et d'intimidation (**Bélarus, Ukraine**), ou par les employeurs (**Bahamas, El Salvador, Guatemala, Roumanie**). Là des travailleurs sont pressés de quitter le syndicat auquel ils sont affiliés (**Paraguay**). Plusieurs affaires portent sur le licenciement de dirigeants syndicaux (**Colombie, Guatemala, Maroc, Nicaragua, Pérou, Thaïlande**). D'autres encore concernent le non-renouvellement de contrats de travail pour des motifs antisyndicaux (**Turquie**) ou les mesures disciplinaires prises à l'encontre de travailleurs syndiqués après une grève (**Haïti, Maroc**).

<sup>1</sup> BIT: *Votre voix au travail*, Rapport du Directeur général, Rapport I(B), Conférence internationale du Travail, 88<sup>e</sup> session, Genève, 2000, p. 28, paragr. 57, fig. 2.1.

Figure 1. Convention n° 111: nombre total de ratifications, 1995-2002



(VIH/SIDA notamment), orientation sexuelle, affiliation syndicale (voir encadré 2.2)<sup>9</sup>. La convention n° 111, rappelons-le, est l'une des conventions in-

<sup>9</sup> BIT: *Egalité dans l'emploi et la profession*, Etude de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Rapport III (partie 4B), Conférence internationale du Travail, 75<sup>e</sup> session, Genève, 1988, et 83<sup>e</sup> session, Genève, 1996. Documents du Conseil d'administration du BIT: GB.277/3/1, GB.280/3/1 et GB.283/3/1.

ternationales du travail qui ont reçu le plus grand nombre de ratifications (voir figure 1), et de nouvelles sont attendues. Selon les informations reçues par le BIT, les Comores, Djibouti et les États-Unis ont lancé la procédure de ratification. D'autres pays – la Chine, le Japon, Kiribati, la République démocratique populaire lao, Oman, les Iles Salomon et la Thaïlande – étudient actuellement la possibilité de ratifier l'instrument.

### *Formes d'activité et situations considérées*

#### *Une protection étendue à tous les travailleurs*

48. La discrimination au travail et sur le marché de l'emploi peut se manifester dans de multiples formes d'activité et dans toutes sortes de situations, dans l'économie formelle comme dans l'économie informelle et dans tous les secteurs d'activité. Elle peut toucher aussi bien, d'une manière ou d'une autre, les travailleurs des grandes entreprises ultramodernes et ceux des petits ateliers traditionnels, les professions du droit et celles de l'agriculture, le travail salarié ou le travail indépendant. Visant à la fois l'emploi et la profession, la convention n° 111 entend assurer une protection à toutes les catégories de la population active, c'est-à-dire non seulement aux salariés mais aussi aux personnes travaillant pour leur propre compte, aux travailleurs familiaux non rémunérés, aux propriétaires d'entreprise. La structure de l'emploi est liée en effet, quant à ces différentes formes d'activité, au stade d'évolution de l'économie. On le voit notamment à l'importance du travail indépendant dans de nombreux pays en développement. D'où le principe d'une protection étendue à tous les travailleurs.

#### *Le cercle vicieux de la discrimination*

49. La discrimination peut se manifester lors de l'accès à l'emploi comme dans l'exercice de l'activité. Certaines personnes sont exclues de l'emploi ou privées de tout espoir d'emploi en raison de leur race, de leur sexe ou de leur religion. Les gens âgés ou handicapés ont souvent les plus grandes difficultés à trouver du travail ou à reprendre la vie professionnelle après avoir quitté l'emploi qu'ils occupaient. Les catégories sociales défavorisées sont plus exposées que les autres au risque de chômage de longue durée. On constate généralement que les individus qui se heurtent à la discrimination lors de l'accès à l'emploi continuent à en souffrir dans l'exercice de leur activité, qu'ils sont pris dans un cercle vicieux où ils sont de plus en plus désavantagés.

50. Dans certains cas, le problème réside, non dans l'accès à l'emploi, mais dans les possibilités de formation et de progression professionnelle. L'exemple du textile et de la confection dans les zones franches d'exportation, avec appel à la main-d'œuvre féminine de préférence à la main-d'œuvre masculine, est souvent cité à ce propos. C'est un cas où les possibilités d'emploi ouvertes aux femmes le sont généralement sans nul progrès quant à la sécurité de l'emploi ou aux perspectives professionnelles.

#### *Sous-représentation dans les programmes de formation*

51. Certains groupes se trouvent empêchés d'acquérir des qualifications utiles sur le marché de l'emploi ou dans leur travail, comme le montre leur sous-représentation dans les institutions de formation ou les programmes de perfectionnement des entreprises. En France, par exemple, certaines institutions de formation indiquaient qu'elles avaient du mal à convaincre les entreprises d'accepter des stagiaires d'origine maghrébine. Elles hésitaient elles-mêmes à s'ouvrir à des candidats étrangers ou à des candidats d'origine maghrébine de crainte que leur réputation n'en souffre<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Ministère de l'Éducation nationale: *Discrimination dans l'accès aux stages en entreprise*, intervention de M. Jean-Luc Mélenchon, ministre délégué à l'Enseignement professionnel, lors de la séance des questions au gouvernement, Assemblée nationale, Paris, 14 juin 2000, première séance.

52. Il y a discrimination aussi lorsque, dans des positions équivalentes quant à la qualification et au travail fourni ou pour un travail d'égale valeur, certains travailleurs gagnent moins que d'autres en raison de leur sexe ou de leur race. On peut relever par exemple des différences de rémunération de l'ordre de 30 pour cent, au détriment de la femme, entre une infirmière diplômée qui justifie de cinq années de service et a une quinzaine de personnes sous ses ordres et un menuisier titulaire du certificat d'apprentissage qui compte trois années de service et dirige deux ouvriers. La question de la discrimination en matière de rémunération est traitée de façon plus approfondie dans la partie II, chapitre 1.

### *La discrimination en matière de rémunération*

53. La discrimination qui pèse sur l'accès à certaines activités peut s'observer dans l'agriculture quand les femmes n'ont pas de droits de propriété ou d'héritage sur les terres qu'elles cultivent. Dans de nombreux pays d'Afrique, au **Lesotho** par exemple, elles ne peuvent posséder de terres<sup>11</sup>. Cette situation, qui se répercute sur leurs possibilités de travail, peut leur fermer par ailleurs les institutions de crédit et les organisations coopératives, souvent ouvertes aux seuls cultivateurs propriétaires. C'est aussi l'accès des femmes aux services de vulgarisation agricole qui peut se trouver limité, au détriment de l'amélioration de la productivité et des revenus. Au **Viet Nam**, les femmes constituent près de la moitié de la population active agricole et occupent une grande partie des emplois qui se créent chaque année dans l'agriculture mais elles ne représentent que 10 pour cent des bénéficiaires de ces services<sup>12</sup>.

### *La discrimination due au régime de la propriété foncière*

54. Il arrive que le législateur restreigne l'accès des femmes à certaines professions ou à certains emplois. Le plus souvent, cependant, ce sont les règles sociales et la coutume qui le font. Au **Koweït**, par exemple, les carrières judiciaires, notamment celle de juge, ne leur sont pas librement ouvertes, en raison, non d'une interdiction législative, mais de considérations relevant des traditions ou de la religion<sup>13</sup>.

55. A la discrimination peut s'ajouter la violence physique ou psychologique – le harcèlement sexuel, le harcèlement moral, les vexations – à l'encontre de certaines catégories de travailleurs, pour qui il devient extrêmement difficile de conserver un emploi ou de progresser dans leur activité professionnelle (voir encadré 2.3).

## *Discrimination directe et discrimination indirecte*

56. La discrimination au travail peut être de caractère direct ou indirect. On parle de discrimination directe à propos des dispositions (législatives ou autres) ou des pratiques qui excluent ou désavantagent expressément certains travailleurs en fonction de caractéristiques telles que le sexe, l'âge, la situation matrimoniale ou les idées politiques. Il en va ainsi, dans certains pays de l'Europe centrale ou orientale, des dispositions qui interdisent aujourd'hui, selon un critère politique, l'emploi dans le secteur public de personnes ayant exercé certaines fonctions sous le régime antérieur. C'est le cas aussi des offres d'emploi qui écartent ou découragent explicitement les candidatures des gens mariés, des personnes de plus d'un certain âge ou de celles d'une cer-

### *Discrimination directe*

<sup>11</sup> D. Tajgman et E. Kalula: «Analysis of the legal framework for gender equality in employment: Lesotho, a case study», dans l'ouvrage publié sous la direction de E. Date-Bah: *Promoting gender equality at work: Turning vision into reality for the twenty-first century* (Londres et New York, Zed Books, 1997), pp. 173-188.

<sup>12</sup> *The Comprehensive Poverty Reduction and Growth Strategy* (CPRGS), document approuvé par le Premier ministre du Viet Nam, n° 2685/VPCP-QHQT, 21 mai 2002, p. 27, paragr. 3.6.

<sup>13</sup> Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, fait signalé dans une demande directe concernant la convention n° 111 adressée au gouvernement, 71<sup>e</sup> session de la commission, Genève, 2000 (demande non publiée).



**Encadré 2.3.****Le harcèlement sexuel au travail**

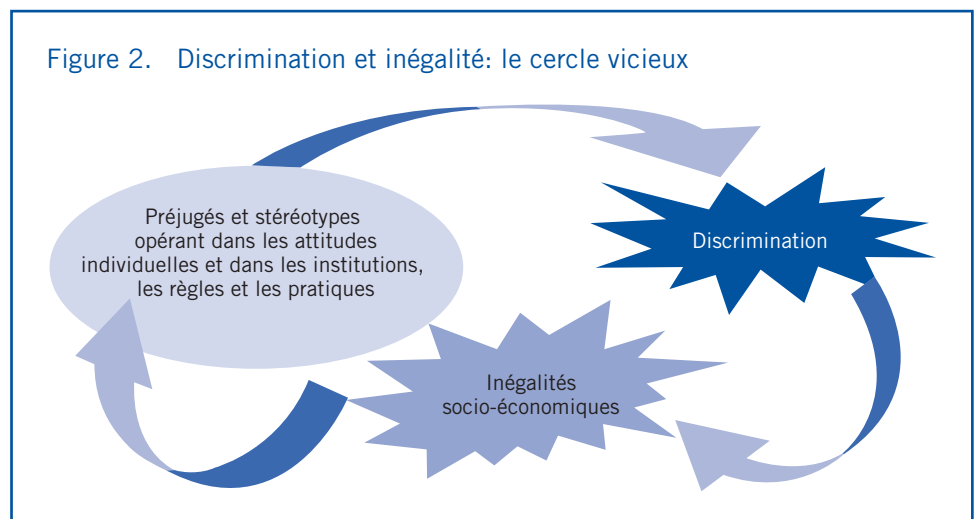
Le harcèlement sexuel au travail comprend toutes les formes non souhaitées d'assiduités à caractère sexuel qui conditionnent implicitement ou explicitement, selon la réaction des personnes qui en font l'objet, certaines décisions en matière d'emploi ou qui exposent ces personnes à une hostilité, à des menaces ou à des humiliations dans le travail. Il s'agit d'une sorte particulière de violence qui touche principalement les femmes, mais non elles seules.

Le harcèlement sexuel peut prendre la forme de la manifestation d'autorité, de l'intimidation ou du comportement humiliant de la part des chefs ou des collègues de travail. C'est un mode de domination qui s'exerce particulièrement sur les femmes selon leur âge ou leur situation dans l'emploi. Le problème est lié à la ségrégation professionnelle qui les cantonne dans des emplois inférieurs, précaires et mal payés, réservant en grande partie aux hommes les postes d'encadrement et d'autorité bien rémunérés. Certaines femmes y sont particulièrement exposées, les travailleuses immigrées, par exemple, les femmes des minorités ethniques ou les travailleuses des zones franches d'exportation.

Insulte à la dignité de la personne, le harcèlement sexuel détruit chez le travailleur qui en est victime l'estime de soi-même. Il le place dans une situation pénible et porte atteinte pour lui à l'égalité de chances. Pour l'entreprise qui laisse faire, il peut avoir des répercussions coûteuses sur le bon déroulement du travail, la productivité, la stabilité, l'assiduité et la motivation du personnel. Il risque aussi de ternir sa réputation et de peser sur ses résultats, grevés par le coût des litiges.

Source: BIT: *International Women's Day, 8 March 1999. A world free of violence against women: Violence against women in the world of work* (Genève, 1999); N. Haspels, Z. M. Kasim, C. Thomas et D. McCann: *Action against sexual harassment at work in Asia and the Pacific* (Bangkok, BIT, 2001).

Figure 2. Discrimination et inégalité: le cercle vicieux



taine couleur de peau. La discrimination directe repose généralement sur les préjugés et les stéréotypes (voir figure 2). Ces derniers associent certaines qualités, certains défauts ou certains comportements à l'appartenance à une certaine population – les hommes ou les femmes, tel groupe ethnique, telle confession – abstraction faite des qualifications propres et des antécédents professionnels des individus<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> M. Noon et E. Ogbonna: «Introduction: The key analytical themes», dans l'ouvrage publié sous la direction de ces deux auteurs: *Equality, diversity and disadvantage in employment* (Basingstoke, Palgrave, 2001), pp. 1-14.

57. On parle de discrimination indirecte quand des dispositions ou des pratiques apparemment neutres ont des effets négatifs pour un nombre disproportionné de travailleurs dans un groupe quelconque, indépendamment de leur aptitude à remplir les emplois considérés. C'est un phénomène auquel il faut être attentif notamment dans les politiques arrêtées. L'application générale de certaines conditions ou de certaines dispositions peut aboutir en effet à des résultats très inégaux pour différents individus, selon les caractéristiques personnelles et la situation des uns ou des autres<sup>15</sup>. Exiger par exemple la connaissance d'une certaine langue pour un emploi où elle n'est pas absolument requise revient à exercer une discrimination indirecte selon l'ascendance nationale ou l'origine ethnique. C'est ainsi que, le letton ayant été déclaré seule langue nationale en **Lettonie** peu après l'indépendance, en 1992, la connaissance de cette langue est devenue indispensable pour obtenir ou conserver un emploi dans les administrations et les entreprises publiques (comme pour se faire enregistrer et toucher des indemnités en cas de chômage). Cette condition a fortement réduit les possibilités de travail de l'importante ethnie russe<sup>16</sup>.

### *Discrimination indirecte*

58. Les dispositions particulières applicables à certaines formes ou à certains types de travail peuvent entraîner de même une discrimination indirecte à l'encontre de certaines catégories de travailleurs. C'est le cas des dispositions (moins favorables que le régime du travail à plein temps) applicables au travail à temps partiel, qui touchent particulièrement les femmes, majoritaires dans cette forme de travail, ou encore des dispositions applicables au travail domestique, au travail agricole ou au travail saisonnier en matière de protection sociale (exclusion de la protection dans la plupart des pays), dispositions discriminatoires pour les femmes pauvres, les membres de certaines minorités ethniques, les travailleurs immigrés ou les travailleurs âgés dans la mesure où ce sont surtout eux que l'on rencontre dans ces types de travail.

59. La notion de discrimination indirecte met en évidence l'influence qu'exercent dans un sens ou dans un autre toutes sortes d'institutions, de règles ou de pratiques. C'est l'aménagement des locaux, conçus en principe pour des travailleurs sans aucun handicap. Ce sont les horaires et les heures des réunions de travail, fixés le plus souvent dans une optique masculine, qui négligent le problème des enfants. Des dispositions de ce genre peuvent avoir pour effet d'interdire par exemple la participation des parents qui doivent quitter leur travail à une certaine heure pour aller chercher leurs enfants à la crèche – conduite où l'on verra peut-être le signe d'un manque d'intérêt pour le travail et d'un manque d'ambition.

### *L'influence des institutions, des règles et des pratiques*

60. Il importe de reconnaître l'existence de la discrimination indirecte, de le faire sur le plan juridique, pour que soient reconsidérées de façon critique, dans les dispositions et les pratiques en vigueur, celles qui produisent des résultats inégaux pour diverses catégories de travailleurs. Il est parfois difficile de déterminer, il est vrai, face aux différences qui peuvent être observées, s'il y a véritablement un effet de discrimination. Cela est assez simple pour les dispositions ou les pratiques qui aboutissent à exclure totalement certaines catégories, les travailleurs d'une certaine confession ou d'un certain âge par

<sup>15</sup> S. Fredman: «Equality and employment issues after the incorporation of the European Convention on Human Rights», dans l'ouvrage publié sous la direction de F. Butler: *Human rights for the new millennium* (La Haye, Kluwer Law International, 2000), pp. 107-131).

<sup>16</sup> Le nombre des personnes de l'ethnie russe employées dans certains secteurs est si important, toutefois, que leur licenciement entraînerait la paralysie de ceux-ci. A Riga, par exemple, les Lettons de souche ne représentaient que 14 pour cent des effectifs dans la police. Voir R. J. Dobson et G. Jones: «Ethnic discrimination: Public policy and the Latvian labour market», *International Journal of Manpower* (Bradford, MCB University Press), vol. 19, n° 1/2, 1998, pp. 31-47.

exemple, du travail. Le problème est plus complexe pour celles qui touchent différemment diverses catégories sans en frapper aucune d'interdit.

## **Mesures ne relevant pas de la discrimination**

### **Les distinctions non discriminatoires**

61. Les distinctions susceptibles d'être opérées en matière d'emploi et de profession n'ont pas toutes un caractère discriminatoire. Les différences de traitement motivées par des exigences inhérentes au travail sont parfaitement justifiées. Tant que, hormis les conditions qu'il peut y avoir lieu de prévoir de ce fait, l'égalité de chances est préservée, il n'y a pas discrimination. Il est ainsi courant qu'intervienne une condition de sexe pour les emplois du spectacle ou pour ceux qui comportent un contact physique avec des personnes. Dans des cas particuliers, l'opinion politique ou la religion sont des critères dont l'application peut être fondée – l'opinion politique, par exemple, pour des postes de haut fonctionnaire dont le titulaire participe de près à la définition de l'action du gouvernement; la religion, pour des postes d'enseignant dans les écoles confessionnelles<sup>17</sup>. Les mesures d'exclusion visant des personnes soupçonnées de se livrer à une activité préjudiciable à la sécurité de l'Etat ne sont pas considérées non plus comme discriminatoires; toutefois, elles doivent être précisément définies (compte tenu des exigences de l'emploi) et assorties de possibilités de recours.

### **Le mérite**

62. Les distinctions fondées sur le mérite individuel ne relèvent pas de la discrimination. L'idée de mérite ou de compétence traduit celle d'adéquation des talents, des connaissances et des qualifications de la personne avec ceux que réclame l'emploi, critère qui permet de déterminer la personne «idéale» pour celui-ci. C'est une chose qu'il est difficile de définir et de mesurer en pratique de façon objective et exacte, une notion qui n'est pas fixée de manière absolue. Dans bien des cas, le profil du candidat vu comme le mieux qualifié pour un emploi est déterminé en partie par les valeurs sociales, où peuvent entrer des préjugés. Le plus souvent, les expériences et les antécédents professionnels, dans leur diversité, ne sont pas convenablement évalués et comparés.

63. Autres mesures qui ne sont pas tenues pour discriminatoires: celles qui visent à assurer dans la pratique l'égalité de chances et de traitement à des personnes aux besoins particuliers ou à des catégories désavantagées en raison de la discrimination dont elles faisaient ou dont elles font toujours l'objet sur le marché de l'emploi. On distingue à cet égard les mesures spéciales de protection ou d'assistance et les mesures dites «positives»<sup>18</sup>.

### **Les mesures spéciales de protection ou d'assistance**

64. On rangera par exemple dans les mesures d'assistance la fourniture de logiciels informatiques spéciaux aux travailleurs malvoyants ou l'organisation de cours de langue dans les entreprises pour les travailleurs arrivés depuis peu dans le pays. Les dispositions législatives qui interdisent les travaux souterrains ou le travail de nuit aux femmes relèvent, elles, des mesures de protection. Il est largement acquis aujourd'hui que, pour assurer aux femmes l'égalité sur le marché de l'emploi, il faut inscrire les mesures de protection qu'il peut y avoir lieu de prendre à leur égard dans le cadre plus large de l'amélioration des conditions de travail et de vie de l'ensemble des travailleurs, hommes et femmes, et de la promotion de l'égalité de chances<sup>19</sup>.

<sup>17</sup> BIT: *Labour legislation guidelines* (Genève, 2001).

<sup>18</sup> BIT: *Egalité dans l'emploi et la profession*, 1988, *op. cit.*, paragr. 139-156 et 166-169.

<sup>19</sup> BIT: *Travail de nuit des femmes dans l'industrie*, Etude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 89<sup>e</sup> session, Genève, 2001.

65. La protection de la grossesse et de la maternité (garanties contre le licenciement, congé payé avant et après l'accouchement) dépasse le domaine des mesures protectrices au travail. La maternité est une situation qui réclame des dispositions spéciales en faveur des femmes pour assurer une authentique égalité entre les hommes et elles dans le travail, d'autant que la protection ainsi instituée est de l'intérêt non seulement des femmes, dans le travail, mais de la société tout entière.

### *La protection de la grossesse et de la maternité*

66. Il sera question plus loin – dans la partie II, chapitre 2 – des mesures dites «positives». De caractère temporaire, ces mesures visent à remédier à la situation d'infériorité économique ou d'exclusion sociale dont souffrent certaines catégories de la population, comme les femmes ou les minorités ethniques, en raison de la discrimination dont elles faisaient ou dont elles font toujours l'objet dans la société.

### *Les mesures positives*

## *La persistance de la discrimination: pourquoi?*

67. Selon les théories économiques néoclassiques, la discrimination au travail ne devrait pas perdurer, car elle est coûteuse et inefficace, et les employeurs qui la pratiquent devraient disparaître face à la concurrence des autres. C'est ainsi, d'après les théories qui ont cours, un a priori statistique ou une préférence patronale qui en expliqueraient la persistance sur le marché de l'emploi. Suivant la première de ces explications, les entreprises, devant l'impossibilité de déterminer individuellement la productivité des travailleurs, se fonderaient sur des caractéristiques aisément observables, telles que la race ou le sexe, censément associées à une productivité plus ou moins bonne.

### *Un a priori statistique ou une préférence patronale*

68. Selon la seconde explication, c'est pour écarter des sources de conflits ou de difficultés que les employeurs éviteraient d'embaucher des personnes présentant certaines caractéristiques, préférant recruter par exemple des membres du même groupe ethnique ou familial. On a signalé ainsi l'application du critère ethnique dans l'attribution des emplois publics au **Kenya** et en **Ouganda**, pays qui ont pris dans ce domaine des mesures positives dans les années quatre-vingt<sup>20</sup>.

69. De manière analogue, les employeurs peuvent être amenés à ne plus embaucher les travailleurs d'une certaine confession ou d'une certaine ethnie, mal acceptés par les autres travailleurs ou par la clientèle<sup>21</sup>, ou à les affecter, pour prévenir toute réaction de celle-ci, à des emplois où ils n'auront pas de contacts avec elle. On a invoqué ainsi, pour justifier de telles mesures, «l'inaptitude sociale» des travailleurs en cause aux rapports avec le groupe culturellement dominant<sup>22</sup>.

## *Rôle des institutions et des mécanismes du marché de l'emploi*

70. Le marché de l'emploi fonctionne selon des normes et des règles qui se sont élaborées très lentement et qui ne s'adaptent pas toujours immédiate-

<sup>20</sup> J. Klugman, B. Neyapti et F. Stewart: *Conflits et croissance en Afrique*, vol. 2: *Kenya, Ouganda et Tanzanie*, Etudes du Centre de développement (Paris, OCDE, 1999), p. 53.

<sup>21</sup> J. Wrench: *Observations from European comparative research on discrimination in employment*, RAXEN2 NFP Working Group (Vienne, Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes, nov. 2001).

<sup>22</sup> W. Knocke: «Integration or segregation? Immigrant populations facing the labour market in Sweden», *Economic and Industrial Democracy* (Londres, Sage Publications), vol. 21, n° 3, pp. 361-380.

ment aux nouveaux comportements. On voit perdurer par exemple des systèmes et des structures de rémunération conçus en fonction de la situation traditionnelle des hommes et des femmes du point de vue de l'emploi alors même que cette situation, qu'il s'agisse de l'économie des ménages, des rôles assignés aux hommes et aux femmes ou des rapports entre eux, est remise en cause. On peut s'attendre dans ce domaine à ce que les disparités de rémunération entre les hommes et les femmes soient moindres dans les sociétés qui ne restent pas fixées sur la conception traditionnelle des rôles – l'homme étant censé être le soutien de famille, la femme apporter un revenu d'appoint – ou dont le système de rémunération est plus égalitaire.

### **La segmentation du marché de l'emploi**

71. La segmentation du marché de l'emploi a, elle aussi, pour effet de perpétuer la discrimination au travail dans la mesure où elle exclut certaines catégories des emplois intéressants, où les conditions de travail sont bonnes, et où elle les confine dans les emplois inférieurs, concourant par là à les maintenir dans une situation d'infériorité socio-économique et de pauvreté qui se transmet d'une génération à l'autre. Les clivages que l'on continue d'observer sur le marché de l'emploi, dans de nombreux pays, selon le sexe, l'âge, l'appartenance ethnique ou la condition sociale remettent en question les théories économiques selon lesquelles la discrimination devrait reculer progressivement par l'effet du libre jeu des forces du marché et de l'égalisation des niveaux d'instruction et de formation dans la société.

### **Les mécanismes de régulation sociale**

72. Dans l'économie informelle, sur laquelle l'Etat et les institutions du marché de l'emploi n'ont pas beaucoup de prise, les différences de situation quant à la participation à l'activité économique et aux revenus du travail s'expliquent dans une large mesure par les mécanismes de régulation sociale. Ces mécanismes reposent sur l'ensemble des valeurs, des normes et des pratiques non écrites qui régissent le système d'échange et de réciprocité dans le groupe familial ou la collectivité et qui déterminent plus ou moins la place et les représentations des diverses catégories sociales sur le marché de l'emploi comme le régime de fourniture et d'échange du travail. Souvent liées à l'appartenance ethnique, confessionnelle ou sociale, ces valeurs, ces normes et ces pratiques peuvent entraîner un fort attachement au travail et engendrer une «culture du travail» très caractéristique. Dans d'autres cas, elles conduisent à une division du travail qui cantonne certaines catégories dans les emplois inférieurs mal rémunérés au profit d'une élite et qui perpétue par là la discrimination<sup>23</sup>.

### **Les intermédiaires du marché de l'emploi**

73. L'accès à l'emploi passe généralement par toute une série d'intermédiaires – bureaux de recrutement privés, services de conseil ou de placement et institutions de formation professionnelle publics ou privés, entrepreneurs privés, filières hiérarchiques des entreprises – qui peuvent concourir beaucoup à assurer un traitement juste sur le marché de l'emploi ou, au contraire, à perpétuer les inégalités et la discrimination. Les pratiques de ces intermédiaires peuvent les conduire à écarter de l'emploi les personnes présentant certaines caractéristiques. C'est le cas par exemple lorsqu'ils considèrent a priori que certaines entreprises n'embaucheront pas des travailleurs âgés ou des tra-

<sup>23</sup> Cette analyse permet de mieux comprendre pourquoi le marché de l'emploi est aussi compartimenté dans l'économie informelle que dans l'économie formelle. Elle remet aussi en cause l'idée communément admise du libre accès aux activités informelles. Voir G. Rodgers: «The creation of employment in segmented labour markets: A general problem and its implications in India», dans l'ouvrage publié sous la direction de L. K. Deshpande et de G. Rodgers: *The Indian labour market and economic structural change* (Delhi, B. R. Publishing Corporation, 1994), pp. 109-139.

vailleurs ayant des responsabilités familiales<sup>24</sup>, ou encore lorsqu'ils pratiquent une sélection en utilisant les informations qu'ils recueillent sur le domicile pour en inférer la race, l'appartenance ethnique ou la classe sociale.

### **La discrimination niée ou minimisée**

74. Si les pratiques discriminatoires se perpétuent sur le marché de l'emploi, c'est souvent, à la base, parce que l'existence de la discrimination est niée ou son étendue sous-estimée dans la mesure où le caractère structurel n'en est pas reconnu. A propos des populations immigrées ou des minorités ethniques, on entend souvent dire par exemple en Europe que la discrimination engendrée par le racisme et la xénophobie peut prendre peut-être des formes violentes dans la vie sociale, mais qu'elle ne touche pas le travail<sup>25</sup>.

75. L'action contre la discrimination en matière d'emploi et de profession est freinée aussi, de façon peut-être plus insidieuse, quand la gravité du problème est minimisée. Le **Brésil** a été longtemps présenté comme un remarquable exemple de « démocratie raciale ». Les préjugés et la discrimination de caractère racial qui pouvaient s'observer sur le marché de l'emploi étaient décrits comme un triste héritage du passé. C'étaient les préjugés de classe, non la race, qui étaient prétendument la principale cause de la situation d'infériorité économique et d'exclusion sociale de la population noire. Tout cela devait se corriger progressivement avec la modernisation du pays et le développement des forces du marché. On n'a reconnu que récemment qu'il existait bien un problème de discrimination fondée sur la race ou la couleur, un problème qu'il fallait aborder comme tel (voir partie III, chap. 1).

76. L'attitude des victimes de la discrimination peut contribuer elle-même à faire durer les pratiques non équitables. Souvent, en effet, elles n'osent pas contester le traitement discriminatoire dont elles font l'objet – quand elles en sont conscientes, ce qui n'est pas toujours le cas – ou elles ne savent pas qu'elles ont droit à l'égalité de chances et de traitement. Elles peuvent être dissuadées de faire usage des moyens de recours dont elles peuvent disposer (procédures de réclamation, recours judiciaires ou autres) par la peur des représailles, par la crainte de se voir elles-mêmes prises à partie ou par le coût et la lourdeur des procédures. Elles sont fréquemment amenées à se retenir et à se taire par le sentiment de dévalorisation et de déchéance né chez elles de l'intériorisation des préjugés et de l'humiliation dont elles font l'objet<sup>26</sup>.

*Des victimes  
qui n'osent réagir*

### **Pourquoi il faut éliminer la discrimination au travail**

77. Il est capital d'éliminer la discrimination au travail pour la faire reculer partout ailleurs. En rapprochant des hommes et des femmes aux caractéristiques diverses dans des conditions d'égalité, le travail peut concourir à écarter les préjugés et les stéréotypes et offrir des modèles sociaux aux membres des groupes défavorisés. L'ouverture sociale de l'entreprise peut conduire au ren-

*La nécessaire ouverture  
sociale de l'entreprise*

<sup>24</sup> L. Bennington: «Age and career discrimination in the recruitment process: Has the Australian legislation failed?», dans l'ouvrage publié sous la direction de Noon et Ogbonna, *op. cit.*, pp. 65-79.

<sup>25</sup> Wrench, *op. cit.*

<sup>26</sup> La profonde conviction qu'il existe un décalage irrémédiable entre ses capacités, ses efforts, et sa situation au travail engendre un sentiment d'échec et d'impuissance qui empêche l'individu de donner toute sa mesure. Voir G. C. Loury: *Social exclusion and ethnic groups: The challenge to economics*, Annual World Bank Conference on Development and Economics, Washington, DC, 28-30 avril 1999.

forcement de l'égalité, de la démocratie et de la cohésion sur le plan de l'emploi et dans la société tout entière.

78. L'égalité en matière d'emploi et de profession est une condition importante de la liberté, de la dignité et du bien-être des individus. On observe couramment, chez les travailleurs exposés à la discrimination, un état de stress, de démotivation et de démoralisation qui leur enlève leur propre estime et conforte les préjugés nourris à leur encontre, qui réduit aussi leur productivité et, partant, la productivité de l'ensemble de l'entreprise. Les travailleurs qui sont traités de façon juste, qui sont soutenus dans leur tâche et qui se sentent estimés font preuve de plus de zèle et de meilleure volonté dans leur travail. Le climat et les relations de travail sont plus harmonieux. On peut s'attendre à ce que l'instabilité du personnel et l'absentéisme soient moindres, les arrêts de travail pour maladie moins nombreux, d'où de notables économies pour les entreprises.

79. Il apparaît que les travailleurs atteints d'un handicap, dont l'emploi est généralement considéré comme coûteux, sont moins fréquemment absents que leurs collègues pour d'autres raisons que leur état et restent en principe plus longtemps chez le même employeur. En conservant ces travailleurs – dont le handicap se déclare le plus souvent au cours de la vie active –, l'entreprise évite de perdre un capital de qualifications et d'expérience intéressant directement son activité. Elle s'épargne en outre les frais qu'elle devrait engager, si elle les licenciait, pour recruter de nouveaux travailleurs, les mettre au courant et les former, comme les frais qu'entraînerait la vacance momentanée de leurs postes (perturbation du travail, baisse de la production)<sup>27</sup>. Il semble que l'adaptation au changement soit plus facile dans des conditions combinées d'égalité des chances et d'encouragement de la participation du personnel aux décisions<sup>28</sup>. Le souci de l'égalité paraît amener une amélioration dans les méthodes de sélection et de recrutement des entreprises. Des études ont montré aux États-Unis qu'elles étaient plus efficaces en effet dans les entreprises qui appliquaient une politique d'action positive en faveur de certaines catégories<sup>29</sup>.

### **Le personnel des entreprises, reflet de la diversité des sociétés**

80. L'élimination de la discrimination est importante aussi pour le bon fonctionnement du marché de l'emploi et pour la compétitivité des entreprises. Comment, à l'heure de la mondialisation de l'activité économique et des marchés, le personnel de celles-ci pourrait-il répondre au mieux aux besoins d'une clientèle de plus en plus diverse s'il ne reflète pas lui-même la diversité des sociétés: hommes et femmes, gens de différents âges, valides et handicapés, membres de différentes confessions, etc.? C'est ainsi qu'en Suède le service public des télécommunications, souhaitant élargir l'éventail des langues parlées par le personnel, a pris des mesures concernant l'égalité ethnique qui favorisent le plurilinguisme<sup>30</sup>.

81. L'élimination de la discrimination sur le marché de l'emploi permettra de mobiliser plus efficacement un potentiel humain plus vaste. L'augmenta-

<sup>27</sup> S. Holtermann: «The costs and benefits to British employers of measures to promote equality of opportunity», dans l'ouvrage publié sous la direction de J. Humphries et J. Rubery: *The economics of equal opportunities* (Manchester, Equal Opportunities Commission, 1995), pp. 137-154.

<sup>28</sup> V. Pérotin et A. Robinson: «Employee participation and equal opportunities practices: Productivity effect and potential complementarities», *British Journal of Industrial Relations* (Oxford, Blackwell Publishers), vol. 38, n° 4, déc. 2000, pp. 557-583.

<sup>29</sup> H. Holzer et D. Neumark: «Assessing affirmative action», *Journal of Economic Literature* (Nashville, American Economic Association), vol. 38, n° 3, pp. 483-568.

<sup>30</sup> Voir A. Blackett et C. Sheppard: *Collective bargaining and equality: Theorizing the links between fundamental principles and rights at work*, ILO Working Paper 9 (Genève, BIT, 2002), p. 48.

tion de la population assurée d'un travail décent aura pour effet d'élargir le marché des biens de consommation et d'ouvrir de nouvelles possibilités de développement. En ce qui concerne l'emploi des femmes, on constate que les restrictions imposées provoquent, en réduisant l'offre de personnel, une hausse du coût du travail. La répartition plus égale des moyens de production entre les hommes et les femmes favorise au contraire, avec des possibilités d'instruction plus égales elles aussi, l'amélioration de la productivité et la croissance<sup>31</sup>.

82. L'impossibilité où certains groupes peuvent être mis par le système en place d'accéder à un travail décent engendre de graves problèmes de pauvreté et des clivages sociaux qui compromettent le progrès économique. On l'a vu en **Afrique du Sud** avec l'apartheid. La discrimination pratiquée à l'encontre de la population noire n'a profité qu'un temps aux Blancs, jusqu'à ce que l'apartheid devienne une charge pour l'économie. Les pénuries de main-d'œuvre qualifiée dans l'industrie sont venues freiner la poursuite de l'expansion. La majorité de la population se trouvant écartée par le système éducatif des emplois d'un certain niveau, cela a aggravé le blocage et contribué encore à la dégradation de l'économie.

83. Il y aura toujours des travailleurs qui trouveront plus facilement du travail que d'autres, qui gagneront plus, qui progresseront plus vite dans la vie professionnelle. Déterminées par les différences de qualification ou de capacités, les différences de productivité selon les professions ou les individus engendrent des différences dans les avantages retirés du travail. C'est un mécanisme juste et efficace. L'action menée en faveur de l'égalité de chances et de traitement, pour l'élimination de la discrimination, a pour but, non d'abolir toutes les différences sur le marché de l'emploi, mais de garantir que la situation – diverse – des uns ou des autres repose dans tous les cas sur l'égalité de chances en ce qui concerne l'acquisition et l'entretien des qualifications demandées, sur le libre choix de la profession et sur la juste définition et la juste mesure du mérite.

## ***Discrimination et pauvreté***

84. La discrimination en matière d'emploi et de profession a souvent pour effet d'aggraver ou de perpétuer la pauvreté, laquelle favorise elle-même la discrimination, véritable cercle vicieux. L'absence de travail ou la médiocrité de l'emploi, peu productif, précaire et non protégé, sont les principales causes du dénuement matériel et de la vulnérabilité des populations déshéritées. En excluant les membres de certains groupes de l'emploi ou en les empêchant d'acquérir les qualifications demandées sur le marché, la discrimination leur interdit l'accès à un travail d'une certaine qualité. Elle accroît pour eux le risque de tomber ou de demeurer dans la pauvreté, situation où il leur serait encore plus difficile de trouver l'emploi qui leur permettrait d'y échapper.

85. Au **Népal**, les dalits, qui constituent environ 20 pour cent de la population, sont particulièrement touchés par la pauvreté. Ils ne possèdent que 1 pour cent des terres cultivables et vivent pour 80 pour cent d'entre eux au-dessous du seuil de pauvreté. L'inégale répartition des ressources (selon le système de castes), les possibilités limitées de choix de l'activité et le régime

***Les clivages sociaux, obstacle à la croissance***

***La discrimination aggrave la pauvreté***

<sup>31</sup> Banque mondiale: *Engendering development through gender equality in rights, resources and voice*, World Bank Policy Research Report (New York, Oxford University Press, 2001).



d'exploitation qui se rencontre dans la production sont les principales cause de cette situation de grand dénuement<sup>32</sup>.

86. En **Australie**, c'est le fort chômage qui frappe de nombreuses familles aborigènes, le déficit d'instruction et les distorsions de la demande de main-d'œuvre au niveau local qui expliquent la présence, parmi les jeunes aborigènes, d'une forte proportion de chômeurs qui renoncent à chercher du travail<sup>33</sup>.

### *La discrimination et le travail des enfants*

87. La discrimination dont certaines catégories sociales ou certains groupes ethniques font l'objet sur le marché de l'emploi conduit fréquemment, en plongeant les parents dans la pauvreté, au travail des enfants. Ce sont aussi les familles monoparentales, à la tête desquelles se trouve généralement une femme, et les familles immigrées que la pauvreté contraint souvent à y recourir<sup>34</sup>. La récente augmentation des trafics de main-d'œuvre, qui touchent surtout les femmes et les enfants, est liée en partie à la discrimination à laquelle les femmes se heurtent sur le marché de l'emploi, qui réduit leurs possibilités d'exercer une activité lucrative, comme à la dévalorisation des filles dans les conceptions traditionnelles<sup>35</sup>.

### *L'influence des normes socioculturelles sur les possibilités de formation*

88. Les normes culturelles et les représentations sociales quant aux rôles des hommes et des femmes et à leurs relations déterminent jusqu'à un certain point l'éducation que les garçons et les filles reçoivent, sa nature et son niveau. Dans la plupart des sociétés, ce sont les femmes principalement qui sont censées tenir le ménage et s'occuper des enfants ou d'autres membres de la famille, en y employant du temps qu'elles ne peuvent consacrer au travail. On sait pourtant que, dans de nombreux pays, les femmes apportent au budget du ménage, grâce à l'exercice d'une activité lucrative, une contribution aussi importante que celle des hommes et souvent indispensable pour maintenir le ménage hors de la pauvreté. Le travail rémunéré des femmes conditionne aussi leur bien-être et celui des enfants dans les familles monoparentales dépendant d'une femme, de plus en plus nombreuses dans bien des parties du monde. L'idée tenace que les femmes ont moins besoin que les hommes d'avoir un revenu risque de conduire les parents, notamment quand leurs moyens sont réduits, à investir davantage dans l'instruction et la formation des garçons que dans celles des filles, ce qui influe plus tard sur la nature et la qualité des emplois que celles-ci peuvent trouver. Le fait que les femmes gagnent moins renforce alors les préjugés quant aux emplois qu'elles sont le plus aptes à occuper, souvent des emplois peu qualifiés et peu rémunérés. C'est ainsi que leur apport économique est systématiquement sous-estimé, qu'elles sont dissuadées d'améliorer leurs compétences et qu'elles sont maintenues dans la pauvreté.

89. L'instruction et la formation sont de puissants moyens de surmonter le handicap de la discrimination sur le marché de l'emploi. Les individus ont plus ou moins de facilité à acquérir les compétences et à assimiler les comportements recherchés au travail, facilité qui dépend certainement en partie des aptitudes et de l'effort de chacun. C'est, à côté de cela, la famille, le milieu d'origine, le groupe auquel l'individu appartient et la collectivité nationale, par sa politique, qui déterminent les attentes, les possibilités et les choix en

<sup>32</sup> TEAM Consult: *Study report on discrimination and forced labour of occupational castes in Nepal*, document élaboré pour le BIT (sept. 2002).

<sup>33</sup> B. H. Hunter et M. C. Gray: *Further investigations into indigenous labour supply: What discourages discouraged workers?*, Centre for Aboriginal Economic Policy Research, Working Paper 2/1999, pp. 18-19.

<sup>34</sup> BIT: *Combattre les formes intolérables du travail des enfants*, document de base, Conférence d'Amsterdam sur le travail des enfants (Genève, 1997), paragr. 48-54.

<sup>35</sup> BIT: *Halte au travail forcé*, Rapport du Directeur général, Rapport I(B), Conférence internationale du Travail, 89<sup>e</sup> session, Genève, 2001, paragr. 167.

matière d'éducation et de travail, les voies que les individus suivront<sup>36</sup>. On constate par exemple en Amérique latine que l'analphabétisme et la pauvreté sévissent parmi les populations indigènes<sup>37</sup>; mais il faut voir aussi que c'est dans les régions où l'État fait le moins pour le développement des infrastructures économiques et sociales, celui des écoles notamment, en grande partie parce que ce sont celles où vivent ces populations<sup>38</sup>. Le défaut d'engagement financier fait, avec la mauvaise qualité de l'enseignement, qui ne répond pas aux besoins, que le taux d'abandon au cours de la scolarité est élevé et la rentabilité de l'éducation faible, ce qui se répercute finalement sur le niveau des rémunérations.

90. L'inégalité sur le plan des droits civils et familiaux est aussi une grande cause de discrimination et d'exclusion sociale. Dans plusieurs pays d'Afrique du Nord et du Proche ou du Moyen-Orient, le statut juridique des femmes en matière de mariage et d'héritage est de nature à les détourner de l'exercice d'une activité économique<sup>39</sup>. Au **Yémen**, par exemple, la femme doit avoir l'autorisation de son mari pour travailler hors de chez elle ou pour voyager, condition propre à lui interdire de multiples professions. La discrimination dont font l'objet les femmes en matière d'héritage limite aussi les possibilités d'activité lucrative. L'inégal traitement des hommes et des femmes en ce qui concerne la nationalité pénalise non seulement les femmes qui épousent des non-nationaux mais aussi leurs enfants, en restreignant beaucoup leurs possibilités d'instruction et d'emploi, même s'ils sont de sexe masculin. En **Jordanie**, sur l'avis de la Commission nationale de la femme, le Conseil de l'enseignement supérieur a décidé en 1996, afin de corriger cette situation, de traiter les enfants des Jordaniennes mariées à des non-nationaux mais titulaires du livret de famille jordanien comme les nationaux en ce qui concerne l'accès à l'université<sup>40</sup>.

### *Inégalité sur le plan des droits civils et familiaux*

<sup>36</sup> Loury, *op. cit*

<sup>37</sup> H. A. Patrinos: *The costs of discrimination in Latin America*, Human Capital Development and Operations Policy Working Paper (Washington, DC, Banque mondiale, 1999).

<sup>38</sup> A. Bello et M. Rangel: *Etnicidad, raza y equidad en América Latina y el Caribe* (Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC), 2000), p. 15.

<sup>39</sup> N. Hijab: *Laws, regulations and practices impeding women's economic participation in the MENA region*, Report submitted to the World Bank (30 avril 2001).

<sup>40</sup> La Commission nationale de la femme a proposé de modifier le code de la nationalité de façon que le Conseil des ministres soit habilité à accorder la nationalité jordanienne aux enfants des Jordaniennes mariées à des non-nationaux qui, du fait de leur nationalité, se heurtaient à des obstacles en matière d'instruction et d'emploi. Voir Hijab, *op. cit*.

### 3. *Les aspects changeants de la discrimination au travail*

91. Les distinctions opérées au détriment de certains individus ou de certains groupes en fonction du sexe, de la race ou de la religion ont été parmi les premières à être condamnées et interdites par la communauté internationale. Depuis lors, la discrimination exercée pour ces motifs en matière d'emploi et de profession s'est souvent modifiée, qu'il s'agisse de ses formes, de son étendue ou de sa gravité. A côté de cela, des pratiques autrefois parfaitement admises ont été déclarées illicites dans certains pays, sans être jugées condamnables, pour le moment du moins, dans d'autres. On peut mentionner par exemple la discrimination motivée par l'orientation sexuelle. De grands progrès ont été accomplis, en ce qui concerne la reconnaissance de cette cause possible de discrimination et la lutte contre les inégalités de traitement auxquelles elle peut donner lieu, dans des pays comme l'**Australie**, le **Canada**, les **Etats-Unis**, les **Pays-Bas**, la **Slovénie** ou la **Suède**, même si la résistance demeure vive dans la plupart des régions du monde, où l'on répugne encore bien souvent à admettre la simple existence du problème. Nous examinerons brièvement, dans les pages qui suivent, diverses discriminations pratiquées au travail, certaines qui sont dénoncées depuis longtemps et qui perdurent sous de nouvelles formes et d'autres qui ont été reconnues plus récemment.

#### *La discrimination raciale: persistance et évolution*

##### *Les populations victimes de la discrimination raciale*

92. La discrimination raciale est motivée, non par les caractéristiques objectives des individus, mais par le fait qu'ils sont perçus comme différents physiquement, à cause de la couleur de leur peau par exemple, socialement ou culturellement<sup>41</sup>. La notion est fréquemment étendue, dans le domaine du travail, aux mesures arbitraires appliquées à l'encontre de certaines communautés ou de certaines minorités dont l'identité se définit par la langue, la

<sup>41</sup> L'UNESCO a contribué dès les années cinquante à dénoncer les aberrations que comporte, du point de vue scientifique, la notion de race. Voir K. J. Partsch: «Fundamental principles of human rights: Self-determination, equality and non-discrimination», dans l'ouvrage publié sous la direction de K. Vasak: *The international dimensions of human rights* (Paris, UNESCO, 1982), pp. 76-77.

religion, la culture, l'appartenance ethnique, voire l'origine nationale. En sont couramment victimes les «gens de couleur», les minorités ethniques, les populations indigènes ou tribales, les travailleurs immigrés, représentés comme des populations inférieures avec lesquelles il n'est pas bon d'avoir des contacts.

93. Les populations exposées à la discrimination raciale ne sont pas toujours des populations défavorisées du point de vue économique, comme le montre la situation de certaines d'entre elles: la population d'origine indienne en **Afrique orientale** ou à **Fidji**, celle d'origine chinoise en **Indonésie**, celles d'origine chinoise ou indienne en **Malaisie**. Dans bien des cas, cependant, les victimes de la discrimination raciale souffrent aussi de la pauvreté, une pauvreté très grande parfois. Aux **États-Unis**, près d'un siècle et demi après la fin de l'esclavage, on observe encore d'importantes différences dans la situation des Blancs et celle des Noirs du point de vue de l'emploi (chômage et rémunération), de la morbidité, de la mortalité ou de la situation carcérale. Les Américains africains constituent toujours, malgré l'émergence parmi eux d'une classe moyenne, une fraction disproportionnée de la classe inférieure dans le pays. Il en va de même pour la population d'origine africaine au **Brésil**.

94. En Europe centrale, ce sont les Roms qui sont les plus touchés par le chômage. Dans la **République tchèque**, le taux de chômage est parmi eux de 70 pour cent en moyenne, atteignant 90 pour cent dans certaines régions<sup>42</sup>. En **Roumanie**, de 80 à 90 pour cent des Roms en âge de travailler n'ont pas d'emploi<sup>43</sup>. La situation s'explique en partie par la disparition de leurs métiers traditionnels au cours de la période d'industrialisation qui a suivi la seconde guerre mondiale et par la contraction de l'emploi industriel depuis 1989. Il faut cependant mentionner aussi la discrimination persistante dont les Roms font l'objet dans le système social, discrimination qui se traduit par une grande inégalité sur le plan de l'éducation comme dans l'accès aux institutions et aux services publics et dans le traitement qui leur y est réservé (notamment par la justice pénale).

95. Dans les pays de l'Asie du Sud-Est, les minorités ethniques et les populations indigènes sont défavorisées par rapport au reste de la population. Les données statistiques dont on dispose semblent indiquer qu'elles ont moins profité du récent recul de la pauvreté. Au **Viet Nam**, pays où les progrès ont été remarquables ces dix dernières années et où le taux de pauvreté a baissé de 58 à 37 pour cent entre 1993 et 1998 pour l'ensemble de la population, les minorités ethniques ont été peu touchées par l'action contre la pauvreté; le taux de pauvreté reste élevé dans les régions où elles sont concentrées: 73 pour cent dans les plateaux du nord, 91 pour cent dans ceux du centre<sup>44</sup>.

96. En Amérique latine, la pauvreté dans laquelle vivent les populations indigènes peut être imputée à la discrimination dont elles font l'objet sur le marché de l'emploi et aux problèmes d'accès à la terre et de sécurité agraire. Jusqu'à une époque récente, elles étaient employées dans l'agriculture ou dans l'industrie minière en étant exposées à diverses formes de contrainte<sup>45</sup>. Aujourd'hui, elles constituent, dans des pays comme la **Bolivie**, le **Guatemala** ou le **Mexique**, une grande partie de la main-d'œuvre salariée occupée de façon temporaire dans l'agriculture commerciale. C'est un type d'emploi

<sup>42</sup> European Roma Rights Center (ERRC) Fact Sheet: *Roma in the Czech Republic*, édition d'octobre 1999.

<sup>43</sup> Idem: *Roma in Romania*, édition d'octobre 1999.

<sup>44</sup> R. Plant: *Indigenous peoples, ethnic minorities and poverty reduction. Regional Report* (Manille, Banque asiatique de développement, 2002), p. 32.

<sup>45</sup> BIT: *Halte au travail forcé*, op. cit.

qui peut être intéressant du point de vue de la rémunération, le salaire journalier étant bien supérieur aux possibilités de gain des travailleurs dans leur communauté, mais qui peut avoir aussi des répercussions très défavorables sur le plan de l'hygiène et de la santé ou pour l'instruction des enfants<sup>46</sup>. Dans les villes, on compte de plus en plus de travailleurs, employés dans le secteur informel, appartenant aux populations indigènes, en raison des problèmes qui se posent dans les zones rurales: catastrophes naturelles, paupérisation, violence.

### **Prendre en compte l'identité des populations**

97. Dans bien des cas, l'état d'infériorité socio-économique des minorités ethniques marque l'échec des programmes d'action mis en œuvre, sur la base d'hypothèses et de modèles qui ne correspondaient pas à leur situation. Selon de nombreux analystes, il convient de s'écarter des politiques qui favorisent l'assimilation socio-économique pour aborder les problèmes du développement et de la lutte contre la pauvreté de façon différenciée du point de vue ethnique. L'idée, dans cette démarche qui prend en compte l'identité des populations, est de parvenir à concilier les forces du marché avec les valeurs et les institutions de celles-ci<sup>47</sup>.

### **La discrimination à l'égard des travailleurs immigrés et des étrangers**

98. La discrimination dont font l'objet les travailleurs immigrés, leurs descendants de deuxième ou troisième génération et les citoyens d'origine étrangère prend des formes qui se sont beaucoup modifiées avec la mondialisation des mouvements migratoires. Motivée en principe par la nationalité, la discrimination à l'encontre des étrangers peut l'être aussi par la race, la couleur ou la confession, quand elle ne l'est pas au départ par leur simple qualité d'étranger.

### **La crainte des cultures étrangères**

99. Dans toutes les régions du monde, les travailleurs immigrés sont présents aujourd'hui dans de multiples secteurs: agriculture, bâtiment et travaux publics, activités manufacturières (dans les industries de main-d'œuvre), travail domestique, industrie du sexe. Les travailleurs nationaux, notamment ceux des catégories marginales de la population active, se trouvent parfois en concurrence avec des immigrés prêts à accepter des conditions d'emploi moins bonnes qu'eux, ce qui nourrit les sentiments racistes à leur égard. Dans les pays d'Europe, cependant, les emplois occupés par les travailleurs immigrés sont dans bien des cas des emplois dont les nationaux ne veulent pas<sup>48</sup>. Les arguments avancés pour justifier la discrimination à leur encontre ont changé: on n'invoque plus comme autrefois la prétendue supériorité de telle race ou de telle ethnie, mais on dénonce le risque de désagrégation de l'identité nationale sous l'influence de cultures étrangères «incompatibles» avec elle<sup>49</sup>.

## **La discrimination religieuse: mieux analyser et mieux comprendre la situation**

100. Le développement des migrations au niveau national ou international a mis en évidence la difficulté de concilier les objectifs d'inclusion et de cohé-

<sup>46</sup> Plant: *Issues in indigenous poverty and development* (Washington, DC, Banque interaméricaine de développement, 1998), p. 23.

<sup>47</sup> R. Plant: *Indigenous peoples, ethnic minorities and poverty reduction*, op. cit., p. 60.

<sup>48</sup> E. Reyneri: *Migrants in irregular employment in the Mediterranean countries of the European Union*, International Migration Paper n° 41 (Genève, BIT, 2001).

<sup>49</sup> Contribution de la Commission européenne à la Conférence régionale européenne: «Tous différents, tous égaux: de la théorie à la pratique», Strasbourg, oct. 2000; apport à la contribution européenne pour la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée.

sion sociales et le respect de la diversité religieuse et culturelle. Il semble que, depuis une dizaine d'années surtout, le problème de la discrimination religieuse ait pris de l'ampleur. L'actuelle mobilisation contre le terrorisme nourrit chez les musulmans et les non-musulmans des sentiments de crainte et de discrimination réciproques. Il est évident pourtant que, dans les conflits d'intérêts, il importe de suivre une stratégie respectueuse de la liberté religieuse: la négation du droit fondamental de pratiquer la religion de son choix est de nature à miner la stabilité sociale et à engendrer la violence.

101. C'est souvent l'absence de liberté religieuse qui suscite des problèmes de discrimination en matière d'emploi et de profession, ou l'intolérance à l'égard des personnes qui professent une certaine religion, qui professent toute autre religion que la religion reconnue ou qui n'en professent aucune<sup>50</sup>. Cette discrimination peut se manifester de multiples manières: vexations infligées par les collègues ou les supérieurs, méconnaissance des coutumes religieuses, non-respect des règles vestimentaires, obligation de travailler les jours de repos ou de fête institués par la religion, discrimination en matière de recrutement et d'avancement. La Commission d'experts du BIT pour l'application des conventions et recommandations a jugé ainsi discriminatoire l'obligation faite en **Turquie** aux fonctionnaires et aux étudiantes de se découvrir la tête au travail ou à l'école<sup>51</sup>. Selon elle, en effet, cette règle risque de peser particulièrement sur les femmes musulmanes et même d'altérer ou d'annihiler pour elles, pour des raisons de pratiques religieuses, le droit d'accès à l'enseignement et à l'emploi dans des conditions d'égalité.

102. La République islamique d'**Iran** a créé récemment un comité, le Comité national pour la promotion des droits des minorités religieuses (chrétiens, juifs, zoroastriens), pour étudier les problèmes que celles-ci rencontrent et recommander des mesures correctives. La situation des adeptes du bahá'isme, minorité religieuse non reconnue, reste cependant préoccupante. L'accès à l'enseignement supérieur et à l'emploi dans les institutions publiques leur demeure très difficile<sup>52</sup>.

103. La lutte contre la discrimination religieuse au travail, la démonstration concrète qu'il est possible de l'éliminer, est un puissant moyen d'encourager la tolérance religieuse dans la société en général. C'est un type de discrimination qui n'a pas été aussi bien étudié que d'autres dans sa dynamique et ses manifestations. Il est délicat en effet d'aborder la question de la religion, sujet qui relève, considère-t-on volontiers, de la sphère privée et qui renvoie à la question plus large de la liberté de conscience. Dans de nombreux pays, qui plus est, la loi interdit, comme elle le fait en ce qui concerne l'origine nationale ou les idées politiques, de recueillir des informations touchant à la religion. Dans la pratique, enfin, il est souvent difficile de repérer la discrimination fondée sur la religion et de la distinguer de celle qui vise la race ou l'origine nationale, les trois choses étant étroitement liées et couramment regardées comme constituant ensemble l'identité ethnique ou culturelle<sup>53</sup>.

*Pratiques  
discriminatoires  
pour des motifs religieux*

*Encourager la tolérance  
religieuse dans la société*

<sup>50</sup> BIT: *Egalité dans l'emploi et la profession*, 1988, *op. cit.*, paragr. 47.

<sup>51</sup> BIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Rapport général et observations concernant certains pays, Rapport III (Partie 1A), Conférence internationale du Travail, 89<sup>e</sup> session, Genève, 2001, observations concernant la convention n° 111, p. 536, paragr. 7.

<sup>52</sup> BIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Rapport général et observations concernant certains pays, Rapport III (Partie 1A), Conférence internationale du Travail, 90<sup>e</sup> session, Genève, 2002, observations concernant la convention n° 111, pp. 526-527, paragr. 11-12.

<sup>53</sup> M. F. Fernández López et J. Calvo Gallego: *La discriminación por razones religiosas en Italia, España, Francia y los países hispanoparlantes y francófonos*, document préparatoire pour le présent rapport.

104. Ce n'est que pour quelques collectivités ou pays, notamment l'Irlande du Nord<sup>54</sup> et, dans une moindre mesure, les **Etats-Unis**<sup>55</sup>, que la discrimination religieuse au travail a fait l'objet d'études systématiques détaillées. Il semble cependant que les entreprises s'en préoccupent davantage depuis quelque temps, dans la mesure où leur responsabilité juridique ou économique peut être engagée. Il faut s'attendre à une évolution analogue dans l'Union européenne avec l'adoption de la directive du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000), qui demande aux Etats membres d'adopter, dans les délais qu'elle fixe, les dispositions nécessaires pour assurer cette égalité, en interdisant notamment la discrimination fondée sur la religion.

### ***La discrimination à l'encontre des personnes atteintes du VIH/SIDA: une vaste action à mener***

105. En raison de l'étendue de la pandémie et de ses répercussions désastreuses sur le plan social, économique et politique, la discrimination pratiquée au travail à l'égard des personnes atteintes du VIH/SIDA est partout un sujet croissant de préoccupation.

106. Selon les estimations, le VIH/SIDA touche environ 42 millions d'hommes, de femmes et d'enfants de par le monde. La discrimination socio-économique et sexuelle dont les femmes font l'objet accroît leur vulnérabilité. La proportion des femmes séropositives a augmenté; dans le groupe de 15 à 24 ans, les femmes sont aujourd'hui deux fois plus exposées au risque de contamination que les hommes<sup>56</sup>.

#### ***Peur, ignorance et préjugés***

107. La discrimination pratiquée au travail à l'égard des personnes atteintes ou présumées atteintes du VIH/SIDA peut être le fait des collègues, des employeurs, des prestataires de services, de la clientèle. Elle se nourrit de la peur, de l'ignorance et des préjugés qui entourent la maladie, du défaut d'information sur les modes de transmission du virus et les méthodes de prévention. Les considérations économiques – la baisse de la productivité et l'augmentation du coût du travail que pourrait entraîner l'emploi de travailleurs séropositifs – jouent aussi un rôle important.

108. La discrimination peut prendre de multiples formes. Il est courant qu'un test médical conditionnant l'emploi soit pratiqué à l'embauche, même dans les pays où la discrimination liée au VIH/SIDA est combattue au niveau national et dans les entreprises, par exemple en Afrique australe. Dans un nombre croissant de pays, les étrangers qui souhaitent faire un séjour prolongé (pour étudier ou pour travailler) doivent de même subir un test<sup>57</sup>. Cer-

<sup>54</sup> D. Smith et G. Chambers: *Inequality in Northern Ireland* (Oxford, Oxford University Press, 1991); C. McCrudden: «The Northern Ireland Fair Employment White Paper: A critical assessment», *The Industrial Law Journal* (Londres, Sweet and Maxwell), vol. 17, n° 3, sept. 1988, pp. 162-181.

<sup>55</sup> M. Lipson: *Literature review for religious discrimination in the workplace*, document préparatoire pour le présent rapport.

<sup>56</sup> ONUSIDA et OMS: *Le point sur l'épidémie de SIDA: décembre 2002* (Genève, 2002).

<sup>57</sup> En février 2002, le Département d'Etat des Etats-Unis dénombrait 60 pays où un tel test était requis. Site <http://travel.state.gov/HIVtestingreqs.html>.

tain pays d'Asie ont institué un test obligatoire pour les travailleuses immigrées<sup>58</sup>.

109. Il est fréquent aussi que le secret médical soit violé, les travailleurs étant alors licenciés ou amenés à démissionner. Les personnes séropositives sont parfois en butte à de telles pressions et à une telle hostilité, en effet, qu'elles sont poussées à quitter leur emploi sans avoir été formellement congédiées. Une étude du BIT montre que les cas de violation du secret médical et de licenciement sont fréquents dans des pays comme l'**Afrique du Sud**, le **Brésil**, la **Côte-d'Ivoire**, les **Etats-Unis**, la **France**, la **Hongrie**, l'**Inde**, l'**Indonésie**, la **Jamaïque**, le **Mexique**, l'**Ouganda** ou la **Thaïlande**<sup>59</sup>. Les travailleurs peuvent être victimes d'autres mesures encore: licenciement sans preuves médicales, préavis ni entretien, rétrogradation à un poste inférieur quant à la qualification ou à l'expérience requises, réduction de la rémunération, refus des prestations d'assurance pour les soins liés au SIDA, harcèlement<sup>60</sup>.

110. Les travailleurs qui exercent une activité réprouvée par la société ou jugée contraire à la loi telle que la prostitution font l'objet d'une discrimination particulièrement vive. Le VIH/SIDA crée, dans les familles ou les collectivités qu'il touche, des problèmes qui renforcent la situation d'inégalité des femmes. C'est le plus souvent aux femmes et aux filles qu'il revient en effet de s'occuper des personnes atteintes, tâche supplémentaire qui réduit leurs possibilités d'exercer une activité lucrative ou d'étudier. En cas de décès des parents, des femmes âgées peuvent avoir à assumer la charge de leurs petits-enfants alors même qu'elles ne se voient reconnaître aucune place dans l'activité économique.

## ***Discrimination à l'encontre des personnes handicapées***

111. Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), de 7 à 10 pour cent de la population mondiale souffre de handicaps, pourcentage qui devrait augmenter dans les années qui viennent en raison du vieillissement démographique. La plupart des personnes touchées vivent dans les pays en développement. Elles sont proportionnellement plus nombreuses aussi dans les zones rurales que dans les villes. Il semble que le taux de handicap soit plus élevé chez les femmes que chez les hommes dans les pays développés, alors que ce serait l'inverse dans les pays en développement. Les hommes sont apparemment ceux chez qui l'on compte la plus forte proportion de sujets gravement handicapés. Il y a aussi un lien net entre le handicap et l'appartenance ethnique. Aux **Etats-Unis**, pour le groupe de 18 à 69 ans, c'est dans la population amérindienne qu'on enregistre le plus fort pourcentage de cas de diminution de la capacité de travail pour cause d'affection chronique: 17,3 pour cent<sup>61</sup>. Que ce soit dans les pays développés ou dans les pays en développe-

<sup>58</sup> ONU: *Rapport du Séminaire régional d'experts pour l'Asie et le Pacifique sur les migrants et la traite des êtres humains, eu égard en particulier aux femmes et aux enfants*, Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, Comité préparatoire, 2<sup>e</sup> session, 21 mai-1<sup>er</sup> juin 2001, doc. A/CONF.189/PC.2/3.

<sup>59</sup> L. N'Daba et J. Hodges-Aeberhard: *HIV/AIDS and employment* (Genève, BIT, 1998), pp. 3 et 31-34.

<sup>60</sup> T. de Bruyn: *VIH/SIDA et discrimination: un document de travail* (Montréal, Réseau juridique canadien VIH/SIDA et Société canadienne du SIDA, 1998).

<sup>61</sup> National Institute on Disability and Rehabilitation Research: *Chartbook on work and disability in the United States, 1998* (Washington, DC), p. 28; site [www.infouse.com/disability/data/workdisability\\_3\\_5.html](http://www.infouse.com/disability/data/workdisability_3_5.html).



ment, les handicapés sont désavantagés par rapport au reste de la population sur le plan de l'éducation, du revenu et des possibilités d'épargne. Le handicap accroît le risque de pauvreté, et la pauvreté accroît le risque de handicap.

112. Infirmités et handicaps sont fréquemment la conséquence des guerres ou des conflits armés. A côté des handicaps physiques, il y a les handicaps psychologiques qui souvent ne sont pas diagnostiqués ou dûment constatés. Fuyant les conflits, les réfugiés sont exposés aussi, sur les routes ou dans les camps, à des maladies dont ils risquent de sortir diminués.

### *Un état multiforme, aux répercussions diverses*

113. Le handicap, l'infirmité, n'est pas seulement une déficience médicale-ment définie. C'est un état plus général, multiforme, auquel se rattachent une série de désavantages et d'empêchements sociaux. Les handicapés doivent craindre d'être rejetés, leurs capacités n'étant guère reconnues et leurs aspirations guère comprises. Le handicap peut survenir plus ou moins tôt, à la naissance ou plus tard, durant la formation ou en cours d'emploi. Il peut avoir différentes origines, prendre différentes formes, affecter différentes facultés, physiques, sensorielles ou mentales. A cause de cela, il se répercute de façon très variable sur la capacité de travail et appelle des mesures correctives diverses, ce qui peut donner lieu à différentes sortes de discrimination.

114. La forme de discrimination la plus courante est celle qui prive les handicapés de possibilités de travailler ou de mettre en valeur les capacités et le potentiel qu'ils conservent. Dans de nombreux pays en développement, le taux de chômage atteint ou dépasse parmi eux 80 pour cent. Dans les pays de l'Europe orientale, il a fortement augmenté dans les années quatre-vingt-dix, comme la proportion des handicapés parmi les chômeurs, en raison de la récession et de la restructuration de l'économie.

115. Les travailleurs handicapés se rencontrent principalement dans des emplois réservés ou dans des professions et des activités relativement ouvertes. Au **Brésil** et au **Costa Rica**, ils n'ont guère de chances d'obtenir un emploi dans le secteur formel; on les trouve le plus souvent dans de petites entreprises familiales du secteur informel, dans l'agriculture ou les services. Cela explique en partie la faiblesse de leur rémunération: les travailleurs non handicapés gagnent en moyenne 45,8 pour cent de plus qu'eux au Brésil et 11,5 pour cent de plus au Costa Rica (où la définition de l'incapacité est plus large)<sup>62</sup>.

### *Des travailleurs particulièrement exposés au risque de licenciement*

116. Couramment affectés à de petites tâches non qualifiées, mal rétribuées, les travailleurs handicapés sont particulièrement exposés aux effets des récessions, notamment parce qu'ils comptent souvent peu d'ancienneté et sont parmi les premiers à être licenciés. L'important chômage observé chez eux est dû en grande partie à la discrimination dont les handicapés sont victimes en matière d'instruction et de formation. Dans bien des cas, le système d'enseignement n'est pas apte à répondre à leurs besoins, et les formations offertes dans les centres spécialisés sont peu nombreuses. Le développement des techniques d'information et de communication ouvre cependant d'intéressantes perspectives. En écartant les obstacles physiques, le téléenseignement et le télétravail offrent de nouvelles possibilités de formation et d'activité à certaines catégories de handicapés.

117. La discrimination dont les handicapés font l'objet révèle chez les employeurs et les autres travailleurs une méconnaissance de leurs capacités. Elle tient aussi au fait que le milieu de travail n'est pas adapté à leurs besoins.

<sup>62</sup> G. Hernández Licona: *Disability and the labour market in Latin America*, communication présentée à la conférence annuelle de la Banque interaméricaine de développement, Chili, mars 2001, *Disability World*, n° 9, juillet-août 2001; site: [www.disabilityworld.org/07-08\\_01/labour1.html](http://www.disabilityworld.org/07-08_01/labour1.html).

Deux choses préoccupent surtout les employeurs, en particulier dans les petites entreprises: que l'emploi de handicapés revienne plus cher parce qu'il faut aménager pour eux les lieux de travail ou mettre à leur disposition des installations spéciales; que leur productivité soit moindre en raison de leur état. Une étude effectuée au **Royaume-Uni** montre en fait que moins de la moitié des entreprises qui employaient des handicapés avaient dû faire des aménagements spéciaux et que ces aménagements, lorsqu'ils avaient été nécessaires, avaient été le plus souvent peu coûteux et peu difficiles à réaliser<sup>63</sup>.

## **L'âge, cause de discrimination au travail**

118. La lutte contre la discrimination fondée sur l'âge revêt une importance que fait bien apparaître l'évolution de la structure par âges de la population mondiale. Le rythme du vieillissement démographique varie selon les pays et les régions. Encore relativement jeune dans les pays en développement, la population est relativement âgée dans les pays développés. Le vieillissement est cependant plus rapide dans les premiers que dans les seconds. En 2050, selon les projections, 33 pour cent de la population des pays développés sera âgée de 60 ans ou plus, et 19 pour cent de celle des pays en développement, où l'on comptera 1,6 milliard de personnes de ce groupe d'âge, soit plus de 80 pour cent de la population âgée du monde<sup>64</sup>. Les femmes constituent la majorité de cette population: 55 pour cent de la population de plus de 60 ans, 61 pour cent de celle de plus de 80 ans<sup>65</sup>. La féminisation de la population âgée est plus marquée dans les pays développés que dans les pays en développement, où l'écart d'espérance de vie entre les hommes et les femmes s'accroît cependant plus vite.

### **Le vieillissement démographique**

119. L'âge est une notion relative, qui change selon les époques et selon les cultures. L'âge fixé par la loi pour la retraite diffère d'un pays à l'autre et, parfois, d'une activité à l'autre dans le même pays, pour les hommes et pour les femmes dans la même activité. Partout, cependant, les travailleurs «âgés» sont exposés à la discrimination, pour des raisons diverses.

120. Dans beaucoup de pays en développement, des activités où les travailleurs d'un certain âge, des femmes surtout, sont particulièrement représentés – comme la production agricole ou le commerce informel – ont subi le contrecoup de divers phénomènes qui les ont privées de ressources: l'industrialisation, la nécessité croissante d'exporter, l'endettement international. Dans de nombreux pays en transition de l'Europe orientale et de l'ancienne URSS, la montée du chômage a intensifié la concurrence pour les emplois de tous types, marginalisant de plus en plus les travailleurs âgés<sup>66</sup>.

121. Ces travailleurs se heurtent, sur le marché de l'emploi, à des obstacles considérables et ont du mal en cas de chômage à retrouver du travail<sup>67</sup>. On voit ainsi dans les pays de l'OCDE qu'ils sont particulièrement nombreux parmi les chômeurs de longue durée. Ils peuvent faire l'objet d'une discrimination ouverte, avec l'application de limites d'âge à l'embauche, ou de prati-

### **Les obstacles à l'emploi des travailleurs âgés**

<sup>63</sup> Institute of Employment Studies and MORI: *Impact on small business of lowering the Disability Discrimination Act Part II threshold* (Stratford-on-Avon, Disability Rights Commission, 2001).

<sup>64</sup> ONU: *World Population Prospects. The 2000 revision: Highlights*, document provisoire ESA/P/WP.165, fév. 2001 (New York), pp. 14-15.

<sup>65</sup> HelpAge International: *State of the world's older people 2002* (Londres, 2002), p. 4.

<sup>66</sup> Idem: *The ageing and development report: Poverty, independence and the world's older population* (Londres, 1999), p. 9.

<sup>67</sup> BIT: *Rapport sur l'emploi dans le monde 1998-99. Employabilité et mondialisation: le rôle crucial de la formation* (Genève, 1998), pp. 203-206.

ques plus sournoises; ils seront écartés par exemple sous prétexte qu'ils n'ont plus devant eux de possibilités de carrière ou qu'ils sont trop qualifiés pour les emplois offerts. La discrimination ne s'exerce pas uniquement à l'égard des travailleurs proches de l'âge de la retraite. Une enquête effectuée en **Estonie** en 1998 montre que l'âge – le fait d'être vue par l'employeur comme une personne «d'un certain âge» – concourrait beaucoup à réduire les possibilités d'emploi des femmes. C'était un motif régulier de discrimination dans les emplois de secrétaire ou de vendeuse et dans d'autres emplois du secteur des services, les employeurs préférant recruter des femmes d'allure jeune qui aient moins de 30 ans<sup>68</sup>.

122. C'est aussi dans le domaine de la formation que la discrimination s'exerce, avec la fixation de limites d'âge. Dans l'Union européenne, où près de la moitié des travailleurs âgés de plus de 50 ans sont employés dans des entreprises qui offrent des formations, moins de 15 pour cent d'entre eux y participent (qu'il s'agisse de formations assurées par l'employeur ou de formations confiées à des institutions extérieures)<sup>69</sup>. Quand la rémunération progresse avec l'ancienneté, les entreprises peuvent être tentées encore de remplacer le personnel d'un certain âge par du personnel plus jeune, moins coûteux.

123. Plus difficile sans doute à déceler, la discrimination indirecte prend généralement la forme de mesures qui poussent les travailleurs âgés à anticiper leur retraite. Ce sont notamment les possibilités de départ volontaire, accompagnées de pressions plus ou moins discrètes. Lors d'une enquête faite au **Royaume-Uni** auprès de dix entreprises, six ont reconnu que, ayant décidé de réduire leurs effectifs (entre 1991 et 1996), elles avaient axé la mesure sur les travailleurs âgés<sup>70</sup>.

### **La combinaison des discriminations – le cumul des désavantages**

124. Les travailleurs exposés à la discrimination sur le marché de l'emploi ne le sont pas tous de la même manière. L'importance et la dureté de la discrimination, dans ses effets, dépendent des facteurs qui la suscitent, de leur nombre et de leur conjugaison. Une personne peut être d'une certaine race, noire par exemple; elle peut être noire et femme, femme et handicapée, handicapée et d'un certain âge. Elle peut en fait cumuler ces caractéristiques – c'est une femme noire d'un certain âge, atteinte d'un handicap – et se heurter à des formes très complexes de discrimination.

#### **Les individus et les groupes à l'identité complexe**

125. Les désavantages et les empêchements dont les femmes souffrent dans le travail du fait de leur qualité de femme ne peuvent être dissociés de ceux que peuvent entraîner d'autres caractéristiques: la race, la religion, l'ascendance nationale, etc. Par la conjugaison d'une série de caractéristiques, les individus ou les groupes à l'identité complexe connaissent des situations spécifiques d'infériorité et d'exclusion. Au **Brésil**, des données récentes ventilées selon la couleur et le sexe font apparaître un accroissement des disparités entre femmes blanches et femmes noires en termes d'emploi (chômage) et de

<sup>68</sup> BIT: *Realizing decent work for older women workers* (Genève, 2000), p. 15.

<sup>69</sup> Commission européenne: *Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions, Rapport demandé par le Conseil européen de Stockholm: «Vers l'accroissement de la participation au marché du travail et la promotion du vieillissement actif»* (Bruxelles, 2002) p. 5.

<sup>70</sup> Arrowsmith et McGoldrich (1996), cité par A. Samorodov: *Ageing and labour markets for older workers*, Employment and Training Paper n° 33 (Genève, BIT, 1999), p. 16.

rémunération ces dernières années<sup>71</sup>. On peut en déduire que la race (avec le niveau social) est un facteur qui a une incidence déterminante sur les résultats, variables, que donnent chez les femmes les mesures visant à promouvoir l'égalité des sexes.

126. L'analyse traditionnelle, qui décompose la discrimination selon la cause (la race, le sexe, etc.), ne rend pas compte de la situation de certaines catégories, telles les femmes. Les différents motifs de discrimination peuvent se combiner en fait et engendrer des situations spécifiques. De là est née la méthode d'analyse dite «intersectionnelle», qui permet de faire apparaître de nouvelles formes, méconnues, de discrimination, d'attirer l'attention sur les catégories les plus défavorisées et, par là, d'agir plus efficacement<sup>72</sup>.

127. La discrimination est, à l'évidence, un phénomène qui opère à l'échelle de la vie entière. Si rien n'est fait contre, les désavantages ont tendance à s'accumuler et à s'aggraver au fil des ans, au détriment de l'individu lorsqu'il arrêtera de travailler, comme de la société. L'inégale situation des hommes et des femmes sur le plan de la protection sociale met en évidence les effets pervers de la discrimination directe et indirecte dont celles-ci font l'objet tout au long de la vie active. Moins bien rémunérées que les hommes, souvent amenées à interrompre temporairement leur activité, plus nombreuses à cesser précocement de travailler, les femmes cotisent moins et moins longtemps que les hommes et touchent le moment venu des prestations plus faibles en moyenne. Elles sont fréquemment exclues des régimes de retraite et d'assurance maladie des entreprises parce qu'elles occupent des emplois inférieurs ou qu'elles ne comptent pas assez d'ancienneté. Dans les régimes d'épargne retraite obligatoires où les pensions sont calculées en fonction de l'espérance de vie, elles ont des pensions plus faibles puisqu'elles vivent plus longtemps. L'inégalité des revenus assurés aux hommes et aux femmes à l'âge de la retraite pose de sérieux problèmes du point de vue de la politique de l'emploi et de la politique sociale compte tenu de la féminisation de la population âgée dans toutes les régions du monde<sup>73</sup>. Tout cela indique qu'il faut envisager la lutte contre la discrimination à l'échelle de la vie entière.

**Des motifs  
de discrimination  
qui se combinent**

**Un phénomène qui opère  
sur la vie entière**

<sup>71</sup> A. S. A. Guimarães: «Las causas de la pobreza negra en Brasil: algunas reflexiones», *Raza y pobreza. Consulta interagencias sobre Afrolatinoamericanos*, édition provisoire (Inter-american Dialogue, Banque mondiale et Banque interaméricaine de développement, nov. 2000), pp. 51-58.

<sup>72</sup> T. Makkonen: *Multiple, compound and intersectional discrimination: Bringing the experiences of the most marginalized to the fore* (Turku (Åbo), Åbo Akademi University, Institute for Human Rights, 2002).

<sup>73</sup> BIT: *Gender, poverty and employment. A reader's kit* (Genève, 2000).



---

***Partie II. Evolutions dans certains domaines  
et moyens d'action***



## **1. Les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail en tant qu'indicateur indirect de la discrimination fondée sur le sexe**

128. Il n'existe pas d'indicateurs du marché du travail qui mesurent directement la discrimination au travail: aussi le présent chapitre utilisera-t-il quatre séries de données qui sont universellement reconnues comme des substituts valables, à savoir les disparités entre les taux de participation des hommes et des femmes à la population active, les taux de chômage, la rémunération et les tâches exécutées par la plupart des hommes et la plupart des femmes.

129. Bien que limitées et parcellaires, les données ventilées par sexe sont plus disponibles que celles qui sont ventilées par d'autres types de classement par catégories sociales. Ce chapitre examinera donc, à titre d'exemple, quelques données qui indiquent des voies comparables propres à l'analyse de la discrimination à l'égard d'autres groupes qui ont été étudiés (par exemple, les travailleurs ayant telle ou telle appartenance raciale ou ethnique, ou encore une origine nationale différente, les personnes handicapées, les travailleurs âgés).

### ***La discrimination à l'entrée sur le marché du travail***

130. On peut évaluer la discrimination à l'entrée sur le marché du travail en examinant les taux d'activité relatifs. Les informations quant à l'activité des femmes sur le marché du travail dont le BIT dispose pour les années quatre-vingt-dix et l'an 2000 font apparaître une certaine diversité (voir le tableau 1 de l'annexe 3). Si le taux d'activité des femmes a continué de progresser dans la plupart des pays industrialisés, en Amérique latine et dans les Caraïbes, le mouvement a été plus modéré en Asie où, dans certains pays, l'effet de la crise financière paraît avoir touché les femmes plus que les hommes si l'on considère la diminution des taux d'activité. Dans les économies en transition et en Afrique subsaharienne, ce taux a régressé tant pour les femmes que pour les hommes. Dans un certain nombre de cas où l'écart entre les taux d'activité des hommes et des femmes a continué de se réduire, l'évolution est due à la baisse ou au marasme des taux concernant les hommes et à la progression de ceux qui concernent les femmes.

#### ***Taux d'activité relatifs***



131. La discrimination renforce les obstacles que certains groupes doivent surmonter à leur entrée sur le marché du travail et rend le maintien en emploi plus difficile. Les femmes, notamment celles qui ont un faible niveau d'instruction et celles qui sont plus âgées, risquent plus que les hommes de perdre leur emploi et rencontrent plus qu'eux des difficultés à revenir sur le marché du travail.

132. Les taux de chômage ont presque toujours été plus élevés chez les femmes que chez les hommes. Toutefois, des exceptions notables ont été relevées au cours des dernières années (voir le tableau 2 de l'annexe 3). Ainsi, le taux de chômage a été plus faible pour les femmes que pour les hommes dans les Etats baltes, dans certaines parties de l'Asie de l'Est, et dans des pays développés comme l'**Australie**, le **Canada**, le **Japon**, la **Nouvelle-Zélande** et le **Royaume-Uni**. Cette situation peut s'expliquer par le fait que les emplois offerts sont assortis de conditions (par exemple, des contrats précaires, de bas salaires, etc.) que les femmes acceptent plus facilement que les hommes, d'une part, et par la préférence des employeurs pour des travailleurs présentant certaines caractéristiques (par exemple, les femmes occupées dans les zones franches d'exportation). Toutefois, la prudence s'impose à qui veut interpréter les tendances au fléchissement des taux de chômage. Les femmes, comme les autres groupes victimes de discrimination, peuvent s'adapter à la détérioration des conditions du marché du travail soit en acceptant une réduction de la durée du travail plutôt que de tomber en chômage, soit, confrontées à la discrimination, en se décourageant et en abandonnant tout simplement la quête d'un emploi. Le sous-emploi et le phénomène des «travailleurs découragés», plus répandus dans les groupes victimes de discrimination, ont tendance à masquer des taux de chômage qui, en fait, sont plus élevés.

133. La participation accrue des femmes à l'emploi rémunéré dans le monde entier a certainement rendu leur contribution économique plus visible et peut indiquer une plus faible discrimination lors de leur entrée en emploi; pour autant, leur statut s'est-il amélioré? Pour répondre à cette question, il faut prendre en considération le type et la qualité des emplois ouverts aux femmes et les comparer à ceux qui sont offerts aux hommes.

### *Le statut de l'emploi diffère en fonction du sexe*

134. Le statut des hommes et des femmes dans l'emploi présente des caractéristiques différentes. Les hommes ont plus de chances de se trouver dans des postes clés, stables et mieux rémunérés, alors que les femmes occupent souvent des emplois secondaires, ne présentant pas de sécurité et déconsidérés. Les pratiques de recrutement qui favorisent les hommes, les barrières mises à la promotion ou au déroulement de la carrière des femmes ont pour effet de les exclure ou de les cantonner dans certains emplois. Les femmes sont fortement représentées chez les travailleurs à temps partiel (voir la figure 3). Dans les années quatre-vingt-dix, tant pour les hommes que pour les femmes, la part du travail à temps partiel dans l'emploi total a progressé dans la plupart des pays industrialisés, mais elle a reculé dans plusieurs pays d'Amérique latine et des Caraïbes. Au **Japon** et aux **Etats-Unis**, à la fin de la décennie, près de 70 pour cent de tous les travailleurs à temps partiel étaient des femmes. Lorsque le travail à temps partiel a progressé, il paraît de plus en plus avoir été imposé et non choisi<sup>1</sup>.

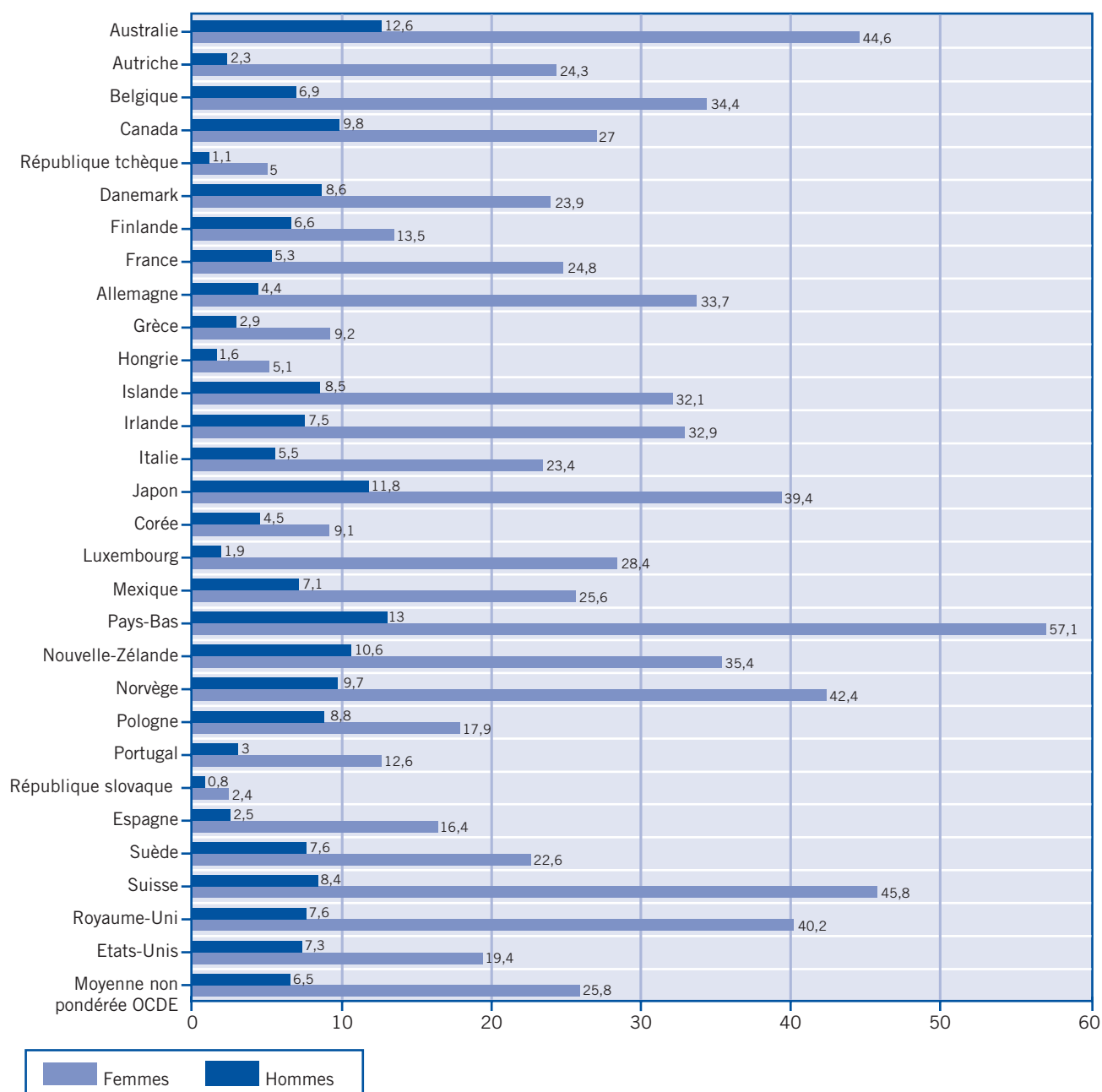
135. La progression de l'«emploi temporaire permanent» (lorsque les travailleurs n'obtiennent que des contrats de courte durée continuellement renouvelés ou de durée déterminée, des contrats temporaires, ou des contrats de ce genre avec de brèves interruptions entre ceux-ci) a tendance à concerner, de manière disproportionnée, les travailleuses ou d'autres groupes victimes de discrimination, quel que soit leur niveau d'instruction. Les femmes sont

<sup>1</sup> BIT: *Key indicators of the labour market (KILM) 2001-02* (Genève, 2002), p. 721.

aussi surreprésentées chez les travailleurs à domicile et les travailleurs occasionnels ou temporaires. Dans l'emploi indépendant, on observe proportionnellement plus d'hommes que de femmes chez les employeurs, tandis que les femmes sont le plus souvent des travailleuses à leur compte et dans l'économie informelle. Enfin, les femmes dominent sans partage la catégorie des travailleurs familiaux (souvent non rémunérés).

136. La part croissante des femmes dans l'emploi non agricole est un indicateur de la réalisation de l'un des objectifs de développement de l'ONU pour

Figure 3. Les femmes et les hommes travaillant à temps partiel, en pourcentage de l'emploi total des femmes et des hommes en 2000 (personnes âgées de 15 à 64 ans)



Source: OCDE: *Perspectives de l'emploi 2002* (Paris, 2002).

le Millénaire en ce qu'elle encourage l'égalité des sexes et l'autonomie des femmes. Il semble que, sur ce point, il y ait eu une amélioration dans la plupart des pays (voir le tableau 1 de l'annexe 3).

## **La discrimination dans la profession**

### **Discrimination et modes de ségrégation professionnelle**

137. Une fois franchi l'obstacle de l'entrée sur le marché du travail, les candidats à l'emploi peuvent continuer d'être victimes d'un traitement discriminatoire. Ainsi, les femmes peuvent décider d'abandonner une certaine voie professionnelle de crainte d'y être exposées à une discrimination. Les modèles de ségrégation professionnelle nous renseignent à ce sujet. Les hommes et les femmes ont en effet tendance à travailler dans différents secteurs de l'économie et à y occuper des postes différents dans la même catégorie professionnelle. Ainsi, les camionneurs sont en général des hommes, alors que les femmes prédominent d'ordinaire dans la confection de vêtements ou le travail domestique (ségrégation horizontale). Dans la même profession, les femmes constituent le gros des ouvriers de production, tandis que les hommes tendent à se trouver principalement dans des postes de contrôle de la production (ségrégation verticale).

138. La ségrégation professionnelle est souvent considérée comme une preuve d'inégalité, étant donné qu'elle comporte des aspects de la stratification sociale – pouvoir, qualifications et gains. Tous ces aspects sont liés et peuvent être utilisés comme des indicateurs d'avantage ou de désavantage social. La ségrégation professionnelle par sexe a porté un plus grand tort aux femmes qu'aux hommes: les emplois «féminins» sont généralement moins attractifs, donc moins payés, moins bien considérés et offrent moins de possibilités d'avancement. Des processus discriminatoires similaires se retrouvent, inspirés par la race, l'origine ethnique, l'âge, le handicap, l'état de santé, etc.; ils déprécient et cantonnent des catégories de travailleurs dans les emplois qui offrent des conditions de travail moins favorables.

### **Éléments déterminant la ségrégation professionnelle**

139. Les facteurs sociaux, culturels, historiques comme aussi économiques déterminent tous l'étendue et les modes de la ségrégation professionnelle dans le monde. Ils comprennent notamment:

- les normes sociales et les perceptions stéréotypées concernant les hommes et les femmes, la vie de famille et la vie active<sup>2</sup>;
- l'instruction et la formation professionnelle;
- les régimes de la fiscalité et de la sécurité sociale; les politiques et les institutions de bien-être social;
- la structure du marché du travail, dont la taille de l'économie informelle;
- la discrimination à l'entrée sur le marché du travail et sur le lieu de travail.

Les politiques et les institutions de bien-être social ont aussi des répercussions sur les chances des femmes dans divers domaines de la vie, y compris sur le marché du travail (voir encadré 1.1).

<sup>2</sup> P. Bourdieu: *La domination masculine* (Paris, Le Seuil, 1998).

**Encadré 1.1.****Politique officielle d'égalité entre hommes et femmes:  
typologie à quatre modèles dans les pays industrialisés**

- *Le modèle égalitaire officiel* (par exemple, les **Etats-Unis**), avec l'engagement officiel d'établir l'égalité des hommes et des femmes sur le marché du travail par voie législative, mais avec des services publics réduits pour les soins aux enfants.
- *Le modèle égalitaire substantiel* (par exemple, les pays nordiques), avec à la fois un engagement officiel en faveur de l'égalité des hommes et des femmes et l'offre d'importants services de soutien aux travailleuses.
- *Le modèle traditionnel centré sur la famille* (par exemple, le **Japon**), sans ou avec guère d'engagement officiel dans la loi et sans services importants pour les travailleuses.
- *Le modèle centré sur l'économie* (par exemple, la **Hongrie**), qui offre de nombreux services aux travailleuses, mais dont les autorités ne s'engagent pas ou guère en faveur de l'égalité entre hommes et femmes.

Lorsque les services de soutien aux mères sont bien développés, la participation des femmes à la population active est plus forte et va de pair avec une forte ségrégation professionnelle, les services sociaux étant dominés par les travailleuses. Le modèle traditionnel centré sur la famille pourrait avoir le moins de chances de viabilité à long terme, vu l'influence grandissante des idées égalitaires.

Source: M. L. Chang: «The evolution of sex segregation regimes», *American Journal of Sociology* (Chicago, University of Chicago Press), vol. 105, n° 6, mai 2000, pp. 1658-1701.

### **Les tendances observées dans la ségrégation professionnelle<sup>3</sup>**

140. La principale difficulté rencontrée dans la mesure des changements intervenus dans le degré de ségrégation professionnelle est la distinction qu'il faut opérer entre ceux qui se produisent dans la ségrégation verticale et ceux qui touchent la ségrégation horizontale. Les comparaisons sont rendues plus malaisées par le fait que la classification des professions dites féminines est moins détaillée que celle des professions à prédominance masculine.

141. On peut dire d'une profession qu'elle est principalement masculine ou féminine lorsque plus de 80 pour cent de la population active qui y est occupée appartient à un seul sexe. Si la moitié environ des travailleurs exercent des professions à prédominance masculine ou féminine, les femmes sont occupées dans une gamme plus étroite de professions que les hommes; il y a sept fois plus de professions non agricoles à prédominance masculine que de professions non agricoles à prédominance féminine<sup>4</sup>.

142. Le niveau le plus bas de ségrégation professionnelle horizontale par sexe est observé dans la région Asie-Pacifique, et le plus haut au Moyen-Orient-Afrique du Nord. Il est aussi relativement élevé dans d'autres pays en développement, mais son amplitude est moyenne dans les pays de l'OCDE (encore que l'on note des différences importantes et substantielles entre ces pays, les Etats-Unis faisant apparaître le niveau le plus bas et les pays scan-

**Professions  
à prédominance  
masculine ou féminine**

**Ségrégation  
professionnelle  
horizontale**

<sup>3</sup> Les chiffres présentés ici le sont à titre d'exemple et sont tirés de la base de données numériques sur l'emploi par groupes de professions détaillées et par sexe SEGREGAT (BIT).

<sup>4</sup> R. Anker: *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world* (Genève, BIT, 1998).

dinaves le niveau le plus haut)<sup>5</sup>. Les résultats par région montrent également une forte variation en Asie, alors qu'ailleurs ils sont plus homogènes (voir le tableau 2 de l'annexe 3).

143. Dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, la ségrégation horizontale a diminué dans la plupart des pays. Cette évolution a été la plus marquée dans les pays où la ségrégation était relativement forte (par exemple, dans plusieurs petits pays en développement et dans quelques pays de l'OCDE); la situation n'a pas changé dans les pays où elle était relativement faible. Une tendance inverse a été observée en **Chine** et à **Hong-kong, Chine**; dans les années quatre-vingt-dix, la ségrégation professionnelle s'est renforcée également dans les économies en transition<sup>6</sup>. En Chine, au cours des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, on a assisté à une augmentation de la ségrégation horizontale par sexe à la suite de la redéfinition du rôle et du statut des femmes par les réformes économiques<sup>7</sup>. D'une part, les femmes ont été encouragées à se retirer des industries à prédominance traditionnellement masculine<sup>8</sup>, d'autre part, de nouvelles possibilités d'emploi ont été créées dans les industries d'exportation, comme la confection de vêtements, où les femmes sont prédominantes.

### Ségrégation professionnelle verticale

144. Il semble qu'alors que la ségrégation horizontale régresse la ségrégation verticale ait souvent tendance à s'accroître. Le développement de l'industrie travaillant pour l'exportation, par exemple, a ouvert de nombreuses professions industrielles aux femmes, sans toutefois réduire les inégalités, qu'elles s'expriment en salaires, en responsabilités et en possibilités d'avancement. Il est toujours difficile pour les femmes de briser le «plafond de verre»<sup>9</sup> (voir le tableau 1).

**Tableau 1. Part des femmes cadres dirigeants dans les pays ayant collecté des données relatives à la CIP-88<sup>a</sup> pour 2000<sup>b</sup>**

Région	Cadres dirigeants en pourcentage de la population active	Pourcentage de femmes chez les cadres dirigeants
Pays développés	8,1	27,6
Economies en transition	6,7	32,9
Asie et Pacifique	5,6	15,3
Amérique latine et Antilles	5,0	32,8
Moyen-Orient et Afrique du Nord	5,9	28,1

<sup>a</sup> Classification internationale type des professions – grands groupes, sous-groupes et groupes de base (version révisée en 1988).

<sup>b</sup> Des données plus fortement ventilées révéleraient une ségrégation verticale encore plus marquée (voir H. Melkas et R. Anker: *Gender-based occupational segregation*, document préparé pour le présent rapport global (Genève, BIT, 2002).

Source: BIT: *Annuaire des statistiques du travail, 2001* (Genève, 2002).

<sup>5</sup> *Ibid.*

<sup>6</sup> On ne sait pas avec certitude si l'accroissement de la ségrégation professionnelle par sexe dans les pays en transition d'Europe est dû à une détérioration réelle au cours de la dernière décennie ou à un glissement causé par l'utilisation des classifications occidentales des professions.

<sup>7</sup> *Survey Report of Social Status of Women in China*, phase II, menée par la Fédération des femmes chinoises et le Bureau national des statistiques.

<sup>8</sup> Minghua Zhao: «The consequences of China's socialist market economy for seafarers», *Work, Employment and Society* (Londres, Sage Publications), vol. 16(1), 2002, pp. 171-183.

<sup>9</sup> L. Wirth: *Breaking through the glass ceiling: women in management* (Genève, BIT, 2001).

145. Avec le temps, les femmes ont accru leur présence dans les administrations et les directions<sup>10</sup>, mais la nature de leurs carrières professionnelles tend à bloquer leur avancement aux postes supérieurs. Aux niveaux inférieurs des directions, les femmes sont typiquement placées dans les secteurs non stratégiques – services du personnel et administration – plutôt que dans les emplois de cadres administratifs supérieurs et de directeurs responsables conduisant au sommet de la hiérarchie. Les femmes sont rares dans la mise au point des produits et dans les sociétés financières. Bien souvent, ces désavantages en début de carrière sont aggravés par leur exclusion des réseaux, officiels ou non, si indispensables à l'avancement dans les entreprises. La participation à la prise de décisions s'avère l'un des domaines les plus résistants à l'égalité entre hommes et femmes.

### *Les femmes exclues des réseaux*

146. Les changements dans la structure professionnelle de la population active constituent un autre facteur, encore que moins influent, qui contribue à la baisse tendancielle de la ségrégation professionnelle<sup>11</sup>. Dans la plupart des pays, la principale source d'emploi pour les femmes et les hommes est actuellement le secteur des services où la concentration des femmes est la plus élevée – environ 20 pour cent, voire 30 pour cent dans certains pays. La présence des femmes est prédominante dans le commerce de détail, l'hôtellerie et la restauration et, tout particulièrement, dans les services fournis à la collectivité, les services sociaux et les services personnels, traditionnellement associés à leurs rôles dans la société. Les services domestiques sont presque exclusivement féminins, et l'on observe aussi une plus forte proportion de femmes que d'hommes dans les services de santé, l'éducation et les services sociaux. Toutefois, les emplois les mieux rémunérés du secteur des services – dans la finance, l'immobilier, les affaires et l'administration publique – sont occupés principalement par les hommes.

147. Il est intéressant d'examiner la présence des femmes dans les «nouvelles» professions liées aux techniques de l'information et de la communication. Ces «nouveaux» emplois ont été considérés comme une chance offrant aux femmes l'égalité de traitement et des ouvertures, étant donné qu'ils exigent moins de qualités traditionnellement reconnues aux hommes – comme la force physique – que les professions où ceux-ci ont mieux réussi que les femmes. Les programmeurs et les analystes de systèmes sont deux exemples de ces nouvelles professions, qui sont en progression rapide et qui sont bien rémunérées. La part des femmes dans ces professions varie fortement d'un pays à un autre (voir le tableau 2). Toutefois, les quelques données disponibles montrent que la ségrégation professionnelle persiste dans ces nouveaux domaines d'activité. Au cours des années quatre-vingt-dix, la part des femmes dans ces professions a régressé dans plusieurs pays: la plus forte baisse s'est produite en **Pologne**, alors qu'on a observé une légère augmentation de 1,9 pour cent à **Hong-kong, Chine**.

### *Les «nouvelles» professions – une chance*

<sup>10</sup> Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM): *Le progrès des femmes à travers le monde, 2000* (New York, 2000), p. 91, graphique 4.3.

<sup>11</sup> R. Anker, *op. cit.*

**Tableau 2. Les femmes dans les «nouvelles» professions de programmeur et d'analyste de systèmes, 1990-2000**

Pays	Dernière année	Les femmes dans les «nouvelles» professions en pourcentage	Ratio de représentation <sup>a</sup>	Les femmes dans les «nouvelles» professions, variation en pourcentage 1990-2000 <sup>b</sup>
Allemagne	2000	18,0	0,42	–
Bélarus	1999	50,9	1,00	–
République de Corée	2000	23,4	0,65	–
Etats-Unis	2000	28,5	0,60	– 5,3
France	1999	19,6	0,43	– 2,3
Hong-kong, Chine	2001	23,8	0,54	1,9
Pologne	2001	25,0	0,55	– 44,1
Thaïlande	2000	47,7	0,98	–
Moyenne non pondérée		29,6	0,65	– 12,5

<sup>a</sup> Le ratio de représentation est le pourcentage de femmes dans une profession, divisé par le pourcentage de femmes dans la main-d'œuvre non agricole totale. Il montre dans quelle mesure une profession est plus féminisée (lorsque la valeur est supérieure à 1,0) ou moins (lorsque la valeur est inférieure à 1,0) qu'il n'est coutume dans le pays.

<sup>b</sup> Changement en pour cent ajusté sur une période de dix ans (par exemple, si le changement était mesuré sur une période de cinq ans, la valeur serait doublée; s'il était mesuré sur une période de vingt ans, elle serait réduite de moitié). Données des variations disponibles pour la France, de 1990 à 1999; les Etats-Unis, de 1991 à 2000; la Pologne, de 1994 à 2000; Hong-kong, Chine, de 1991 à 2001.

Source: H. Melkas, et R. Anker, *op. cit.*

### **La nécessité de politiques de soutien aux femmes**

148. On voit clairement que les changements de la structure par sexe du marché du travail et l'élimination des obstacles à la liberté individuelle de choisir une profession en connaissance de cause sont des processus très lents partout dans le monde. Si l'on a observé une certaine amélioration sur le plan de la ségrégation professionnelle horizontale par sexe, les modèles de la ségrégation professionnelle verticale par sexe continuent de se reproduire partout. Les vieux préjugés demeureront, à moins que les nouvelles possibilités d'emploi ne s'accompagnent de politiques de soutien aux femmes<sup>12</sup>.

## **La discrimination dans la rémunération**

### **Où se situe le problème et pourquoi est-il important de s'y attaquer?**

149. Pour s'attaquer à la discrimination dans la rémunération, il convient de définir les facteurs responsables des disparités salariales, afin de mettre le doigt sur ceux qui relèvent de la discrimination. On peut parler de discrimination lorsque la détermination des salaires se fonde principalement non sur le contenu des tâches à exécuter, mais plutôt sur le sexe, la couleur ou d'autres attributs propres à la personne qui travaille. Il est fort malaisé de saisir la discrimination dans la rémunération, et l'on a recouru pour ce faire à plusieurs méthodes. L'une fait une distinction entre les inégalités dues aux caractéristiques individuelles, comme le niveau d'instruction, les qualifications ou l'ancienneté, et celles qui sont imputables à la discrimination (pour

<sup>12</sup> BIT: *L'emploi dans le monde 2001 – Vie au travail et économie de l'information* (Genève, 2001).

des estimations, voir le tableau 4 de l'annexe 3). Une autre méthode consiste à prendre surtout en considération les inégalités entre les catégories: elle montre que le salaire ou les gains dans certaines professions ou secteurs d'activité, les qualifications ou les niveaux de pension sont typiquement plus bas que ceux des hommes, indépendamment des capacités individuelles. Selon cette méthode, une telle situation ne peut s'expliquer que par la discrimination<sup>13</sup>.

150. L'élimination de la discrimination dans la rémunération est cruciale si l'on veut instaurer une véritable égalité entre hommes et femmes et promouvoir la justice sociale et un travail décent. On ne saurait attendre d'améliorations durables du statut des femmes et d'autres groupes victimes de discrimination aussi longtemps que le marché les rétribuera à un taux inférieur à celui du groupe dominant. La convention n° 100 et la recommandation n° 90 qui l'accompagne (voir encadré 1.2) indiquent comment éliminer la discrimination fondée sur le sexe en matière de rémunération et promouvoir le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Cette convention internationale du travail est l'un des instruments les plus largement ratifiés (voir la figure 4) et devrait recueillir encore d'autres ratifications. D'après les informations reçues par le Bureau, **Antigua-et-Barbuda** et le **Koweït** ont entamé une procédure de ratification. D'autres pays, dont **Bahreïn**, **Kiribati**, la **République démocratique populaire lao**, la **Namibie**, **Oman**, le **Qatar** et les **Iles Salomon** sont actuellement en train d'examiner la convention en vue de sa ratification.

*Réaliser une véritable égalité entre femmes et hommes*

### *Les facteurs déterminant la discrimination dans la rémunération*

151. La faiblesse relative du capital humain et le caractère intermittent des carrières féminines sont souvent accusés d'être la raison principale des différences de revenu entre hommes et femmes. Mais, à l'exception de certains pays d'Afrique et d'Asie du Sud, non seulement l'écart dans l'instruction primaire et secondaire se réduit dans le monde entier, mais encore le nombre d'inscriptions des femmes dans les établissements d'éducation supérieure égale, voire dépasse celui des hommes<sup>14</sup>. Et pourtant, les femmes continuent d'exercer des professions moins bien rémunérées que les hommes ayant une éducation et une expérience équivalentes. Les institutions du marché du travail ne sont pas une scène neutre, elles reflètent les relations de pouvoir dans l'économie et la société au sens large. Il est donc important d'examiner les facteurs et les processus qui placent les femmes et d'autres groupes victimes de discrimination au bas de la structure des rémunérations. Le tableau 3 en donne un résumé.

*Différences de revenu entre femmes et hommes*

<sup>13</sup> Plusieurs études internationales montrent qu'environ un tiers de la différence de rémunération entre hommes et femmes est dû à la ségrégation professionnelle par sexe (R. Anker, *op. cit.*, 1998) et que de 10 à 30 pour cent de l'écart demeure «sans explication» (K. Nurmi: *Gender and labour market in the EU* (Helsinki, ministère des Affaires sociales et de la Santé, 1999). Les différences de revenu entre les femmes et les hommes portent aussi sur les pensions de retraite.

<sup>14</sup> Nations Unies: *The World's Women 2000, Trends and Statistics* (New York, 2000).



**Encadré 1.2.****La convention (n° 100) et la recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951**

La convention n° 100 et la recommandation n° 90 énumèrent un certain nombre de mesures destinées à encourager et à assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Aux termes de la convention n° 100, les taux de rémunération doivent être fixés sans discrimination fondée sur le sexe. De plus, elle demande que les travailleurs et les travailleuses obtiennent la même rémunération pour un travail de valeur égale, et non pas seulement pour le même travail ou pour un travail similaire. La mise en application de ce principe exige une comparaison entre les emplois, afin de déterminer leur valeur relative. Comme les hommes et les femmes tendent à travailler dans des professions différentes, il est important d'avoir des méthodes permettant d'évaluer objectivement la valeur relative des travaux que comportent les divers emplois en matière de contenu et de qualifications requises.

*Qu'est-ce que la rémunération?*

Le terme «rémunération» comprend «le salaire ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier» (article 1 a) de la convention n° 100).

Le principe de l'égalité de rémunération peut être appliqué par:

- a) la législation nationale;
- b) le système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation;
- c) les conventions collectives passées entre employeurs et travailleurs;
- d) une combinaison de ces divers moyens (article 2 de la convention).

*L'application du principe de l'égalité de rémunération:**une responsabilité commune de l'Etat et des partenaires sociaux*

Les Etats ayant ratifié la convention doivent assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération dans les branches d'activité où ils participent à la détermination des taux de salaire. Lorsqu'ils n'y participent pas directement, ils sont tenus d'encourager le respect de ce principe par ceux qui y prennent part. Les Etats doivent coopérer avec les organisations d'employeurs et de travailleurs pour mettre en application la convention et doivent les faire participer, le cas échéant, à l'établissement de méthodes objectives d'évaluation des emplois. Les organisations d'employeurs et de travailleurs sont également responsables de l'application effective de ce principe.

La discrimination dans la fixation des taux de rémunération n'est pas la seule source des disparités salariales entre hommes et femmes. De nombreux facteurs observés avant l'entrée sur le marché du travail et sur ce marché entravent aussi l'égalité des chances des femmes, y compris en matière de salaires. «Afin de faciliter l'application du principe de l'égalité de rémunération de la main-d'œuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale», la recommandation encourage l'adoption de mesures assurant aux femmes «des facilités égales ou équivalentes en matière d'orientation professionnelle ou de conseils professionnels, de formation professionnelle et de placement», «en encourageant les femmes à faire usage de ces facilités» et «en prévoyant des services sociaux et de bien-être qui répondent aux besoins des travailleuses», notamment de celles qui ont des responsabilités familiales (paragr. 6). Elle propose aussi des mesures encourageant l'égalité quant à l'accès aux diverses professions et fonctions.

Figure 4. Convention n° 100: nombre total de ratifications, 1995-2002

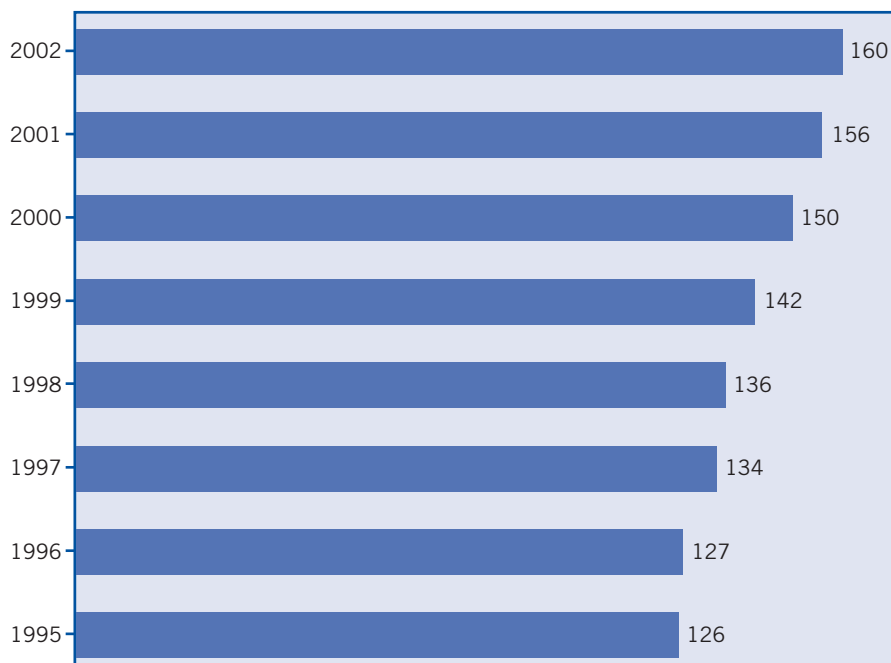


Tableau 3. Les facteurs déterminant les inégalités de rémunération pour les femmes et autres catégories sociales

Facteurs déterminants	Femmes	Race/appartenance ethnique	Classe/caste	Migrants ruraux	Jeunes	Travailleurs âgés
2 <sup>e</sup> salaire ou salaire d'appoint	Soutien de la famille nucléaire – accès limité aux prestations sociales	Soutien à la famille étendue; niveau de vie présumé bas	Probablement niveau de vie minimal	Soutenus par le réseau familial dans les régions rurales et urbaines	Soutien de la famille – pas de prestations sociales	Soutien de la pension
Faible représentation	Représentation dominée par les hommes; secteurs difficiles à organiser	Représentation dominée par une race ou un groupe ethnique	Représentation peut être dominée par des groupes qualifiés ou des castes supérieures	Non intégrés dans le système urbain de représentation	Représentation dominée par des adultes	Représentation dominée par des adultes dans la force de l'âge
Ségrégation des emplois	Affluent dans les emplois féminisés	Se regroupent par zone géographique ou par profession	Statut et salaire reflètent la hiérarchie de la classe sociale/caste, y compris le système éducatif		Emplois destinés aux jeunes et organisés pour eux	En quête d'un travail à temps partiel, peuvent avoir à accepter un emploi dans les secteurs des femmes ou des jeunes
Evaluation sociale des qualifications	Soins à autrui peu estimés	Qualifications associées à des groupes victimes de discrimination ethnique ou raciale peuvent être dépréciées	Evaluation sociale des qualifications peut refléter le statut (classe ou caste) des travailleurs	Qualifications rurales dépréciées	Systèmes de rémunération fondés sur l'âge peuvent dévaloriser les qualifications des jeunes travailleurs	Expérience des travailleurs âgés licenciés est dévalorisée

Source: Document de base préparé pour le rapport global par J. Rubery: *Pay equity, minimum wage and equality at work* (Manchester, University of Manchester, Institute of Science and Technology, 2002).

152. Les facteurs déterminant les inégalités de rémunération fondées sur le sexe comprennent aussi des restrictions ou des interdictions légales imposées au travail des femmes, par exemple les heures supplémentaires ou le travail de nuit. Un autre facteur se rapporte au coût prétendument plus élevé de l'emploi des femmes<sup>15</sup>. Ces coûts comprennent les prestations de maternité et l'absentéisme, qui serait plus répandu chez les femmes, la plus faible disposition à faire des heures supplémentaires, le moindre engagement et intérêt pour le travail, ainsi qu'une mobilité plus limitée en comparaison avec les hommes (voir encadré 1.3).

153. La méconnaissance générale de la distinction entre la notion de l'égalité de rémunération pour un travail similaire ou égal et «l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale», les éléments de la rémunération pris en compte pour son évaluation, et les méthodes qui peuvent être employées pour faire une estimation objective des emplois, sont des facteurs déterminants qui perpétuent l'inégalité des rémunérations. Une fois établis, même des taux salariaux ou des catégories salariales neutres peuvent être appliqués au désavantage des niveaux de revenu des femmes. Ainsi, en **Inde**, la classification salariale des travailleurs qualifiés et non qualifiés a parfois abouti à placer les femmes dans la catégorie des non-qualifiés, à bas salaires, et les hommes dans la catégorie des travailleurs qualifiés, mieux payés, quel que soit le contenu ou le niveau de qualification de l'emploi<sup>16</sup>.

#### Encadré 1.3.

#### Les travailleuses coûtent-elles plus que les travailleurs?

Les recherches du BIT portant sur l'Argentine, le Brésil, le Chili, le Mexique et l'Uruguay mettent en doute l'idée traditionnelle selon laquelle l'embauche d'une femme est plus coûteuse que celle d'un homme. Elles montrent que le coût supplémentaire de l'emploi d'une femme et des dépenses entraînées par la protection de la maternité et les soins aux enfants est très faible: en effet, l'élément des coûts non salariaux s'élève à moins de 2 pour cent des gains mensuels bruts des travailleuses. Si l'on considère tous les coûts non salariaux, y compris ceux de la formation et de la compensation des accidents du travail et autres, qui s'appliquent à différentes catégories de travailleurs, hommes et femmes, on constate que le coût supplémentaire lié à l'embauche d'une femme est inférieur à 1 pour cent.

Cela s'explique par le fait que le versement des prestations liées à la maternité et des salaires pendant le congé de maternité n'est pas à la charge des employeurs, mais du Trésor public (Chili) ou de la sécurité sociale (Argentine, Brésil, Mexique, Uruguay). Lorsque les prestations sont financées par le système de sécurité sociale – ce qui est le cas dans la plupart des pays d'Amérique latine, à l'exception du Chili –, les contributions de l'employeur ne sont liées ni au nombre ni à l'âge des travailleuses, mais à l'effectif total du personnel des deux sexes. Cette forme de financement vise à assurer une valeur essentielle, la protection des femmes contre une discrimination éventuelle fondée sur la maternité, dans l'esprit des conventions internationales du travail sur la protection de la maternité.

Source: L. Abramo et R. Todaro: *Cuestionando un mito: costos laborales de hombres y mujeres en América Latina* (Lima, bureau régional de l'OIT, 2002).

<sup>15</sup> BIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et observations concernant certains pays*, Rapport III (Partie 1 A), Conférence internationale du Travail, 89<sup>e</sup> session, 2001, paragr. 40-41.

<sup>16</sup> I. Mazumdar et coll.: *Equal remuneration in India: Law and practices on gender based wage differentials with special reference to the banking sector* (BIT, New Delhi, août 2000).

154. Les employeurs comme les syndicats ont tendance à accorder à l'égalité de rémunération un rang moins élevé dans l'ordre de priorité qu'à d'autres questions, comme les niveaux de salaire et l'emploi. Lors de la Conférence sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale (**Hong-kong, Chine**, mars 2000), par exemple, un représentant des employeurs a conclu que la suppression des inégalités de salaire entre hommes et femmes était coûteuse et n'apportait guère d'avantages<sup>17</sup>. Les syndicats ont eux aussi tendance à percevoir l'égalité de rémunération comme une préoccupation des seules travailleuses et non comme une affaire d'intérêt stratégique pour tous les travailleurs. Les taux de chômage élevés et la pauvreté sont souvent invoqués pour justifier l'inaction sur ce point. Dans les économies en transition, le retard, voire le non-paiement des salaires, est allégué pour justifier la faible visibilité de l'égalité de rémunération dans le programme des syndicats. Cependant, les choses changent progressivement. L'Internationale des services publics (ISP) a lancé une grande campagne parmi ses membres pour encourager l'égalité de rémunération en vue notamment de faire mieux comprendre cette question et de renforcer la capacité d'action des syndicats. Par la formation et la sensibilisation, l'ISP encourage l'inscription de l'égalité de rémunération dans la négociation collective.

*L'égalité de rémunération a un rang inférieur dans l'ordre de priorité*

155. Les syndicats et les employeurs se font une idée du coût qu'entraînerait la détermination de l'ampleur des disparités salariales et des ressources nécessaires à leur correction qui les dissuade de s'attaquer à ce problème. Pourtant, il existe des méthodes peu coûteuses, telles que des audits sur les salaires dans les entreprises, qui permettent d'identifier les inégalités et qui ont été utilisées avec succès<sup>18</sup>.

156. La prévalence croissante des systèmes de fixation des salaires fondés sur la productivité ou les résultats du travailleur plutôt que sur le contenu des tâches constitue un nouveau défi à la réalisation de l'égalité de rémunération. Les versements additionnels liés à l'expérience, au mérite ou aux résultats ne sont pas répartis de manière équitable entre les salariés du haut et du bas de l'échelle. De plus, des prestations en nature, comme les voitures de fonction, sont prévues plus souvent dans les contrats signés avec les hommes que dans ceux signés avec les femmes.

157. L'absence de statistiques exactes et fiables permettant de mesurer les inégalités salariales constitue une autre entrave à la réalisation de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Sur les lieux de travail, l'absence de données sur les taux de salaire pour les différentes catégories de travailleurs exerçant différentes professions et le secret entourant ce type d'informations font obstacle à la conduite de programmes d'évaluation des emplois.

*Absence de statistiques exactes et fiables*

### ***Les tendances dans la discrimination en matière de rémunération***

158. Les statistiques portant sur les gains sont plus souvent ventilées par sexe que par race, couleur ou religion. Si l'on se fonde sur les données statis-

*Pas de tendance linéaire ou uniforme*

<sup>17</sup> Equal Opportunities Commission Conference Equal Pay for Work of Equal Value, Hong-kong, Chine, 18 mars 2000; Communication de P. Maule, Directeur de AON Consulting Hong-kong Ltd.

<sup>18</sup> J. Pillinger: *Pay equity now! Pay equity resource package* (Internationale des services publics (ISP), 2002), p. 20.

tiques limitées et insuffisantes dont on dispose<sup>19</sup>, on n'observe aucune tendance linéaire et uniforme en ce qui concerne les déséquilibres dus au sexe dans les rémunérations; on remarque pourtant que ces écarts sont en règle générale plus étroits dans le secteur public que dans le secteur privé. Les disparités dans les gains moyens des hommes et des femmes varient selon la branche d'activité et le pays et sont le résultat:

- *des différences dans les dotations en capital humain.* Les investissements dans l'instruction, la formation, la mobilité de la main-d'œuvre et la quête d'emploi sont généralement plus faibles pour les femmes que pour les hommes.
- *de la ségrégation professionnelle horizontale fondée sur le sexe.* Il apparaît que les professions principalement exercées par les hommes ont des taux de rémunération nettement plus élevés que celles qui sont principalement exercées par les femmes.
- *de la ségrégation professionnelle verticale fondée sur le sexe.* Dans la même profession, les femmes occupent en général des postes inférieurs à ceux des hommes.
- *de la nécessité de concilier travail et responsabilités familiales.* Les femmes peuvent être contraintes ou peuvent choisir d'accepter des emplois qui leur permettent de concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles.
- *de l'expérience professionnelle.* Les femmes qui entrent et sortent de la population active acquièrent moins d'expérience, ce qui se traduit par des salaires inférieurs.
- *des connaissances.* Il peut y avoir un manque d'informations permettant de faire des comparaisons ou de connaître ses droits.

159. L'écart de revenu entre hommes et femmes est en train de se combler dans la plupart des cas; néanmoins, il continue d'être important en dépit d'exceptions significatives.

160. Dans de nombreux pays industriels et en développement, l'entrée des femmes dans des emplois plus variés et mieux payés a conduit à une hausse des gains de celles qui appartiennent au décile supérieur, en comparaison avec le revenu moyen des hommes. Il en est résulté une plus grande égalité entre hommes et femmes, mais au prix d'une plus forte inégalité entre les femmes, le gros de leurs effectifs restant concentré dans les «emplois féminins», mal payés et subalternes<sup>20</sup>. Les différences de salaires sont particulièrement marquées dans les pays en développement qui poursuivent une politique d'industrialisation en vue de l'exportation, ou qui ont établi des zones franches d'exportation. La disparité des gains frappe aussi le travail à la pièce effectué à domicile et la plupart des travaux agricoles rémunérés.

161. Cet écart est d'ordinaire plus faible dans les pays qui connaissent une négociation collective centralisée qui insiste sur des politiques salariales égalitaires (par exemple, l'**Australie**, la **Norvège** et la **Suède**). Il a tendance à être le plus fort dans les pays qui mettent l'accent sur le rôle traditionnel non égalitaire des femmes sur le marché du travail (par exemple, le **Japon**), ou qui ont un système de fixation des salaires décentralisé et orienté vers le marché,

<sup>19</sup> Il est difficile d'évaluer les tendances dans les écarts de rémunération parce qu'il n'existe qu'un nombre limité de pays pour lesquels on dispose de séries de données comparables internationalement, en particulier pour mesurer les changements intervenus dans le temps. De plus, la couverture des différents secteurs économiques et des différentes professions est souvent incomplète, avec une forte distorsion en faveur du secteur urbain formel.

<sup>20</sup> I. Bruegel et D. Perrons: «Deregulation and women's employment: The diverse experiences of women in the United Kingdom», *Feminist Economies* (Londres, Routledge Journals), vol. 4, n° 1, printemps 1998, pp. 103-125. OCDE: *Perspectives de l'emploi 2002* (Paris, 2002).

avec une négociation dans l'entreprise (par exemple, les **Etats-Unis**). En général, les plus fortes différences entre les branches d'activité et les entreprises résultent plus souvent d'une fixation des salaires décentralisée que de systèmes centralisés. En d'autres termes, la décentralisation du système de fixation des salaires renforce le plus souvent l'effet de la ségrégation des emplois sur les différences de rémunération<sup>21</sup>.

162. En 1995, dans tous les pays de l'OCDE, les revenus moyens des femmes étaient inférieurs à ceux des hommes, l'écart le plus important étant relevé en **République de Corée**<sup>22</sup> et au **Japon**<sup>23</sup>. Point positif, les femmes jeunes et plus instruites sont les moins exposées à l'écart de revenu imputable au sexe, bien que cet écart se creuse au fur et à mesure de l'âge. La maternité est un déterminant de poids dans les inégalités de revenu entre hommes et femmes et parmi les femmes. Cette constatation montre l'importance des mesures tendant à concilier les responsabilités familiales et professionnelles si l'on veut faciliter la participation des femmes à l'emploi rémunéré.

163. Depuis les années soixante-dix, l'écart des rémunérations s'est resserré dans les pays de l'OCDE, bien qu'avec lenteur. Au cours des quinze dernières années, c'est aux **Etats-Unis** et en **France** que l'écart a diminué le plus – de 38 et de 34 points respectivement –, alors qu'au **Canada** et en **Suède** l'évolution a été moins rapide – 14 et 15 points respectivement (voir le tableau 4). Il faut relever toutefois que les plus fortes améliorations ont été observées dans les années soixante-dix. Dans l'Union européenne, certaines études estiment que 15 pour cent au moins des disparités salariales sont le fait de la discrimination directe ou indirecte<sup>24</sup>.

**Tableau 4. Le comblement de l'écart de rémunération entre hommes et femmes depuis les premières années quatre-vingt dans quelques pays de l'OCDE (première année = 100)**

Pays	Période	Indice
Australie	1984-2001	82
Canada	1980-1999	85
République de Corée	1977-1997	70
Etats-Unis	1979-1999	62
France	1980-1999	66
Japon	1980-2000	81
Portugal	1975-1999	70
Royaume-Uni	1980-2000	70
Suède	1975-1995	86

Source: OCDE: *Perspectives de l'emploi 2002* (Paris)

<sup>21</sup> F. Blau et L. Kahn: «Wage structure and gender earnings differentials: An international comparison», *Economica* (Oxford, Blackwell Publishers), vol. 63, n° 250S, 1996, pp. S29-S62.

<sup>22</sup> OCDE: *Perspectives de l'emploi 2001* (Paris, 2001), p. 150, graphique 4.2.

<sup>23</sup> En 2002, les travailleuses japonaises gagnaient en moyenne 65,5 pour cent des salaires moyens des hommes. Confédération internationale des Syndicats libres: *Internationally recognised core labour standards in Japan*, rapport pour l'examen des politiques commerciales du Japon soumis au Conseil général de l'OMC, Genève, 6 et 8 novembre 2002 ([http://www.icftu.org/display\\_document.asp?Index=991216659&Language=EN](http://www.icftu.org/display_document.asp?Index=991216659&Language=EN)).

<sup>24</sup> Commission européenne: *Magazine Egalité entre les femmes et les hommes* (Luxembourg, 2001), n° 11, p. 7.

*Mesures permettant de concilier responsabilités professionnelles et familiales*

164. Pendant les premières étapes de la période de transition dans les pays de l'Europe centrale et orientale, on a noté une stabilité apparente de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Celle-ci cachait d'importants effets de sélection, comme le retrait des travailleuses peu qualifiées et mal payées, ainsi que la disparition des services d'aide liés au travail<sup>25</sup>. Toutefois, depuis 1995, les données signalent une tendance générale à un rétrécissement de l'écart salarial dans les gains moyens entre hommes et femmes, avec une hausse, dans certains pays, des gains des femmes par rapport à ceux des hommes. Les plus fortes augmentations semblent s'être produites dans des pays comme la **Pologne**, la **Roumanie** et la **Slovénie** où les gains des femmes étaient déjà relativement élevés en comparaison de ceux des hommes<sup>26</sup>.

165. En Amérique latine, le rapport du revenu moyen par heure de travail entre femmes et hommes dans les secteurs non agricoles a augmenté, passant de 68 pour cent à 78 pour cent entre 1990 et 2000, alors que le ratio du revenu mensuel a progressé de 59 pour cent à 66 pour cent (voir la figure 5). La différence entre ces deux indicateurs est due à la durée moyenne plus faible pour les femmes (39,9 heures par semaine pour les femmes, contre 46,8 pour les hommes). Cette hausse s'est produite dans une situation de croissance du PIB national, de l'emploi et de la féminisation de la main-d'œuvre<sup>27</sup>.

166. Tous les pays ont annoncé une amélioration des revenus des femmes en comparaison avec ceux des hommes, les avancées les plus importantes étant relevées en **Colombie** (14 pour cent) et au **Paraguay** (19 pour cent), et les plus modestes dans des pays comme le **Chili** (5 pour cent) et l'**Equateur** (1 pour cent).

### **Les disparités dans les gains dues à l'appartenance à une race**

#### **La «pénalisation raciale»**

167. Comme nous l'avons vu plus haut, il n'existe guère de données sur la discrimination dont sont victimes d'autres groupes que les femmes. Il existe pourtant, aux **Etats-Unis**, certaines informations sur les différences de gains en fonction de l'appartenance à la race. Elles indiquent que la «pénalisation raciale»:

- est plus forte pour les hommes que pour les femmes, ce qui s'explique par la ségrégation professionnelle plus forte entre les hommes noirs ou d'origine hispanique et les hommes blancs qu'entre les femmes noires ou d'origine hispanique et les femmes blanches<sup>28</sup>;
- est proportionnellement plus forte au sommet de la hiérarchie professionnelle. Les professions qui accusent les plus fortes disparités raciales en

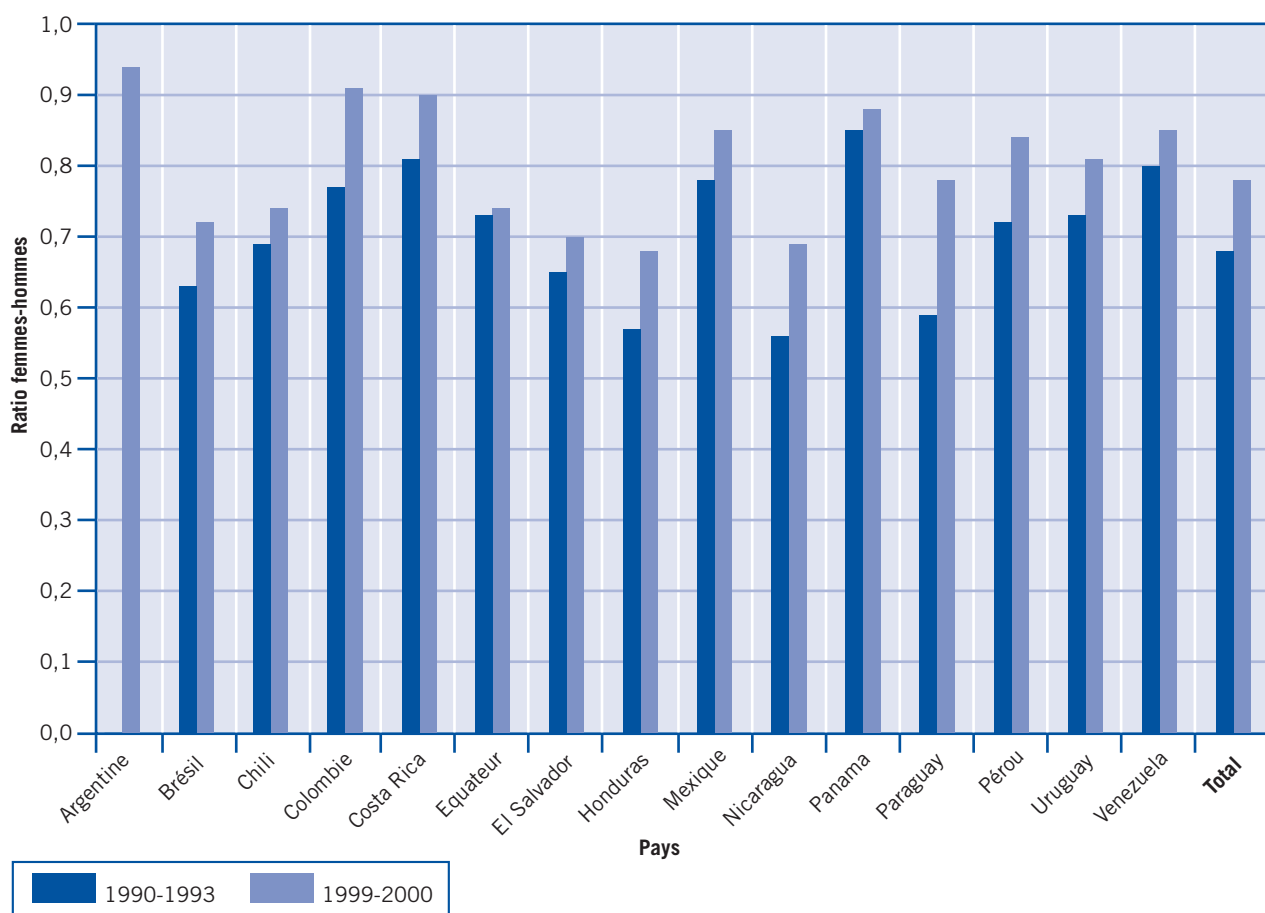
<sup>25</sup> UNICEF: *Women in Transition*, The MONEE Project (Regional Monitoring Report) n° 6 (Florence, Centre international pour le développement de l'enfant, 1999); A. Newell et B. Reilly: *The gender pay gap in the transition from communism: Some empirical evidence* (University of Sussex, School of Social Sciences), document de travail n° 305, mai 2000.

<sup>26</sup> EUROSTAT: *Statistiques en bref* (Communautés européennes, 2001), n° 5/2001, p. 6.

<sup>27</sup> BIT: *Panorama Laboral 2001* (Lima, bureau régional de l'OIT, 2001).

<sup>28</sup> K. Bayard, J. Hellerstein, D. Neumark et K. Troske: *Why are racial and ethnic gaps larger for men than for women? Exploring the role of segregation using new worker – Establishment characteristics database* (Cambridge, Massachusetts, National Bureau of Economic Research), document de travail n° 6997, 1999.

Figure 5. Revenu moyen par heure de travail des femmes par rapport à celui des hommes dans les secteurs non agricoles de divers pays d'Amérique latine, 1990-2000



Source: BIT: *Panorama Laboral 2001* (Lima, Bureau régional de l'OIT, 2001).

matière de gains étaient le plus souvent celles qui sont fondées sur des réseaux de relations sociales, alors que celles qui indiquaient les plus faibles disparités étaient celles dans lesquelles le salaire ne dépendait guère du type de clientèle<sup>29</sup>;

- s'accroît avec le degré d'instruction. Plus de la moitié des différences dans le salaire horaire (presque 53 pour cent) parmi les immigrants africains noirs et blancs diplômés des universités américaines<sup>30</sup> sont demeurées inexpliquées par les qualités liées aux gains comme l'instruction, la profession et la durée du travail.

168. Dans les villes du **Brésil**, les femmes blanches ont un revenu moyen plus élevé que les hommes non blancs, mais une fois ajustée en fonction du degré d'instruction, la hiérarchie des revenus du travail est inversée et s'établit comme suit: femmes non blanches au bas de l'échelle, femmes blanches,

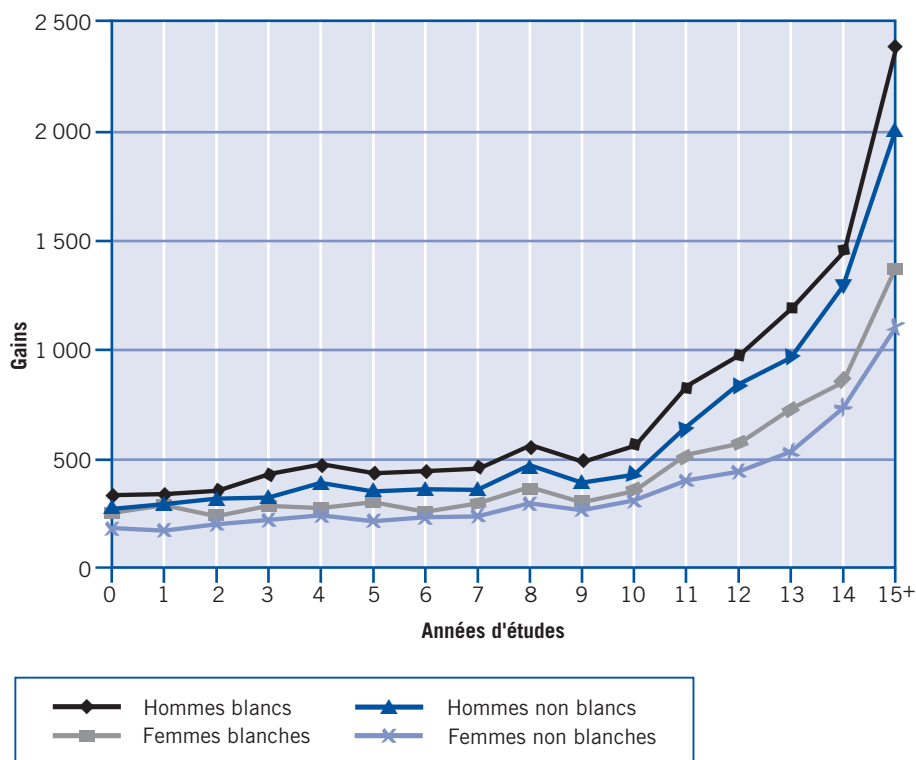
<sup>29</sup> E. Grodsky et D. Pager: «The structure of disadvantage: Individual and occupational determinants of the black-white wage gap», *American Sociological Review* (Washington, DC, American Sociological Association), vol. 66, n° 4, août 2001.

<sup>30</sup> F. Nii-Amoo Dodoo et B. K. Takyi: «Africans in the diaspora: Black-white earnings differences among America's Africans», *Ethnic and Racial Studies* (Londres, Routledge Taylor and Francis Group), vol. 25, n° 6, nov. 2002, pp. 913-941.



hommes non blancs, hommes blancs au sommet de l'échelle<sup>31</sup>. Bien que les femmes blanches aient le niveau d'instruction le plus élevé de tous les segments de la population, hommes blancs compris, elles sont le plus souvent sans emploi.

Figure 6. Brésil urbain - Gain en fonction du nombre d'années d'études, par sexe et par race (1999)



Source: J. Mezzera: *Diferencias de inserción e ingresos en el mercado de trabajo urbano del Brasil, según género y raza* (Brasilia, BIT, 2001).

### Le salaire minimum

169. L'adoption d'une politique de salaire minimum, dont le but premier est d'instituer un plancher pour la structure des salaires afin de protéger les travailleurs les plus mal payés, vise à améliorer les gains de ceux dont la représentation, au bas de la hiérarchie professionnelle, est disproportionnée, à savoir les femmes, les migrants et d'autres groupes qui peuvent être victimes de discrimination fondée sur l'origine ethnique, l'âge, le handicap, la santé, etc.<sup>32</sup>. Le gouvernement de **Bahreïn**, par exemple, envisage d'introduire un salaire minimum dans le secteur privé qui s'appliquerait aux travailleurs nationaux comme aux expatriés. Ces derniers constituent 60 pour cent de la population active et gagnent beaucoup moins que les travailleurs nationaux.

<sup>31</sup> J. Mezzera: *Diferencias de inserción e ingresos en el mercado de trabajo urbano del Brasil, según género y raza* (Brasilia, BIT, 2001).

<sup>32</sup> J. Rubery: *op. cit.*

Cette mesure serait un pas positif vers l'élimination de la discrimination entre la main-d'œuvre nationale et migrante<sup>33</sup>.

170. Quelques informations montrent le bénéfice que les femmes ont véritablement tiré du salaire minimum sur le plan de l'égalité. En Europe orientale et centrale, où la restructuration économique a pris des formes différentes selon les pays, on a relevé un point commun: les gains des hommes comme des femmes ont été tirés vers le bas et, pour beaucoup, bien au-dessous d'un quelconque niveau de subsistance. Dans les pays où le salaire minimum a été maintenu à un niveau raisonnable, comme la **Pologne**, il a contribué à maintenir une relative égalité des salaires dans le secteur d'Etat et à réduire l'incidence des faibles rémunérations.

171. Aux **Pays-Bas**, le système national de la négociation collective fait fond sur la politique de salaire minimum et établit des taux de salaire et des conditions de travail obligatoires dans de nombreux secteurs qui occupent des femmes. Depuis 1993, la portée du salaire minimum a été étendue aux personnes qui travaillent moins d'un tiers d'une durée hebdomadaire normale. Cette décision a réduit l'incidence des bas salaires dans ce groupe de travailleurs à forte représentation féminine<sup>34</sup>. Le **Royaume-Uni** a introduit en avril 1999 un salaire minimum national qui a profité à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, en particulier aux travailleurs à temps partiel. Les femmes ont constitué 70 pour cent des travailleurs qui ont bénéficié de cette mesure, et plus des deux tiers de ceux-ci travaillaient à temps partiel. D'autres groupes comprenaient des ressortissants de minorités ethniques, notamment des communautés pakistanaise et bangladaise, ainsi que des travailleurs manuels. Aux **Etats-Unis**, le salaire minimum fédéral a évolué en termes réels et relatifs depuis 1968 pour atteindre sa valeur maximale pendant la seconde moitié des années quatre-vingt-dix. Les femmes ont bénéficié relativement plus de cette augmentation, étant donné qu'elles représentent 65 pour cent du total. La part des travailleurs noirs dans les bénéficiaires a été de 15,1 pour cent (ils constituaient 11,6 pour cent de la population active) et la part des Hispaniques de 17,4 pour cent (10,6 pour cent de la population active). La majorité des bénéficiaires du salaire minimum étaient des travailleurs à temps partiel, mais leurs collègues à temps plein représentaient encore 48 pour cent des personnes intéressées par cette mesure, 40 pour cent étant seuls soutiens de famille<sup>35</sup>.

172. Une politique de salaire minimum est souvent considérée comme dénuée d'intérêt pour les personnes à leur compte qui constituent les gros bataillons de travailleuses dans de nombreux pays en développement. Toutefois, certaines données laissent penser qu'un salaire minimum a le mérite d'établir un objectif de référence pour les gains des travailleurs dans l'économie informelle. En **Indonésie**, par exemple, une enquête sur les directeurs dans les industries de la chaussure et du vêtement a montré qu'il était généralement respecté, les hommes étant rémunérés bien au-dessus du salaire minimum, et les femmes l'étant au niveau de celui-ci. Les employeurs considéraient que les pesanteurs et chicaneries administratives liées aux licences d'exportation

### *Les femmes bénéficient d'une politique de salaire minimum*

<sup>33</sup> BIT: *Employment, social protection and social dialogue. An integrated policy framework for promoting decent work in Bahrain*, rapport de la mission interdisciplinaire sur la promotion de l'emploi et la protection sociale à Bahreïn (26-30 janvier et 26-27 février 2002), mars 2002.

<sup>34</sup> J. Plantenga, E. Koch et M. Sloep: *Trends and prospects for women's employment in the Netherlands in the 1990's*, EC Gender and Employment Expert Group, European Work and Employment Research Center, document de travail (Manchester, University of Manchester, Institute of Science and Technology, 1996).

<sup>35</sup> J. Rubery, *op. cit.*, pp. 58-59.

posaient plus de difficultés que le salaire minimum<sup>36</sup>. Dans d'autres cas, quelques petites entreprises à faible productivité travaillant aux marges du secteur structuré ne respectent qu'en partie une politique de salaire minimum et s'abstiennent de verser des prestations non salariales, comme les vacances payées, les congés de maladie ou les pensions de retraite, afin de réduire leurs coûts<sup>37</sup>.

***Les difficultés  
engendrées  
par l'adoption  
d'un salaire minimum***

173. On peut soutenir qu'un salaire minimum, avec des mécanismes appropriés de fixation et d'adaptation, contribue à réduire la dispersion des salaires et que l'écart de revenus entre hommes et femmes tend à se combler lorsque la dispersion est plus faible. Les difficultés rencontrées dans l'adoption d'un salaire minimum pour redresser les inégalités de rémunération entre hommes et femmes sont multiples, comme le sont les possibilités offertes. Lorsque les syndicats ne sont pas bien représentés, le salaire minimum peut être un élément utile de toute tentative de réaliser l'égalité de salaire entre hommes et femmes.

<sup>36</sup> L. P. Rosner: «The impact of recent increases in minimum wage rates on employment growth and poverty in Indonesia», manuscrit inédit mentionné dans l'article de M. Rama: «The consequences of doubling the minimum wage: The case of Indonesia», *Industrial and Labor Relations Review* (New York, Cornell University), vol. 54, n° 4, juillet 2001, pp. 864-881.

<sup>37</sup> Y. van der Meulen Rodgers: *Protecting women and promoting equality in the labor market: Theory and evidence*, Policy research report on gender and development, Working Paper Series, n° 6 (Banque mondiale, Groupe de recherche sur le développement, 1999).

## 2. Moyens d'action

174. Différents moyens d'action peuvent être utilisés pour lutter contre la discrimination: loi, mesures d'application, action positive, statistiques, éducation et formation, services de l'emploi. Tous relèvent des attributions de l'OIT – qui coopère avec ses mandants dans certains de ces domaines –, mais le but n'est pas ici de décrire le travail accompli par le BIT. Il en sera question plus tard. Rien n'empêche toutefois le lecteur de tirer des conclusions quant aux domaines dans lesquels l'OIT et les autres organismes internationaux devraient accentuer leur effort.

175. Quel que soit le type de discrimination, son élimination exige une même panoplie d'instruments qui vont de lois cohérentes à des mesures d'action positive, en passant par des politiques et des programmes de formation et d'emploi appropriés. Ce qui peut changer, ce sont la combinaison des moyens d'intervention et l'importance relative de chaque instrument à différents stades.

### *La loi: un premier pas indispensable*

176. L'Etat joue un rôle clé dans l'élimination de la discrimination et la promotion de l'égalité au travail. La loi peut aider à la réalisation de cet objectif, directement, en s'attaquant au problème de la discrimination sur le lieu de travail (voir le tableau 5) et, indirectement, en garantissant l'égalité dans des domaines autres que le travail (vie familiale, droits de succession, de propriété et contractuels, accès à la propriété et au crédit, éducation). Dans les pays où il existe une situation de pluralisme juridique, le cadre légal doit prendre en compte le droit coutumier.

### *Rôle de l'Etat*

**Tableau 5. Types de textes juridiques comportant des dispositions contre la discrimination <sup>a</sup>**

Textes	Dispositions	Exemples
Constitution	Principe général de l'égalité	Presque tous les pays
	Interdiction de la discrimination au travail	Brésil
	Egalité de rémunération	Brésil, Equateur, Italie, Suisse,
	Action positive	Afrique du Sud, Inde, Namibie
Droit du travail	Interdiction de la discrimination	Bénin, Fédération de Russie
	Action positive	France
	Egalité de rémunération	Bénin, Tchad
	Loi sur la non-discrimination et l'égalité	a) Emploi uniquement
b) Emploi + autres dimensions socio-économiques		Trinité-et-Tobago ( <i>loi sur l'égalité des chances</i> )
	a) Un seul motif de discrimination	Royaume-Uni ( <i>loi sur la discrimination sexuelle, loi sur les relations raciales, loi sur l'invalidité</i> )
	b) Plusieurs motifs ou groupes sociaux	Etats-Unis ( <i>titre VII de la loi sur les droits civils</i> ), Guyana ( <i>loi sur la prévention de la discrimination</i> ), Irlande ( <i>loi sur l'égalité en matière d'emploi</i> )
	Action positive	Afrique du Sud ( <i>loi sur l'équité en matière d'emploi</i> ), Canada ( <i>loi sur l'équité en matière d'emploi</i> ), Italie ( <i>loi sur l'action positive pour l'égalité entre les hommes et les femmes au travail</i> ), Namibie ( <i>loi sur l'action positive au travail</i> )

<sup>a</sup> Ce tableau donne une idée des types de textes juridiques et de dispositions contre la discrimination actuellement adoptés pour faire barrage à la discrimination à l'embauche et au travail, ainsi que quelques exemples de pays où l'on en trouve. Ce tableau n'est ni exhaustif ni représentatif des meilleures pratiques à suivre.

177. Dans les pays de *common law*, le pouvoir judiciaire contribue beaucoup à l'élaboration de textes contre la discrimination. En **Inde**, la Cour suprême a rendu une décision prescrivant des directives et des normes qui interdisent le harcèlement sexuel au travail<sup>38</sup>. Au **Zimbabwe**, un tribunal du travail a prononcé un jugement en faveur du demandeur à la suite d'une plainte pour harcèlement sexuel en dépit de l'absence de dispositions juridiques appropriées<sup>39</sup>.

178. Certains pays, dont la **Finlande** et les **Pays-Bas**, recourent au droit pénal pour régler les problèmes de discrimination au travail.

### Egalité de rémunération

179. Les textes de loi sur l'égalité de rémunération servent à combattre la discrimination entre hommes et femmes. Ces textes traitent des problèmes que sont la sous-évaluation des tâches accomplies majoritairement par des femmes et les disparités observées concernant la structure des rémunérations et les mécanismes de fixation des salaires, mais il n'y est pas question des nombreux autres facteurs qui contribuent à défavoriser les femmes. D'où la nécessité de lois complémentaires sur l'égalité des chances ou d'une législation sur l'égalité qui oblige à promouvoir l'égalité d'une manière plus générale. En **Suède**, la loi sur l'égalité des chances exige que les entreprises

<sup>38</sup> N. Haspels, Z. M. Kasim, C. Thomas et D. McCann: *Action against sexual harassment at work in Asia and the Pacific* (Bangkok, BIT, 2001), p. 70.

<sup>39</sup> *Ibid.*

comptant plus de 10 travailleurs appliquent chaque année un plan qui vise à remédier aux inégalités, y compris en matière de rémunération. Certains pays ont également adopté des textes qui favorisent l'égalité des chances dans la fonction politique.

180. Les textes peuvent également traiter de la discrimination en matière d'emploi. La loi sur la fonction publique en vigueur au **Botswana** et en **France**, les règlements généraux de la fonction publique contiennent des dispositions contre le harcèlement sexuel. Au **Brésil**, la loi sur la fonction publique fédérale réserve aux handicapés 20 pour cent des postes vacants qui donnent lieu à un concours<sup>40</sup>.

181. Concernant les lois contre la discrimination ou en faveur de l'égalité, deux voies sont possibles. La première consiste à mettre en place, pour les différents motifs de discrimination, des régimes juridiques et des mécanismes d'application distincts, comme c'est le cas au **Royaume-Uni**. La seconde voie, suivie par l'**Australie** et les **Etats-Unis**, se résume à une loi unique contre la discrimination ou en faveur de l'égalité qui a pour objet d'éliminer divers motifs de discrimination illégaux. Les deux voies présentent des avantages et des inconvénients. Le cadre réglementaire le mieux à même de faciliter l'élimination de la discrimination au travail dépend de la situation et des priorités du pays. Quelle que soit la voie empruntée, il importe que le cadre réglementaire soit clair, cohérent et équitable, et qu'il encourage les entreprises comme les particuliers à prendre leurs responsabilités et à promouvoir l'égalité.

### *Les deux voies possibles*

### *Evolution des approches juridiques*

182. Un nombre croissant de pays s'écartent de la voie juridique consistant exclusivement à interdire la discrimination et s'orientent vers une politique positive plus large de prévention de la discrimination et de promotion de l'égalité. Le modèle juridique fondé sur l'interdiction des pratiques discriminatoires permet d'éliminer les formes les plus flagrantes de discrimination, comme la discrimination directe en matière de rémunération<sup>41</sup>, mais il est moins efficace contre des formes de discrimination plus subtiles, comme la ségrégation professionnelle<sup>42</sup>. Par ailleurs, son efficacité contre la discrimination est fortement tributaire des procédures judiciaires engagées, ce qui le met hors de portée des travailleurs les plus désavantagés et les plus exposés à la discrimination. Ces derniers renoncent souvent à saisir la justice, par ignorance ou par peur des représailles.

### *De l'interdiction à la prévention*

183. On observe depuis quelques années une tendance à l'intégration des questions d'égalité dans les politiques et lois générales. En **République tchèque**, par exemple, le Plan d'action national de 1998 concernant la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et le Plan national de l'emploi de 1999 consacrent une approche intégrée qui exige de tous les ministres qu'ils s'attachent à promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. En Irlande du Nord, l'article 75 de la loi de 1998 oblige les pouvoirs publics à accorder l'attention voulue à la promotion de l'égalité des chances entre personnes de confessions religieuses différentes. Une approche intégrée

### *Intégration des questions d'égalité*

<sup>40</sup> J. Hodges-Aeberhard: *Etude comparative sur les statuts de la fonction publique* (Genève, BIT, 2001).

<sup>41</sup> Voir D. Neumark: *The effects of race and sex discrimination laws*, Working paper 8215 (National Bureau of Economic Research, 2001), <http://www.nber.org/papers/w8215>.

<sup>42</sup> L. Dickens: «Anti-discrimination législation: exploring and explaining the impact on women's employment», W. McCarthy: *Legal intervention in industrial relations: gains and losses* (Blackwell, Oxford, 1992), pp. 103-146.

implique une évaluation des retombées attendues des législations et politiques proposées sur des groupes déterminés, comme les femmes ou les minorités, et leur participation aux décisions<sup>43</sup>. Pour que les problèmes spécifiques posés par les inégalités ne soient pas noyés dans la masse, il importe de voir dans les politiques intégrées un complément et non un remplacement des lois qui s'attaquent précisément à la discrimination.

184. Les lois sur l'égalité des chances adoptées par des instances supranationales ou au titre d'accords commerciaux régionaux peuvent influencer sur l'élaboration des législations nationales. La CARICOM a adopté, par exemple, dans le cadre de son projet d'harmonisation des législations du travail, un modèle sur l'égalité de chances et de traitement des travailleurs pour guider les Etats Membres dans leur travail législatif. Le droit européen en matière d'égalité, qui englobe des aspects comme l'égalité salariale, la sécurité sociale, les régimes de retraite, les allocations de maternité, le congé parental et le travail à temps partiel<sup>44</sup>, a des retombées directes sur les lois nationales. Dernièrement, une directive a été adoptée qui prescrit l'égalité de traitement à l'embauche et au travail en vue de faire barrage aux actes de discrimination directe et indirecte fondés sur la religion ou la croyance, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle<sup>45</sup>. Le droit de l'Union européenne et la jurisprudence correspondante s'étendent, les candidats à l'adhésion devant transposer dans leur système l'acquis communautaire, qui inclut des lois et une jurisprudence en matière d'égalité<sup>46</sup>.

### ***Politiques des marchés publics: un nouvel instrument pour promouvoir l'égalité?***

#### ***Un complément de la législation***

185. Les pays profitent de plus en plus des marchés publics en complément de la loi pour réaliser des avancées sociales<sup>47</sup>. En Europe et en Amérique du Nord, notamment, des politiques des marchés publics ont été adoptées pour lutter contre la discrimination dont font l'objet certains groupes – femmes, minorités ethniques ou religieuses, personnes handicapées. En **Afrique du Sud**, la loi-cadre de 2000 fait obligation aux organes de l'Etat de se doter d'une politique de marchés préférentiels et d'un système d'attribution de points en reconnaissance de mesures précises telles que «l'embauche de personnes, ou de catégories de personnes, qui ont toujours fait l'objet d'une discrimination à cause de leur race, de leur sexe ou d'une invalidité» (art. 2).

<sup>43</sup> C. McCrudden: «Regulating discrimination: Advice to a legislator on problems regarding the enforcement of anti-discrimination law and strategies to overcome them», Loenen et Rodrigues: *Non-discrimination law: Comparative perspectives* (La Haye, Kluwer Law International, 1999).

<sup>44</sup> L'article 4 de la directive du Conseil 97/80/CE du 15 décembre 1997 sur la charge de la preuve en cas de discrimination sexuelle dit ceci: «Dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.»

<sup>45</sup> Directive du Conseil 2000/78/CE du 27 novembre 2000, article premier. En conformité avec le droit européen sur l'égalité, cette directive prévoit l'inversion de la charge de la preuve en cas de discrimination (art. 10).

<sup>46</sup> L'acquis communautaire désigne l'ensemble des droits et obligations communs, qui lient tous les Etats membres de l'Union européenne. Les pays candidats doivent accepter l'acquis communautaire pour pouvoir adhérer à l'Union.

<sup>47</sup> C. McCrudden: «Social policy issues in public procurement: A legal overview», S. Arrowsmith et A. Davies: *Public procurement: Global revolution* (La Haye, Kluwer Law International, 1998).

186. Les politiques de marchés publics peuvent faire intervenir l'administration centrale ou les collectivités locales. Dans certains cas, les coûts sont entièrement supportés par les entreprises; dans d'autres, l'autorité contractante fournit aux adjudicataires des conseils ou des aides financières. Les sous-traitants ne sont que rarement pris en compte. Le recours croissant à la sous-traitance limite donc les effets des politiques de marchés publics sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. D'autres instruments, comme les codes de conduite et les accords-cadres internationaux, sont de plus en plus employés pour y remédier.

### ***Des mesures d'application, de contrôle et de promotion indispensables à un changement durable***

187. Une application efficace de la loi exige un investissement humain et financier de la part de l'Etat, l'instauration et le bon fonctionnement de structures administratives et judiciaires, une bonne connaissance de la teneur de la loi, ainsi que la confiance des travailleurs et des employeurs dans le système. La plupart des systèmes d'application fonctionnent sur la base de plaintes et ne peuvent donc être activés que par une intervention des travailleurs, de leurs représentants ou d'agents publics. Des systèmes d'application particulièrement réactifs sont nécessaires pour que les lois sur l'égalité s'appliquent dans les faits à tous les travailleurs, notamment aux membres des groupes minoritaires et aux femmes.

188. L'application de la loi pose de nombreux problèmes. Pour les victimes de discrimination, par exemple, il est difficile d'obtenir une aide et une représentation juridiques adéquates, d'aller en justice, de comprendre les procédures, de supporter de longs retards, d'engager des frais importants et de réunir des éléments de preuve suffisants. Il peut s'y ajouter une méconnaissance des principes de l'égalité et de la discrimination liée au sexe et à la culture chez les avocats et les juges, une inadaptation des mécanismes de règlement, de réparation et de sanction et, pour les tribunaux ou les organismes d'application de la loi spécialisés, une insuffisance de personnel, de procédures et de pouvoirs.

189. De nombreux gouvernements sont conscients de la nécessité de consolider leurs mécanismes de défense de l'égalité. A cette fin, ils revoient régulièrement leurs lois sur le travail ou l'égalité en en étendant le champ d'application, en multipliant les mesures de réparation et de sanction, en changeant les règles de procédure, en donnant plus de poids à l'inspection du travail et en instaurant des organes administratifs et judiciaires nouveaux ou renforcés.

190. Il incombe aux inspecteurs du travail de faire respecter les dispositions prévues en matière d'égalité dans le droit général du travail ou dans des lois spécifiques. Par son action de conseil, l'inspection du travail peut aider à prévenir ou faire cesser des actes de discrimination. Elle peut aider au règlement effectif de litiges pour cause de discrimination et apporter une aide à d'autres organismes d'application de la loi. Malheureusement, la plupart des inspections du travail disposent de ressources financières, matérielles et humaines insuffisantes. Elles croulent souvent sous les responsabilités et elles possèdent une formation réduite dans le domaine de la discrimination.

### ***Le rôle capital de l'inspection du travail***

191. Certains gouvernements ont instauré un programme de formation spécialisée et de sensibilisation afin que l'inspection du travail soit mieux armée pour prévenir, contrôler et sanctionner les actes de discrimination directe et indirecte, y compris de harcèlement sexuel et la discrimination salariale. A **Chypre**, la loi de 2002 sur l'égalité des salaires reconnaît des pouvoirs précis



à l'inspection du travail et porte création d'un comité technique chargé d'effectuer une évaluation de la situation en cas de plainte. Au **Brésil**, il existe dans chaque Etat une inspection spécialisée dans les problèmes de discrimination. Aux **Philippines**, les actes discriminatoires figurent sur les listes d'inspection.

### *Organismes spécialisés*

192. Pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité, certains pays se dotent d'organismes spécialisés. Ces derniers peuvent être rangés en deux catégories. Les premiers, qui ont une fonction de conseil et de promotion, incluent les commissions de la condition féminine, les conseils de protection des minorités et les organes de coordination interministérielle. Leur travail consiste habituellement à recueillir, publier et diffuser des informations, à effectuer des analyses et à émettre des recommandations concernant la législation, la politique suivie et la mise en œuvre des plans d'action, et à dispenser une formation. Ces organismes sont souvent du type «tripartite plus» de manière à englober des représentants des principaux groupes concernés. En **Uruguay**, la Commission tripartite pour l'égalité des chances et de traitement au travail se compose de représentants des travailleurs, des employeurs, du ministère du Travail et de la Sécurité sociale et de l'Institut des femmes et de la famille. On peut y obtenir de l'aide et des renseignements sur la législation concernant l'égalité des chances. Les organismes spécialisés de la seconde catégorie ont des pouvoirs quasi judiciaires qui leur permettent d'examiner les plaintes pour discrimination. Certains organes, comme, en **Australie**, la Commission des droits de l'homme et de l'égalité des chances, possèdent à la fois des pouvoirs d'incitation et de contrôle. Certains organismes chargés d'examiner les plaintes s'occupent des problèmes de discrimination dans un large éventail de domaines (éducation, emploi, logement, etc.) tandis que d'autres ne s'intéressent qu'à la discrimination au travail (**Autriche, Brésil, Irlande du Nord, etc.**). Beaucoup d'organismes se concentrent sur la protection d'un groupe particulier, comme les femmes ou les minorités ethniques, tandis que l'action d'autres commissions porte sur plusieurs groupes sociaux ou sur de multiples formes de discrimination (**Etats-Unis; Hong-kong; Chine; Trinité-et-Tobago**). Il s'est créé dernièrement des commissions nationales des droits de l'homme, dont les secteurs d'intervention incluent généralement la discrimination au travail (**Afrique du Sud, Ghana, Pakistan**). Les organismes qui se limitent à la discrimination contre un groupe particulier comme les femmes ou les minorités présentent l'avantage de bien connaître tous les aspects de telle ou telle forme de discrimination. En revanche, ceux qui s'intéressent à plusieurs types de discrimination sont mieux en mesure de traiter divers aspects et de multiples formes de discrimination.

### *Aide aux victimes*

193. Les organismes d'application spécialisés peuvent aider les victimes à se défendre et à obtenir gain de cause d'une manière informelle et peu coûteuse. Les procédures qu'ils suivent sont habituellement moins contraignantes pour le citoyen ordinaire qu'une action en justice et sont adaptées à la nature délicate des affaires de discrimination complexes. Aux **Etats-Unis**, au **Ghana** et à **Hong-kong, Chine**, les organes compétents sont également habilités à entamer une enquête de leur propre initiative sans attendre qu'un particulier porte plainte.

194. Améliorer l'efficacité de ces mécanismes exige que l'on s'attaque aux points suivants: limites de l'autorité ou des pouvoirs de ces organismes, manque d'argent et de personnel qualifié, difficulté d'accès pour les personnes qui en ont le plus besoin et, surtout, volonté politique nécessaire pour conforter les mesures engagées. L'accessibilité peut être améliorée par la création de bureaux régionaux ou locaux, l'instauration d'institutions mobiles et la simplification des procédures. La mise sur pied d'organismes spécialisés est le signe d'une évolution positive, mais leur multiplication, les chevauchements

existant entre leurs attributions et l'absence de coordination peuvent nuire à l'efficacité des mesures d'application. Le **Canada**, parmi d'autres pays, s'est doté d'un mécanisme pour lutter contre diverses formes de discrimination au travail, ainsi que dans d'autres domaines.

195. Les médiateurs et les bureaux de médiation jouent deux rôles principaux: enquêter sur les défaillances de l'administration et réparer les injustices avérées. Il leur incombe de formuler des recommandations, d'effectuer des évaluations et d'émettre des critiques, et de présenter un rapport annuel au parlement. Certains pays ont mis en place un bureau de médiation pour régler les problèmes d'inégalité. En **Hongrie**, les médiateurs sont compétents pour mener des enquêtes et pour intenter une action en justice, et pour appuyer les plaintes déposées par des particuliers au regard de la Constitution.

### *Médiateurs*

196. À l'intérieur du système judiciaire, les plaintes pour discrimination au travail peuvent être adressées aux tribunaux du travail ou aux conseils des prud'hommes ainsi qu'aux tribunaux civils, qu'il s'agisse de la juridiction municipale ou de la Cour suprême du pays. Il s'avère difficile de prouver l'existence d'une discrimination par la voie judiciaire officielle même lorsque l'intention poursuivie n'a pas à être démontrée. Dans la plupart des cas concernant l'embauche, le licenciement, la rémunération ou la promotion d'un travailleur, l'employeur est celui qui possède les renseignements utiles. Par ailleurs, les actes de harcèlement sexuel sont fréquemment commis sans témoin. Afin d'aider les plaignants et de leur garantir un procès équitable, un nombre croissant de pays chargent désormais l'employeur de prouver la fausseté des allégations de discrimination émises par le plaignant. L'application des lois sur l'égalité de rémunération constitue une tâche particulièrement difficile pour les tribunaux. Au **Royaume-Uni**, pour soulager les tribunaux du travail à cet égard, les affaires de ce type sont confiées à des experts en évaluation des postes, qui remettent ensuite au tribunal un rapport technique à titre consultatif.

### *Action en justice*

## *L'action positive*

197. L'expression «action positive» désigne «un ensemble cohérent de mesures, de caractère temporaire, visant spécifiquement à améliorer la situation des membres d'un groupe cible dans la société à un ou plusieurs égards, afin d'assurer leur égalité effective avec les autres groupes»<sup>48</sup>. C'est aux **Etats-Unis** que cette expression est apparue dans les années soixante. Au **Canada**, on parle de mesures d'«équité en matière d'emploi», l'équité allant au-delà de la nécessité de traiter les personnes sur un même pied et impliquant des mesures particulières et la prise en compte des différences. Partout en Europe, c'est l'expression «action positive» qui est employée, alors que d'autres pays font référence à des «mesures temporaires spéciales». En **Afrique du Sud**, la loi de 1998 sur l'équité au travail définit les mesures d'action positive comme suit: «mesures conçues pour garantir aux personnes qualifiées appartenant à des groupes désignés une égalité des chances à l'embauche et une représentation équitable dans toutes les catégories professionnelles et à tous les niveaux dans l'entreprise».

### *Définition*

198. Indépendamment de la terminologie en vigueur, toutes ces mesures ont pour but d'accélérer l'accès des groupes sous-représentés à l'emploi, à l'instruction, à la formation, etc. Elles peuvent consister à avantager un membre

<sup>48</sup> *Prévention de la discrimination. La notion d'action positive et son application pratique*, rapport final présenté par M. Bossuyt, rapporteur spécial, conformément à la résolution 1998/5 de la sous-commission de la promotion et de la protection des droits de l'homme, E/CN.4/Sub.2/2002/21, 17 juin 2002, p. 3.

d'un groupe cible, lorsque la différence entre deux candidats à un poste est minime, ou à donner une très nette préférence aux membres de groupes désignés. On pensera, par exemple, aux plans de mesures d'équité en matière d'emploi qui font état d'objectifs et de calendriers pour améliorer la représentation de certains groupes et qui définissent les politiques nécessaires à leur réalisation. Entrent également sous l'appellation de mesures d'action positive les systèmes d'attribution de quotas, pour certains postes, aux membres de groupes désignés.

### Caractère temporaire des mesures

199. Les mesures d'action positive ont en commun le fait d'être temporaires. Cela suppose une évaluation régulière et objective de ces programmes pour juger de leur efficacité, revoir leur champ d'application et leur contenu, et savoir à quel moment il convient d'y mettre fin. Dans certains pays, toutefois, ils peuvent être interrompus ou revus à la baisse à cause d'une compression des dépenses sociales, d'une détérioration de la conjoncture ou d'une restructuration de l'économie. Dans d'autres pays, comme l'**Inde**, ils ont pris un caractère permanent ou semi-permanent.

200. Pour éviter les réactions indésirées et une stigmatisation des groupes désignés, il importe d'obtenir leur accord préalable et de consulter tous les acteurs en jeu. Ces derniers incluent les groupes économiques dominants ainsi que les bénéficiaires potentiels, l'Etat, aux différents niveaux, et les organisations d'employeurs et de travailleurs. Il convient de prévoir et de vérifier les retombées de l'application de ces politiques sur les tiers. On notera plus particulièrement les consultations réalisées à Regina et Saskatoon (**Canada**) en 2001 sur le rôle et les responsabilités des différents intervenants gouvernementaux et non gouvernementaux pour une concrétisation de l'équité en matière d'emploi et sur les moyens d'évaluer les résultats obtenus<sup>49</sup>. Les mesures d'action positive doivent être définies avec souplesse, compte tenu de l'évolution des mentalités et des perceptions du public, et en accord avec la culture du pays, sa réalité sociopolitique et les possibilités de son économie<sup>50</sup>.

201. Le nombre et la nature des groupes bénéficiaires de ces mesures ont tendance à varier avec le temps et entre les pays. Au Canada, par exemple, les premières mesures d'action positive, destinées aux femmes, ont ensuite été complétées par une politique d'«équité en matière d'emploi» conçue pour quatre groupes distincts: les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les «minorités visibles»<sup>51</sup>. En **Inde** (voir encadré 2.1), la liste des groupes visés par la «politique de réservation» fait régulièrement l'objet de révisions. Aux **Etats-Unis**, la diversification croissante de la population a récemment provoqué l'inclusion des travailleurs immigrés parmi les bénéficiaires des mesures d'action positive<sup>52</sup>.

### Bénéficiaires

202. La désignation des bénéficiaires de ces mesures revêt une importance extrême car elle a des répercussions évidentes, entre autres, sur l'élaboration des budgets, mais ce n'est pas toujours une tâche aisée. Le débat houleux qui a animé le **Brésil** concernant les groupes devant bénéficier de la nouvelle politique d'action positive engagée pour freiner la discrimination raciale s'est expliqué en partie par le «flou artistique» entourant la notion de couleur.

<sup>49</sup> Saskatchewan Human rights Commission: *Annual Report 2000-2001*, <http://www.gov.sk.ca/shrc/annreport2001/Annual>.

<sup>50</sup> J. Hodges-Aeberhard, et C. Raskin (directeurs de publication): *Affirmative action in the employment of ethnic minorities and persons with disabilities* (Genève, BIT, 1997).

<sup>51</sup> L'expression «minorités visibles» désigne les personnes ayant immigré au Canada. Voir C. L. Bacchi: *The politics of affirmative action: Women, equality & category politics* (Londres, SAGE Publications, 1996).

<sup>52</sup> D. R. Harris et R. Farley: «Demographic, economic and social trends in a multicultural America», J.S. Jackson (directeur de publication): *New directions: African Americans in a diversifying nation* (Washington, DC, National Policy Association, 2000).

**Encadré 2.1****L'action positive en Inde***Un processus de concertation complexe dans un Etat démocratique*

En Inde, les mesures d'action positive ont pour but de remédier aux effets d'une politique sociale rétrograde; elles obéissent à la volonté de régler, conformément à la Constitution, les inégalités auxquelles font face d'innombrables castes et tribus. La stratification de la société en castes ne se réduit pas à la population hindoue (environ 80 pour cent du total); elle pèse aussi sur des groupes d'autres confessions comme les musulmans, les chrétiens et les sikhs. Les personnes visées par les mesures d'action positive sont désignées par l'appellation officielle de «classes attardées». Ces dernières se divisent en deux groupes: les SC/ST, c'est-à-dire les castes inscrites (anciennes castes des «intouchables» qui représentent aujourd'hui approximativement 15 pour cent de la population) et les tribus inscrites (tribus qui n'appartenaient pas au système de castes et qui vivaient dans les forêts et les montagnes, qui représentent environ 8 pour cent de la population), et les OBC, c'est-à-dire les autres castes attardées (différentes castes de cultivateurs et d'artisans non recensées mais dont la proportion se situe dans une fourchette de 25 à 50 pour cent de la population). Ce classement inclut toutes les confessions religieuses.

Les mesures d'action positive, mieux connues en Inde sous le nom de «politique de réservation», ont pour but de réserver principalement aux SC et ST des sièges aux postes électifs des institutions politiques, des emplois dans la fonction publique et des places dans les établissements d'enseignement. La réservation de postes suscite une grande controverse. Depuis 1951, le gouvernement central (fédéral) réserve 22 pour cent de ses emplois aux candidats des SC (15 pour cent) et des ST (7 pour cent). Ces dernières années, les communautés qui ne bénéficient pas de la politique de réservation ont manifesté de plus en plus fortement leur ressentiment. En remplacement de la politique de réservation, de nombreux universitaires proposent, comme outil de nivellement social durable, de faciliter l'accès à l'éducation et d'en améliorer la qualité. Mais les gouvernements, notamment ceux des Etats, n'ont pas la volonté politique de développer les possibilités de formation à l'école en dépit du pouvoir de nivellement social dont une telle stratégie fait preuve dans l'Etat du Kerala.

Source: A. Beteille: *The conflict of norms and values in contemporary Indian society*, dans l'ouvrage publié sous la direction de P. L. Berger: *The limits of social cohesion* (Boulder, Westview Press, 1998), pp. 265-292.

### **Les mesures d'«action positive» donnent-elles les résultats escomptés?**

203. Dans plusieurs cas, les mesures d'action positive ont permis de remédier aux inégalités existant sur le marché du travail entre les classes dominantes et les groupes désignés<sup>53</sup> et ont eu pour effet d'augmenter la productivité dans les entreprises. En Irlande du Nord, par exemple, où de telles mesures sont en vigueur depuis 1988, la ségrégation à l'embauche a diminué et on observe une atténuation de la sous-représentation des catholiques en général ainsi que des communautés catholiques et protestantes dans certaines zones particulières<sup>54</sup>. En **Afrique du Sud**, le nombre de ménages noirs qui gagnent

<sup>53</sup> J. Hodges-Aeberhard et C. Raskin, *op. cit.*

<sup>54</sup> B. Hepple: *Work, empowerment and equality* (Genève, BIT, 2000), p. 4-6.

autant ou plus qu'une famille blanche moyenne est passé de moins de 1 000 à 1,2 million en moins d'une décennie<sup>55</sup>. Les mesures d'action positive semblent en outre s'accompagner d'effets bénéfiques imprévus. Les médecins issus des minorités, par exemple, sont plus nombreux que les médecins provenant des groupes dominants à traiter des patients ayant de faibles revenus ou appartenant à une minorité.

204. On observe que les retombées des mesures d'action positive varient entre les pays (voir le tableau 6) et même à l'intérieur d'un pays, en fonction des motifs et des manifestations de la discrimination. Aux **Etats-Unis**, par exemple, les progrès enregistrés apparaissent globalement plus marqués concernant l'égalité entre les sexes que pour l'égalité raciale<sup>56</sup>. Les pays nordiques réussissent mieux que d'autres pays de l'OCDE à réduire les disparités de rémunérations entre les hommes et les femmes, mais ils sont moins habiles à diminuer la ségrégation professionnelle. Il ressort d'études empiriques que les effets des mesures d'action positive sur le rendement des travailleurs appartenant à un groupe désigné dépendent de la façon dont ces mesures sont mises en œuvre. Aux **Etats-Unis**, par exemple, les employeurs partisans de l'action positive emploient des méthodes permettant de mieux dépister certaines qualités cachées des candidats<sup>57</sup>. Ils appliquent en outre des techniques de formation et d'évaluation mieux ciblées grâce auxquelles ils peuvent améliorer le niveau de qualification des employés issus de minorités.

#### *Aucun effet négatif sur la productivité*

205. Une étude récente réalisée en **Australie** et au **Royaume-Uni** montre que, dans les deux pays, les mesures en faveur de l'égalité des chances n'ont aucun effet négatif sur la productivité, y compris dans les entreprises auxquelles ces mesures ont été plus ou moins imposées<sup>58</sup>. Dans les grandes entreprises, notamment, les effets sur la productivité sont globalement positifs et statistiquement significatifs dans les deux pays. Cela signifie non seulement qu'il est possible d'adopter une législation rigoureuse obligeant les entreprises à prendre des mesures d'action positive, mais aussi qu'il peut être rentable de les appliquer avec soin et d'encourager les entreprises à s'engager en ce sens.

206. De manière générale, l'atténuation des inégalités à l'embauche ou au travail entre les groupes «dominants» et les groupes «cibles» ne s'accompagne pas d'une atténuation proportionnelle des inégalités au sein des groupes bénéficiaires eux-mêmes. Pour obtenir des résultats plus uniformes, certains analystes recommandent de prendre en compte la composition des groupes ainsi que la situation socio-économique et d'autres caractéristiques au moment d'établir à qui doivent s'adresser les mesures d'action positive<sup>59</sup>.

207. La nécessité et la légitimité des mesures d'action positive sont l'objet d'une controverse. Pour les détracteurs de ces mesures, elles constituent une

<sup>55</sup> International Council on Human Right Policy: *Racial and economic exclusion. Policy implications* (Versoix, 2001).

<sup>56</sup> W. A. Darity Jr. et P. L. Mason: «Evidence on discrimination in employment: Codes of color, codes of gender», *The Journal of Economic Perspectives* (Nashville, American Economic Association), vol. 12, 1998, pp. 63-90.

<sup>57</sup> H. Holzer et D. Nuemark: «Assessing affirmative action», *op. cit.* Selon les auteurs, les employeurs adeptes des mesures d'action positive et qui comptent beaucoup sur le travail de dépistage découvrent chez les travailleurs issus des minorités des qualités non observées qui compensent un niveau d'études insuffisant.

<sup>58</sup> On peut logiquement s'attendre à ce que les effets sur la productivité soient moins marqués dans les entreprises auxquelles ces mesures sont imposées, étant donné que les entreprises qui trouvent ces mesures coûteuses n'ont pas la possibilité d'y renoncer et que les autres entreprises peuvent être incitées à adopter des mesures symboliques.

<sup>59</sup> Conseil économique et social des Nations Unies: *The concept and practice of affirmative action*, E/CN.4/Sub.2/2001/15.

forme de discrimination *positive* ou à *l'envers*. Elles se traduisent par un traitement préférentiel injuste pour les membres de certains groupes sur la base de caractéristiques telles que la race ou la religion, traitement incompatible avec le souci d'une plus grande égalité. Les partisans des mesures d'action positive affirment qu'elles ne sont pas appliquées d'une manière arbitraire mais dans le but de remédier à une situation d'inégalité profonde imputable à une discrimination sociale en cours ou passée<sup>60</sup>. Il est clair que les décisions concernant l'ampleur et la nature des mesures d'action positive, les différents moyens d'incitation et de dissuasion et les modalités de mise en œuvre, y compris les procédures «d'élimination progressive», obligent à effectuer une réflexion approfondie et à trouver un accord d'une manière concertée. Des mesures d'action positive sont nécessaires pour aplanir les inégalités des chances, notamment lorsque les disparités socio-économiques sont marquées d'un groupe à l'autre et résultent d'une longue période d'oppression et d'exclusion sociale entre tel et tel groupe.

### Importance des données

208. Pour lutter efficacement contre la discrimination au travail, il est essentiel d'en connaître l'ampleur et la nature. Il est nécessaire de recueillir des données pour étendre le champ des connaissances sur la discrimination, orienter les choix politiques, faciliter la conception, l'application, le contrôle et l'évaluation des mesures d'intervention, ainsi que pour fixer des objectifs et des repères permettant de mesurer les progrès accomplis vers plus d'égalité. Évaluer l'importance de la discrimination au travail constitue une tâche difficile, à cause de limites d'ordre conceptuel et de l'incapacité de recueillir certaines données utiles. Il arrive fréquemment que des chiffres sur les inégalités soient indirectement utilisés pour démontrer l'existence d'une discrimination. Des progrès significatifs ont été accomplis lorsqu'il s'agit de mesurer les inégalités entre les hommes et les femmes, mais il reste beaucoup à faire au chapitre de la discrimination sexuelle et sous d'autres formes.

### Enrichir les bases de données

### Considérations techniques et financières

209. La forme ou la structure des données que l'on peut se procurer aisément (recensements, enquêtes auprès des ménages, enquêtes auprès des établissements, etc.) ne permettent pas toujours de conclure immédiatement à la présence d'une discrimination. Il est nécessaire d'obtenir des renseignements complémentaires ou d'employer des variables substitutives. Une grande attention a été apportée à la méthode de production de statistiques<sup>61</sup> et de budgets<sup>62</sup>, mais d'autres manifestations de la discrimination n'ont pas fait l'objet d'un travail théorique et méthodologique aussi poussé.

<sup>60</sup> J. Faundez: *Affirmative action: International perspectives* (Genève, BIT, 1994).

<sup>61</sup> Concernant les disparités entre les sexes, voir par exemple le numéro spécial «Femmes, genre et travail» de la *Revue internationale du Travail* (Genève, BIT), vol. 138, n° 3, 1999.

<sup>62</sup> Voir D. Budlender et G. Hewitt: *Gender budgets make more cents: Country studies and good practice* (Londres, Secrétariat du Commonwealth, automne 2002). A la cinquième réunion des ministres du Commonwealth chargés de la condition féminine, ces derniers ont estimé que le processus macrobudgétaire national constituait un bon point de départ pour la mise sur pied de politiques macroéconomiques. L'Initiative budgétaire pour l'égalité des sexes (BIG), pilotée par le Secrétariat du Commonwealth, est entrée en vigueur à la Barbade, à Fidji et à Saint-Kitts-et-Nevis, et le processus va de l'avant en Afrique du Sud et au Sri Lanka, <http://www.thecommonwealth.org/gender/index1.htm>.

Tableau 6. Lutte contre la discrimination raciale: la politique d'action positive de différents pays

Pays	Groupes ethniques	Pourcentage de la population	Inégalités	Action positive	Résultats	Observations
Malaisie	Bumiputras Chinois Indiens	62 30 8	Les Bumiputras détenaient le pouvoir politique et les Chinois le pouvoir économique. Le revenu moyen des Chinois était égal à 2,29 fois celui des Malais et le revenu moyen des Indiens était égal à 1,77 fois celui des Malais. En 1970, parmi les étudiants de l'enseignement supérieur, 49,7 % étaient des Malais, 42,7 % des Chinois et 5,1 % des Indiens. Taux de pauvreté: 49 % en 1970.	<i>Nouvelle politique économique</i> (1970) destinée à réduire puis à faire disparaître l'utilisation de critères raciaux pour l'attribution de fonctions économiques. Elle vise aussi à éliminer la pauvreté indépendamment de la race. <i>Instruments:</i> Quotas, objectifs et action positive en faveur des Bumiputras dans les domaines suivants: - éducation - propriété foncière - emploi dans la fonction publique - propriété d'entreprises	L'écart entre les revenus moyens s'est rétréci mais n'a pas disparu. En 1995, le revenu moyen des Chinois était égal à 1,81 fois celui des Malais et le revenu moyen des Indiens égal à 1,35 fois celui des Malais. Entre 1970 et 1995, la proportion de Bumiputras a grimpé: - de 8 à 54 % parmi les cadres - de 43 à 54 % parmi les étudiants des universités - de 1,5 à 20,6 % parmi les propriétaires d'une entreprise Taux de pauvreté: 7,5 % en 1999.	La croissance accélérée de l'économie (6,7 % entre 1970 et 1990) a aidé l'Etat à mettre à exécution sa politique d'harmonisation ethnique. Le marché du travail demeure segmenté et les Bumiputras apparaissent nettement sous-représentés chez les cadres et les techniciens ainsi que dans les entreprises manufacturières et sociétés de services privées. La discrimination ethnique est surtout présente dans les milieux d'affaires et la classe moyenne, et les tensions subsistent.
Brésil	Blancs Afro-Brésiliens Métis Autres Les catégories raciales sont perméables: il existe un continuum de la couleur de peau qui passe du blanc au noir.	54 5 40 1	Inégalités profondes concernant le revenu, la profession, le niveau d'études, le taux de mortalité et le poids politique. Elles coïncident avec la position dans le continuum racial. En 1996, le revenu d'une famille noire était égal à 43 % de celui d'une famille blanche, et le nombre d'années de scolarité égal à 63 % de celui enregistré dans une famille blanche.	La lutte contre les inégalités sociales s'est concrétisée par des mesures de réduction de la pauvreté. Mesures éducatives destinées à faciliter l'accès de l'université aux Noirs et aux nécessiteux, fixation d'objectifs quant à la proportion de Noirs dans les établissements d'enseignement et dans la fonction publique. En 2002, introduction d'un système de quotas chez les fonctionnaires.	La réduction des inégalités s'est avérée difficile dans les années 90. Même après les mesures prises dans le système éducatif et blancs continuent de toucher des salaires supérieurs de 20 % à ceux des travailleurs noirs. Les femmes gagnent 60 % de ce que gagnent les hommes. Il est trop tôt pour évaluer les effets des nouvelles mesures.	L'imprécision des frontières entre les catégories raciales fait qu'il est difficile de cibler un groupe particulier. La grande dispersion des revenus ne contribue pas à la réduction des disparités entre les groupes.

Pays	Groupes ethniques	Pourcentage de la population	Inégalités	Action positive	Résultats	Observations
<i>Afrique du Sud</i> (après l'apartheid)	Africains Blancs Métis Asiatiques	75 14 9 2	Les Africains sont politiquement majoritaires mais sont victimes de grandes inégalités horizontales. En 1990, le salaire mensuel moyen d'un travailleur noir était égal à 29 % de celui d'un travailleur blanc. Les dépenses engagées par l'Etat par étudiant blanc étaient 14 fois plus élevées que les dépenses par étudiant noir.	Les nouvelles politiques visent à réduire les disparités entre Noirs et Blancs dans les domaines de l'éducation et de l'emploi. Loi de 1998 sur l'équité en matière d'emploi = mesures d'action positive en faveur des Africains, Asiatiques et Métis par l'octroi d'un traitement préférentiel et l'établissement d'objectifs chiffrés. La loi de 1998 sur le développement des compétences oblige les employeurs à engager des actions de formation pour les personnes appartenant aux groupes défavorisés.	Les disparités raciales se sont atténuées mais demeurent extrêmement fortes. Taux de chômage en 2001: Blancs: 6 % Africains: 36 % Métis: 22 % Indiens: 18 % La proportion de Noirs occupant des postes d'encadrement dans le secteur public avait grimpé à 35 % en 1998. La proportion de Noirs ayant une entreprise cotée en bourse avait grimpé à 6 % en 2000.	Le programme de libéralisation économique a pour effet de limiter les dépenses de l'Etat et de freiner les politiques de redistribution. Le chômage s'est accru dans la population noire. La sélection à l'embauche en fonction de la couleur de la peau et au profit des travailleurs blancs continue de se pratiquer d'une manière non officielle. Fossé important entre les hommes et les femmes.
<i>Etats-Unis</i>	Blancs Noirs Américains Autres	82 13 1 4	1970: disparités: - le revenu médian des familles noires était égal à 60 % de celui des familles blanches - l'écart entre Blancs et Noirs concernant l'espérance de vie était de 8 ans pour les hommes et de 7,3 années pour les femmes - diplômés de l'enseignement supérieur: 10,3 % chez les hommes de race blanche, 3 % chez les hommes de race noire, 6 % chez les femmes de race blanche, 3 % chez les femmes de race noire. <i>Population sous le seuil de pauvreté en 1980:</i> Blancs: 10 % Noirs: 33 % Hispaniques: 26 %	Mesures d'action positive dans les domaines de l'emploi, de l'éducation et du logement destinées à améliorer la situation des travailleurs noirs. Obligation, pour les sous-traitants du gouvernement fédéral, de prendre des mesures en faveur des minorités et des groupes vulnérables.	Les programmes ont eu des effets positifs mais plutôt modérés. Les progrès réalisés ont été relativement plus importants dans certaines catégories de cols bleus et de cols blancs. De nombreuses formes de discrimination persistent et les inégalités entre les différents groupes demeurent marquées. Le chômage est deux fois plus important chez les Noirs que chez les Blancs et le taux de mortalité infantile y est deux fois plus élevé. <i>Population sous le seuil de pauvreté en 2000:</i> Blancs: 10 % Noirs: 24 % Asiatiques: 11 % Hispaniques: 23 %	La loi de 1964 sur les droits civils a été le déclencheur de plusieurs mesures d'action positive. Dans les années 80, son application s'est relâchée. Elle a été réactivée par la loi de 1991 qui a renforcé les droits civils et qui prévoit des sanctions en cas de discrimination intentionnelle. La dispersion des revenus s'est accrue dans les années 90.

Sources: **Etats-Unis:** Bureau of the Census: *Statistical Abstract of the US, 2001*; **Brésil:** IBGE, IPEA; **Malaisie:** *Malaysian Economic Planning Unit*; **Afrique du Sud:** *Statistics South Africa*.



210. La collecte et le traitement des données sont des opérations coûteuses. Au moment d'en évaluer le coût, il convient de trouver un compromis entre la recherche d'une exhaustivité des données et le souci de leur représentativité.

### ***Orientations politiques et idéologiques***

211. Certains Etats sont peu enclins à recueillir des statistiques particulières, par exemple à propos de la race, de peur d'ébranler la cohésion sociale ou d'exposer le gouvernement à des pressions politiques<sup>63</sup>. D'un autre côté, les minorités raciales peuvent craindre que les statistiques sur l'origine ethnique ou la race soient employées à leur détriment, et que le recueil de statistiques de ce type contribue à renforcer les préjugés raciaux<sup>64</sup>. Malgré ces difficultés, beaucoup de pays s'emploient à effectuer des projections sur l'origine ethnique, le lieu de naissance ou la nationalité<sup>65</sup>. Cependant, des problèmes sont posés par le choix du moment et de la méthode de collecte des données et par l'usage qui en est fait.

### ***Protection de la vie privée***

212. L'utilisation que l'on fera des données recueillies soulève une question importante. Beaucoup de tâches accomplies couramment dans le cadre professionnel conduisent à traiter les renseignements personnels de travailleurs, et parfois des informations extrêmement sensibles comme celles concernant leur état de santé (VIH/SIDA, handicap, etc.). On trouvera à cet égard des recommandations et des lignes directrices dans le *Recueil de directives pratiques du BIT sur la protection des données personnelles des travailleurs* (1997). Au cours de la dernière décennie, les règles se sont multipliées pour concilier les droits des particuliers et les intérêts commerciaux.

### ***Mise au point d'un outil de mesure***

213. Les personnes victimes de discrimination au travail souffrent d'une atteinte à leurs droits économiques et sociaux. Les pays et les organisations non gouvernementales ont besoin d'un instrument pratique sinon pour déterminer l'ampleur exacte des disparités observées en matière de droits, du moins pour savoir dans quel sens les choses évoluent et à quelle vitesse. Certains indicateurs qui se rapportent au travail sont facilement accessibles et permettent de mesurer des aspects importants de l'égalité. Prises ensemble, les données sur la ségrégation au travail et les salaires, par exemple, sont utiles à cet égard. Mais on ne trouve pas partout de statistiques sur le milieu de travail et, pour mesurer une situation de ségrégation, il faut plus que des données brutes. En outre, la mesure des inégalités fait clairement intervenir plus d'une dimension et exige un indice composite. Un de ces éléments devra indéniablement être constitué par le taux d'activité, signe d'un premier pas vers l'égalité. Un deuxième élément pourrait être l'emploi par secteur, qui apporte des données d'un accès presque universel. Le cas échéant, les données sur la situation d'activité et la profession pourraient former les troisième et quatrième éléments. En dernier lieu, il faudrait que l'indice contienne des données sur les

<sup>63</sup> P. Simon: «La statistique des origines: «race» et ethnicité dans les recensements aux Etats-Unis, Canada et Grande-Bretagne», *Sociétés contemporaines*, 1997, n° 26, pp. 11-44.

<sup>64</sup> A. Krizsán (directeur de publication): *Ethnic monitoring and data protection: The European context* (Budapest, CEU Press Ltd., 2001).  
[http://www.ceu.hu/cps/res/res\\_ethnicstatistics.htm](http://www.ceu.hu/cps/res/res_ethnicstatistics.htm).

<sup>65</sup> M. Storkey: «A review of literature on ethnic group projections», *Population projections by ethnic groups: a feasibility study* (Londres, HMSO, 2002).

salaires ou les revenus. Ce n'est là qu'une indication des méthodes vers lesquelles on pourrait s'orienter pour effectuer des mesures par rapport à la discrimination et à l'égalité. Un cadre intégré d'indicateurs du travail décent est en cours de préparation au sein du Bureau; certains de ces indicateurs permettent de déceler la présence d'une discrimination directe ou indirecte et de mesurer certaines dimensions de l'égalité<sup>66</sup>.

## **L'intégration par les études et la formation professionnelle**

214. Si l'on veut réduire les disparités existant sur le marché du travail entre les groupes sociaux, il est capital d'engager des politiques visant délibérément à garantir une égalité de l'accès et des chances pour l'acquisition et le maintien d'un bon niveau d'études et de compétence. De telles politiques contribuent efficacement à faire disparaître les emplois improductifs, instables, mal rémunérés et dégradants dans lesquels sont souvent cantonnés les groupes victimes de discrimination<sup>67</sup>. Le fait que les citoyens soient plus productifs et plus responsables peut avoir des avantages plus marqués à l'échelle de la société qu'au niveau individuel.

215. Partout dans le monde, des progrès significatifs ont été accomplis en matière de scolarisation et les prévisions sont encourageantes, en dépit de la persistance d'importantes différences régionales. Aujourd'hui, près de 80 pour cent des habitants de la planète âgés de 15 ans et plus savent lire et écrire. Les femmes représentent encore les deux tiers des analphabètes adultes mais, dans toutes les régions du monde, elles accèdent de plus en plus au système éducatif, et à un rythme plus rapide que les hommes<sup>68</sup>. Dans beaucoup de pays, le fossé entre les sexes s'est rétréci dans l'enseignement primaire et secondaire et, au niveau supérieur, le nombre d'étudiantes a fortement augmenté par rapport à celui des étudiants. La scolarisation des filles s'améliore, notamment au niveau primaire, les politiques gouvernementales étant davantage centrées sur l'accès universel à l'enseignement primaire que sur l'accès à l'enseignement supérieur et au perfectionnement professionnel. Cependant, en se concentrant exclusivement sur l'amélioration de l'accès des filles à l'enseignement primaire, on risque de compromettre l'avenir des femmes sur le plan des emplois et des revenus, en particulier dans les pays où la présence d'une main-d'œuvre féminine bon marché et peu qualifiée cesserait de constituer un avantage comparatif à l'échelle de l'économie mondiale.

216. L'élévation du niveau d'instruction des femmes a eu pour effet de réduire les écarts de rémunération dans des pays tels que la **Nouvelle-Zélande**, les **Pays-Bas** et le **Royaume-Uni**, mais cela n'a pas été le cas dans tous les pays. Ainsi, en **Italie** et en **Suède**, les écarts demeurent considérables, notamment dans le tertiaire<sup>69</sup>. De même, d'autres groupes victimes de discrimination ne retirent pas des études poursuivies les avantages escomptés.

### **Mesures volontaristes**

### **D'importants progrès**

<sup>66</sup> R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger, F. Merhan, J. Ritter: *Measuring decent work with statistical indicators* (Genève, BIT, juillet 2002).

<sup>67</sup> Résolution relative à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines, adoptée en 2000 lors de la 88<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc88/resolutions.htm#III>.

<sup>68</sup> Voir la base de données de l'UNESCO sur les taux d'alphabétisation <http://portal.unesco.org/>.

<sup>69</sup> OCDE: *Education policy analysis: Education and skills* (Paris, 2001). Voir aussi, pour l'Amérique latine: BIT: *Panorama Laboral 2002* (Lima, 2002).

### Faciliter l'accès à de meilleurs emplois

217. Au **Brésil**, le resserrement des budgets, ajouté à l'arrivée d'une nouvelle population scolarisable, qui était antérieurement exclue du système et qui, par conséquent, exige aujourd'hui une plus grande attention, explique la diminution des bénéficiaires attribuables aux études depuis la fin des années soixante-dix<sup>70</sup>. Il est un autre facteur qui explique les disparités touchant aux bienfaits de l'éducation: le degré d'inégalité ou d'égalité qui prévaut dans une société.

218. En donnant aux membres des groupes défavorisés les qualifications nécessaires pour améliorer leur rendement et leurs revenus, la formation professionnelle peut beaucoup leur faciliter l'accès à un plus grand éventail de postes mieux rémunérés<sup>71</sup>. A cette fin, toutefois, les politiques et établissements de formation professionnelle doivent avoir pour but de recenser et éliminer les obstacles auxquels les membres de certains groupes peuvent faire face à différents stades de leur formation. Dans les pays les moins avancés, où les établissements de formation publics prennent beaucoup plus de place que les institutions privées, l'importance d'une politique d'intégration dans ce domaine apparaît encore plus évidente. Or, dans le passé, la formation a surtout profité aux classes aisées, qu'elle a préparées à trouver un emploi dans le secteur formel. Les programmes et méthodes de perfectionnement professionnel font ressortir différentes formes de discrimination directe ou indirecte. Des stéréotypes sexuels se retrouvent souvent dans les programmes d'orientation professionnelle et certaines formations ne font même qu'aggraver la ségrégation sexuelle au travail. Pour se former, les jeunes femmes ont plus tendance à se tourner vers l'école, alors que les jeunes gens sont proportionnellement plus nombreux à faire un apprentissage en entreprise ou à suivre une formation en alternance. La formation professionnelle constituant la principale voie d'accès à un poste qualifié, les possibilités d'emploi qui s'offrent aux jeunes femmes sont plus limitées que pour les jeunes gens.

219. En **Thaïlande**, avant la crise économique de 1997, les qualifications généralement acquises par les femmes dans les établissements de formation publics et privés reproduisaient les stéréotypes sexuels et renforçaient la ségrégation sexuelle, les cours suivis les préparant à prodiguer des soins et à entrer dans des sociétés de service au niveau débutant (soins aux enfants et aux personnes âgées, massages thaïlandais traditionnels, emplois de bureau, ménage dans les hôtels, etc.). La crise économique de 1997 a permis aux femmes d'acquérir des qualifications dans de nouveaux domaines (restauration, informatique et électronique, etc.), dans lesquels la représentation des hommes et des femmes est plus équilibrée<sup>72</sup>.

220. Les réformes engagées dans les années quatre-vingt-dix au chapitre de la formation et de l'enseignement professionnels, notamment en Amérique latine, ont surtout été centrées sur la nécessité de développer la formation en industrie dans le secteur formel et informel, d'accroître la participation des entreprises privées, de recouvrer une plus grande part des frais subis et de réduire la dépendance à l'égard du secteur public. Mais la privatisation dans ce

<sup>70</sup> A. Rands Barros: «Is the quality of education improving in Brazil? Some empirical tests from a market based perspective», dans l'ouvrage publié sous la direction de R.T. McCutcheon et F.L.M. Taylor Parkins: *Work 2001, First conference on employment creation in development, Conference proceedings*, 2-5 April 2001, University of the Witwatersrand, Johannesburg, South Africa.

<sup>71</sup> P. Bennell: *Learning to change: Skills development among the economically vulnerable and socially excluded in developing countries*, Employment and Training Papers n° 43 (Genève, BIT, 1999).

<sup>72</sup> B. Suriyasarn et B. P. Resurrection: *Action Research: Gender dimension of skills development in vocational training in Thailand* (Bangkok, BIT et ministère du Travail et des Affaires sociales, 2002).

domaine s'est avérée plus difficile qu'on ne l'avait prévu à l'origine. Il n'est pas aisé de définir les besoins en formation des petites et très petites entreprises, qui absorbent un nombre important de personnes appartenant à des groupes défavorisés. Les acteurs et travailleurs des micro-entreprises restent peu demandeurs parce qu'ils n'ont pas les moyens de s'offrir une formation et parce qu'ils sont incapables d'exprimer clairement leurs desiderata. On voit apparaître de nouvelles formules conjuguant une «formation participative», qui donne la priorité aux compétences et connaissances des établissements et de la population locale et des services ayant pour objet d'aider à faire disparaître les inégalités et la discrimination dans des domaines autres que le milieu de travail (voir encadré 2.2)<sup>73</sup>.

### Encadré 2.2

#### Formation professionnelle et technique des femmes à bas revenus en Amérique latine: FORMUJER

Dans le droit fil d'une opération réalisée au début des années quatre-vingt-dix pour améliorer la participation des femmes aux programmes de formation professionnelle et technique <sup>1</sup>, le Centre interaméricain du BIT de recherche et de documentation sur la formation professionnelle (CINTERFOR) a lancé en 1998, avec le soutien de la Banque interaméricaine de développement, un programme destiné à intensifier la formation professionnelle et technique des femmes à faibles revenus (FORMUJER) en Argentine, en Bolivie et au Costa Rica. Ce programme, qui reprend le principe d'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans les stratégies de formation professionnelle, et qui comporte parallèlement des mesures pour les femmes en situation défavorable, vise à permettre aux femmes:

- d'acquérir des compétences non traditionnelles (diversification des compétences);
- d'accéder à de nouveaux débouchés sur le marché du travail (création de nouveaux domaines de compétences). Une réévaluation est faite des tâches traditionnellement confiées aux femmes, en vue d'encourager l'innovation et de faire connaître de nouveaux débouchés.

Le programme FORMUJER se traduit, entre autres outils et méthodes, par des modules de formation portant sur l'employabilité et la naturalisation. Ils se veulent un instrument qui devrait permettre au système de formation professionnelle latino-américain d'être mieux adapté et plus équitable à l'égard des deux sexes.

Le programme repose sur l'idée que, de nos jours, il existe une convergence entre l'éducation des citoyens, des femmes comme des hommes, et la formation des travailleurs et travailleuses. Chaque individu doit s'épanouir dans trois directions: rapport avec soi-même, rapport avec les autres (vie familiale et rôle dans la société en général) et rapport avec le milieu environnant. Par conséquent, développer l'employabilité des gens et leur apprendre à se comporter en citoyens responsables sont deux processus complémentaires. On voit par cet exemple qu'il est possible de dépasser le cadre de travail pour promouvoir l'égalité entre les sexes, tout en se servant du milieu de travail comme point de départ pour promouvoir l'égalité dans d'autres sphères de la société.

<sup>1</sup> CINTERFOR: *Training for decent work* (Montevideo, 2001, BIT) p.36.  
Source: <http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/gender/index.htm>.

<sup>73</sup> P. Bennell, *op. cit.*

**Travailleurs âgés** 221. Lorsqu'elle s'inscrit dans un programme général de réduction des inégalités, la politique d'éducation et de formation peut aider à rendre la situation plus équitable sur le marché du travail. Une bonne façon de lutter contre la discrimination à l'égard des travailleurs âgés réside dans l'apprentissage tout au long de la vie; ce principe exclut qu'une société soit structurée en fonction de l'âge et qu'elle cantonne en début de vie les années consacrées aux études et à la formation.

222. Les qualifications de chaque individu sont importantes, mais la demande de personnel dépend de la conjoncture économique. Lorsque le marché du travail est tendu, il devient plus facile de chercher un emploi pour les personnes défavorisées, mais, lorsque les emplois sont rares, des facteurs autres que les qualifications, comme les préférences des employeurs et les contacts personnels, acquièrent davantage d'importance. Par conséquent, il est capital de prendre des mesures du côté de l'offre au chapitre de l'éducation et de la formation, mais elles doivent être étayées sur le marché du travail par d'autres mesures plus dynamiques de réduction des inégalités.

### Rôle des services d'emploi

**Un rôle important** 223. Les services d'emploi ont un rôle à jouer lorsqu'il s'agit de faire correspondre l'offre et la demande sur le marché de l'emploi. Ce rôle de supervision peut les conduire aussi bien à adopter des pratiques discriminatoires qu'à promouvoir l'égalité des chances et à améliorer la transparence sur le marché du travail.

224. A une époque où de fortes pressions démographiques contribuent au vieillissement de la main-d'œuvre dans les pays développés tandis que la croissance continue de la population dans la plupart des pays en développement aggrave le chômage des jeunes, les services d'emploi demeureront un moyen très important d'aider les personnes qui souffrent d'un handicap sur le marché du travail.

**Equilibre entre public et privé** 225. L'évolution actuelle vers la privatisation a mis un terme au monopole des services d'emploi de l'Etat. Dans l'exercice de leurs fonctions – placement, diffusion d'informations sur le marché du travail, administration des programmes d'ajustement du marché du travail et administration des prestations de chômage –, les bureaux de placement publics comme privés doivent établir entre eux des rapports équilibrés de coopération, de complémentarité et de concurrence pour promouvoir l'égalité des chances sur le marché de l'emploi<sup>74</sup>.

226. La convention n° 181 et la recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997, interdisent aux services d'emploi privés toute discrimination dans la façon dont ils traitent les travailleurs, ainsi que dans la rédaction et la publication des avis de postes vacants ou des offres d'emploi. Aux termes de ces deux textes, les services d'emploi privés sont encouragés à promouvoir l'égalité au travail par des programmes d'action positive<sup>75</sup>.

227. La contribution que les services d'emploi peuvent apporter à la défense de l'égalité des chances trouve son illustration dans les politiques et mesures positives adoptées à leur égard par la municipalité de Shanghai en **Chine**. Mentionnons notamment les mesures prises pour développer les possibilités de formation des employeurs et des travailleurs dans le secteur informel,

<sup>74</sup> P. Thuy, E. Hansen et D. Price: *The public employment service in a changing labour market* (Genève, BIT, 2001), pp. xv - xxi.

<sup>75</sup> Article 5 de la convention n° 181 et paragraphes 9 et 10 de la recommandation n° 188.

parmi elles le projet «4050». Ce projet vise les femmes de plus 40 ans et les hommes de plus de 50 ans victimes d'un licenciement et qui éprouvent des difficultés à retrouver du travail à cause des préjugés sociaux relatifs à l'âge<sup>76</sup>.

## Concilier travail et famille

228. Au cours des dix dernières années, la proportion de femmes sur le marché du travail s'est sensiblement accrue dans presque toutes les régions du monde, mais à des degrés divers. Parmi les pays de l'OCDE, en 2000, c'est dans les pays nordiques que le taux de participation des femmes a été le plus élevé, alors que l'Italie, le Mexique et la Turquie ont enregistré les taux les plus faibles (voir annexe 3, tableau 1).

229. Parallèlement, la proportion de familles monoparentales et de petite taille a augmenté dans presque tous les pays de l'OCDE. Dans leur majorité, les familles monoparentales ont à leur tête une femme, outre que le taux d'emploi s'est fortement accru chez les personnes du sexe féminin. La proportion de ménages dirigés par une femme a également progressé dans beaucoup de pays en développement. Malgré la redistribution des responsabilités financières dans la cellule familiale, la charge des tâches ménagères et de l'entretien de la famille continue de reposer largement sur les épaules des femmes<sup>77</sup>, ce qui témoigne de la persistance de préjugés bien ancrés concernant le travail, la famille, la société et le rôle des hommes et des femmes dans ces domaines<sup>78</sup>. Pendant longtemps, on a considéré que les tâches relatives à l'entretien de la famille étaient un problème qui relevait du domaine privé et qui devait être réglé au sein du foyer. Depuis peu, l'équilibre à trouver entre le travail et la famille est de plus en plus considéré comme une question qui justifie l'intervention de l'Etat. Le principe d'une meilleure répartition des responsabilités entre l'Etat, les entreprises, la collectivité, les familles et les particuliers recueille un nombre croissant de suffrages.

### Le poids des préjugés

## Justification d'un bon équilibre entre le travail et la famille

230. Face à la chute des taux de fécondité, à l'allongement de l'espérance de vie et aux politiques d'émigration restrictives adoptées dans beaucoup de pays d'Europe, il est devenu primordial de maintenir les mères de famille sur le marché du travail pour compenser les pénuries de main-d'œuvre et assurer les rentrées fiscales nécessaires pour financer la prise en charge des personnes âgées ou en mauvaise santé (voir encadré 2.3).

231. Les politiques du travail et de la famille aident également à préserver le niveau de compétence des femmes sur le marché du travail en leur évitant une coupure brutale pendant les années où elles élèvent leurs enfants. Il en résulte une augmentation de la productivité des femmes imputable aux investissements effectués dans les entreprises et dans la formation<sup>79</sup> et, par contre-coup, de leurs perspectives d'avancement, de leur employabilité et de leurs rémunérations à long terme.

### Augmentation de la productivité des femmes

<sup>76</sup> J. Howell: *Good practice study in Shanghai on employment services for the informal economy* (Genève, BIT, 2002), pp. v, 14 et 15.

<sup>77</sup> C. Sirianni et C. Negrey: «Working time as gendered time», *Feminist Economics*, 6(1) (Londres, Routledge Taylor and Francis Group), vol. 6, n° 1, mars 2000.

<sup>78</sup> R.C. Barnett: «A new work-life model for the twenty-first century», *Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*, vol. 562, mars 1999. pp. 143-158.

<sup>79</sup> Y. van der Meulen: *Protecting women and promoting equality in the labour market*, op. cit.

## Mesures fiscales

232. Lorsqu'ils décident d'entrer sur le marché du travail, d'y rester ou d'en sortir, les conjoints sont fortement influencés par la politique fiscale en vigueur. Les déclarations de revenus peuvent être communes ou distinctes. En cas de déclaration commune, le conjoint qui gagne le moins est assujéti à un taux marginal d'imposition plus élevé dans un système d'impôt progressif. À l'inverse, dans le cas de déclarations distinctes, le conjoint qui gagne le moins est encouragé à augmenter son revenu en continuant de travailler. Au cours des trente dernières années, la plupart des pays de l'OCDE sont passés d'un système de déclaration commune à un système de déclarations distinctes<sup>80</sup>. Ailleurs, on a préféré octroyer des allégements fiscaux aux travailleurs en leur permettant de déduire les frais engagés pour élever un enfant ou pour prendre soin d'un autre membre de la famille à charge.

### Encadré 2.3

#### Points principaux et incidences d'une étude sur le coût et l'utilité des garderies à Zurich (Suisse)

En 2000, le service social de la ville de Zurich a lancé une étude sur le coût et l'utilité des garderies en vue de remédier à l'important déséquilibre existant entre l'offre de garderies et le nombre de familles admissibles à Zurich (et dans d'autres parties de la Suisse).

##### Principales conclusions

Socialisation des enfants: on compte de plus en plus de familles avec un enfant unique. Les garderies permettent aux enfants d'échanger avec les autres et leur apprennent à vivre en société, ce qui facilite la transition vers l'école.

Perte de capital humain: aujourd'hui, les femmes font autant d'études que les hommes. Le fait qu'elles se retirent du marché du travail se traduit pour elles par un gaspillage de l'investissement qu'elles ont effectué dans leurs études, ainsi que par des rémunérations moins élevées et une protection sociale moins importante pendant et après leur vie active.

Avantages pour les contribuables et réduction de la pauvreté: en maintenant les parents sur le marché du travail, la présence de garderies de qualité et d'un coût abordable réduit le nombre de familles en situation de pauvreté, et profite du même coup au contribuable grâce à une diminution des aides sociales versées.

Du personnel qualifié pour les entreprises: l'incapacité de maintenir des travailleurs jeunes et qualifiés sur le marché du travail signifie un coût important pour les entreprises: perte d'un savoir-faire, frais de recrutement, frais de formation, etc.

##### Principaux résultats et incidences

Augmentation des subventions de l'Etat pour les garderies: en 2002, à Zurich, le budget annuel des garderies est passé de 19 à 25 millions de francs suisses. En quatre ans, le gouvernement fédéral a consacré environ 200 millions de francs suisses à la création de nouvelles garderies dans l'ensemble du pays.

Source: K. Muller et T. Bauer: *Kindertagesstätten zahlen sich aus* (Zurich, 2001), <http://www.stadt-zuerich.ch/kap10/kindertagesstaetten/>

<sup>80</sup> OCDE: *Perspectives de l'emploi, 2001, op. cit.*

### **Raccourcissement des horaires de travail**

233. Une façon de permettre aux parents qui travaillent de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales est de les autoriser à travailler moins longtemps que la semaine complète ou à modifier leurs heures de travail en fonction de leurs responsabilités familiales. Dans la majorité des pays de l'OCDE, le travail à temps partiel constitue une des formes les plus courantes d'assouplissement des heures de travail (voir figure 3, partie II, chapitre 1).

234. Le travail à temps partiel permet à des mères de famille d'accorder leurs obligations familiales avec une occupation rémunérée, et aux employeurs de s'adapter avec plus de souplesse aux fluctuations du marché. Le travail à temps partiel a aussi des inconvénients. Les conditions de travail sont généralement moins bonnes que pour les personnes qui remplissent les mêmes fonctions à plein temps<sup>81</sup> et la transition s'avère difficile entre un poste à temps partiel et un poste à plein temps.

### **Services sociaux destinés aux enfants et aux autres personnes à charge**

235. Les services sociaux ayant pour objet d'aider les parents qui travaillent, notamment les femmes, à concilier leurs obligations familiales et parentales avec un emploi rémunéré constituent également un instrument essentiel d'égalité entre les sexes et d'équité sociale. Les dispositifs destinés aux enfants varient de par la forme qu'ils peuvent prendre, les acteurs en jeu et la répartition de leur financement. Les différences sont liées d'une manière générale aux habitudes culturelles et aux mentalités à l'égard de la famille<sup>82</sup>.

236. Aux **Etats-Unis** et au **Royaume-Uni**, par exemple, la garde des enfants est considérée comme une responsabilité individuelle. Cela pose un problème d'équité sociale car il est beaucoup plus difficile aux familles à faibles revenus et aux familles monoparentales de trouver des garderies de qualité. En Europe continentale, où le champ d'intervention de l'Etat est plus étendu, la garde des enfants reste largement assurée par les familles, à quelques exceptions près. En **Argentine**, au **Brésil** et au **Chili**, les entreprises qui emploient un certain nombre de femmes doivent assumer la totalité des frais de garderie; mais la loi est mal appliquée. Il est tout aussi indispensable de fournir des services de garde convenables aux personnes à charge autres que les enfants. Dans les pays en développement durement touchés par la pandémie du VIH/SIDA, par exemple, l'absence de structures adaptées à cet égard oblige beaucoup de parents à compter sur leurs enfants, généralement les filles, ce qui représente un coût énorme en termes d'années de scolarité perdues et, ultérieurement, de rémunérations diminuées.

### **Protection de la maternité et congé parental**

237. La protection de la maternité concerne la protection de la santé des mères de famille, leur retour au travail dépendant de leur état physique, et consiste à leur octroyer un certain temps de repos pour qu'elles élèvent leurs enfants. C'est là une condition indispensable à la pleine participation des femmes sur le marché du travail et, par conséquent, un pilier des politiques ayant pour objet de garantir l'égalité des chances pour les femmes qui tra-

<sup>81</sup> OCDE: *Perspectives de l'emploi 1998* (Paris, 1998).

<sup>82</sup> J. Plantenga et J. Hansen: «Assessing Equal opportunities in the European Union», dans l'ouvrage publié sous la direction de M. Loutfi: *Women, gender and work* (Genève, BIT, 2001).



vailent. En Amérique latine, les allocations de maternité sont obligatoires et couvertes par le système de sécurité sociale ou la fiscalité générale. Toutefois, elles ne sont pas versées partout et le non-respect de ce principe apparaît également lié au fait que les femmes méconnaissent les congés de maternité auxquels elles ont droit.

238. Tous les pays d'Europe octroient un congé de maternité, mais le salaire que les femmes perçoivent pendant leur congé et la durée pendant laquelle il est versé varient sensiblement d'une région à l'autre. Aux **Etats-Unis**, les femmes ne sont pas rémunérées pendant le congé de maternité et l'admissibilité à un congé est liée à l'ancienneté, aux heures de travail et à l'importance de l'entreprise. Certaines sociétés, néanmoins, accordent une période de congé – rémunérée ou non – à leurs employées, généralement aux plus qualifiées et productives, ce qui témoigne de la valeur accordée aux états de service dans l'entreprise et à l'expérience professionnelle globale<sup>83</sup>. En Afrique du Nord et au Moyen-Orient, les allocations de maternité généreuses versées par le secteur public et la «respectabilité» qui est reconnue à cette forme d'emploi expliquent l'attrait que cette dernière a toujours exercé sur les femmes. La faible proportion de femmes qui travaillent dans le secteur privé est imputée aux réticences manifestées par les entreprises devant le coût de la protection de la maternité<sup>84</sup>.

239. Le congé parental, qui peut être pris par la mère ou par le père, consiste en une période d'absence du travail prolongée. Il ne s'accompagne d'aucune perte d'emploi ni d'aucun droit associé et il ne peut être utilisé que par une personne ayant à charge un enfant en bas âge<sup>85</sup>. Le recours au congé parental varie en fonction du champ d'application, de la durée autorisée, et selon que le congé est rémunéré ou non. Aux **Etats-Unis**, où le congé parental n'est pas rémunéré, 63,9 pour cent des travailleurs ayant des responsabilités familiales et qui ont besoin de prendre une période de repos y renoncent parce qu'ils n'en ont pas les moyens. Dans beaucoup de pays d'Europe, le congé de paternité est payé essentiellement à même les fonds publics. Toutefois, la proportion de pères y ayant droit qui profitent de cette mesure demeure très basse. Cette situation s'explique en partie par la crainte de subir ultérieurement une discrimination en matière de revenu et d'évolution de carrière, et de s'attirer les moqueries des collègues de travail.

### *Politique familiale des entreprises*

240. Les grandes sociétés, à forte intensité de capital, ont plus tendance à adopter une politique familiale que les petites et moyennes entreprises, caractérisées par une faible productivité ou perçues comme telles (commerce de détail et autres industries de service ou secteurs dans lesquels la productivité est difficile à mesurer). Même dans les entreprises qui s'efforcent de concilier les obligations professionnelles et familiales, tous les travailleurs ne sont pas traités sur un même pied. Le niveau de qualification, l'ancienneté ou la formation suivie déterminent le degré d'admissibilité. Selon le peu d'éléments dont on dispose<sup>86</sup>, les petites entreprises comme les grandes accordent une place très semblable aux politiques familiales et les unes pas plus que les autres ne font une priorité des mesures destinées à équilibrer le travail et la

<sup>83</sup> J. Waldfogel: «Family Leave coverage», *Monthly Labor Review* (Washington, United States Department of Labor), vol. 122, n° 10, 1999.

<sup>84</sup> CAWTAR, PNUD et AGFUND: *Globalization and gender: Economic participation of Arab women* (Tunis, 2002).

<sup>85</sup> P. Bollé: «Parental leave», Loutfi, *op. cit.*

<sup>86</sup> M. C. Gray et J. Tudball: *Family-friendly work practices: Differences within and between workplaces* (Melbourne, Australian Institute of Family Studies, 2002).

vie familiale. Les dispositifs employés et les prestations versées à cet égard prennent souvent un caractère moins formel dans les petites entreprises que dans les grandes<sup>87</sup>. Mais il apparaît que les relations entre le travail et la famille posent moins de problèmes dans les premières parce que les travailleurs sont socialement moins distants du propriétaire de l'entreprise et parce que la pression des collègues est plus forte<sup>88</sup>.

241. La nécessité de concilier le travail avec une vie familiale ou personnelle satisfaisante constitue un des grands défis de notre époque. Étant très souvent destinées plus particulièrement aux femmes d'une manière explicite ou implicite, les politiques familiales risquent de renforcer l'image de la femme en tant que conjoint qui gagne un « salaire d'appoint » et d'alourdir encore davantage la charge des femmes salariées, qui effectuent déjà des doubles journées. Il importe d'établir quels dispositifs contribuent le plus à éliminer la discrimination à l'encontre des femmes, et à instaurer l'égalité des chances sur le marché du travail entre les femmes et les hommes.

---

<sup>87</sup> Sh. M. MacDermid, L. C. Litchfield et M. Pitt-Catsouphes: «Organizational size and work-family issues», *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 562, mars 1999, pp. 111-126.

<sup>88</sup> V. Perotin, A. Robinson et J. Loundes: *Equal opportunities practices and performance in small and medium-sized enterprises. Preliminary findings* (Genève, BIT, 2002).



---

## ***Partie III. L'action de l'OIT et des partenaires sociaux***



## **1. L'action de l'OIT contre la discrimination dans le monde du travail**

242. L'OIT s'est battue sur tous les fronts pour combattre la discrimination et promouvoir l'égalité dans le monde du travail. Elle possède de ce fait une grande expérience en la matière. Les exemples donnés dans ce chapitre des nombreuses initiatives qu'elle a prises témoignent de la diversité des approches et des moyens auxquels elle a recours. Plusieurs départements techniques et unités du BIT participent à cette action. Les initiatives prises par les Bureaux des activités pour les travailleurs et pour les employeurs ne sont pas évoquées dans ce chapitre. Elles sont traitées dans le chapitre suivant qui porte sur les organisations d'employeurs et de travailleurs et sur les entreprises.

### ***Les normes internationales du travail: la base de l'action de l'OIT***

243. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession occupe une grande place dans les normes de l'OIT et dans les activités de coopération technique du BIT. Certaines conventions et recommandations, par exemple les conventions fondamentales n<sup>os</sup> 100 et 111, visent expressément à promouvoir l'égalité et à combattre la discrimination. D'autres, par exemple la convention (n<sup>o</sup> 122) sur la politique de l'emploi, 1964, ou la convention (n<sup>o</sup> 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, contiennent des dispositions à ce sujet. D'autres encore, par exemple la convention (n<sup>o</sup> 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975, visent à combattre la discrimination dans certains secteurs. Cette diversité des normes confirme que l'on ne saurait combattre toutes les formes de discrimination en matière d'emploi et de profession à l'aide d'un seul et même instrument. Il faut agir sur plusieurs fronts.

244. L'assistance apportée aux Etats Membres pour l'élaboration et la mise en œuvre de dispositions législatives qui condamnent la discrimination et s'attachent à promouvoir l'égalité est un des éléments clés de l'action de l'OIT. Son système de contrôle continue à jouer un rôle important en veillant à ce que la législation et la pratique nationales soient conformes aux principes, droits et responsabilités énoncés dans les conventions ratifiées par le pays. Le BIT fournit des services consultatifs et mène des activités de coopé-

***Discrimination et normes internationales du travail***

ration technique pour faciliter la ratification des conventions pertinentes ou pour donner suite aux observations de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.

### *Manuels et activités de formation*

245. Le BIT publie des manuels et met au point divers instruments pour aider les Etats Membres à rendre leur législation du travail conforme aux principes et droits fondamentaux au travail, y compris l'élimination de la discrimination<sup>1</sup>. Il organise aussi des activités de formation pour faire mieux connaître les normes de l'OIT à tous ceux qui jouent un rôle clé dans l'application de la législation du travail – législateurs, fonctionnaires, syndicalistes, employeurs, juges, enseignants.

## ***Discrimination raciale: le rôle de l'OIT dans les changements institutionnels***

### ***Mesures visant à remédier aux effets de l'apartheid en Afrique du Sud et en Namibie***

246. Au milieu des années quatre-vingt-dix, après la fin de l'apartheid, les gouvernements de l'**Afrique du Sud** et de la **Namibie**, soucieux d'éliminer la discrimination en matière d'emploi, ont demandé au BIT de les aider à réviser leur législation en leur donnant des conseils sur la politique à suivre, en leur présentant des exemples de la législation du travail dans d'autres pays et en mettant son expertise à leur disposition pour la rédaction des textes concernant la race, le sexe et le handicap.

247. En **Afrique du Sud**, la loi de 1995 sur les relations professionnelles interdit de licencier un salarié pour des motifs arbitraires, notamment pour des raisons de race, de sexe, d'origine ethnique ou sociale, de couleur, d'orientation sexuelle, d'âge, de handicap, de religion, de conscience, de croyance, d'opinion politique, de culture, de langue, de situation matrimoniale ou de responsabilité familiale<sup>2</sup>. Le gouvernement a aussi adopté un code qui indique les mesures à prendre pour combattre le harcèlement sexuel<sup>3</sup>. La promulgation de la loi de 1998 sur l'équité en matière d'emploi a été le résultat d'un processus auquel ont participé toutes les parties prenantes avec l'appui du BIT. Cette loi interdit toute discrimination fondée sur un certain nombre de critères<sup>4</sup> et désigne les employeurs qui doivent prendre des mesures en faveur des Noirs, des femmes et des handicapés et présenter des rapports à ce sujet. Elle établit aussi une «commission de l'équité en matière d'emploi». Cet organe, tripartite, mais également ouvert à d'autres parties prenantes, est chargé de faire des études et de conseiller le ministre du Travail et il peut décerner des prix aux employeurs les plus méritants.

248. En **Namibie**, le BIT a aidé à l'élaboration de la loi de 1998 sur l'action positive en matière d'emploi<sup>5</sup> et a participé à la sensibilisation des partenaires sociaux et d'autres parties prenantes (Noirs, associations de femmes, handicapés). Il a aussi entrepris de vastes activités de formation concernant

<sup>1</sup> Voir par exemple le projet de directives *Labour legislation guidelines* à l'adresse <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/index.htm>.

<sup>2</sup> Art. 187(1)(f).

<sup>3</sup> *General Notice* 1367, 17 juillet 1998

<sup>4</sup> La liste, dont il est précisé qu'elle n'est pas exhaustive, mentionne les critères suivants: race, sexe, grossesse, situation matrimoniale, responsabilité familiale, origine ethnique ou sociale, couleur, orientation sexuelle, âge, handicap, religion, séropositivité, conscience, croyance, opinion politique, culture, langue, naissance (art. 6 de la loi).

<sup>5</sup> Voir NATLEX: <http://natlex.ilo.org/txt/e98nam01.htm>.

l'équité en matière d'emploi et l'action positive. Ses efforts ont contribué à l'intégration des questions qui se posent sur le lieu de travail dans le Plan d'action national pour l'égalité entre hommes et femmes 1998-2003. La législation et les approches adoptées par la Namibie pour combattre la discrimination, notamment la discrimination fondée sur la race et le sexe, ont servi de modèle à d'autres pays de la sous-région<sup>6</sup>. Le BIT a depuis fourni des conseils techniques au **Botswana** et au **Malawi** pour promouvoir l'égalité dans la législation du travail. Il conseille actuellement la **Zambie** qui a entrepris de réviser sa législation du travail.

### ***Brésil: campagne en faveur de l'égalité et du respect de la diversité***

249. A la 82<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail en juin 1995, le **Brésil** a demandé au BIT de l'aider à appliquer la convention n° 111 afin d'éliminer toute discrimination sur le marché du travail. Avec l'appui du BIT, un projet de coopération technique visant à sensibiliser tous les intéressés et à diffuser des informations sur la convention n° 111 et sur sa mise en œuvre a été lancé en septembre 1995.

250. Deux institutions ont été créées: le Groupe de travail multidisciplinaire (GTM), composé de représentants de chaque département technique du ministère du Travail, et le Groupe de travail tripartite pour l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (GTEDEO). Des séminaires et des activités de formation ont été organisés dans tout le Brésil et de la documentation a été produite. Une campagne visant tous les motifs de discrimination indiqués dans la convention n° 111 a été lancée, l'accent étant plus particulièrement mis sur la discrimination fondée sur le sexe et sur la race.

251. A la suite du projet, le ministère du Travail et de l'Emploi a mis sur pied un programme visant à promouvoir l'égalité entre les sexes et entre les races et a créé dans les Etats, au sein des délégations régionales du travail (DRT), des centres de prévention de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Ces centres sont chargés de faire appliquer la politique d'égalité des chances et de lutte contre toutes les formes de discrimination. Outre leurs activités promotionnelles, ils peuvent être saisis de plaintes qu'ils transmettent, le cas échéant, aux tribunaux compétents. Le programme a été appuyé par le secrétariat d'Etat aux droits de l'homme (SEDH), qui relève du ministère de la Justice et qui est responsable de la politique de lutte contre la discrimination. La deuxième phase du Programme national en faveur des droits de l'homme, lancée en 2002, s'appuie sur une approche globale de la discrimination et de la diversité, et vise des objectifs spécifiques, notamment en matière d'emploi et de profession.

### ***De la défense des travailleuses à l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes***

252. L'action menée par l'OIT pour combattre la discrimination fondée sur le sexe et promouvoir l'égalité entre hommes et femmes représente la majeure partie des efforts faits par l'Organisation pour éliminer la discrimination. En 1999 et 2000, le BIT s'est attaché à renforcer son action dans ce domaine en adoptant une politique d'intégration des questions d'égalité entre hommes et

*Politiques intégrées*

<sup>6</sup> BIT: *Namibia: Affirmative action in employment* (NAM/96/M03/NOR) (Genève, 2000).



femmes qui comprend deux volets complémentaires: a) interventions ciblées sur les femmes, sur les hommes ou sur les deux et visant à réduire les inégalités et à remédier aux conséquences de la discrimination passée; b) intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans la conception et la mise en œuvre de tous les programmes et projets<sup>7</sup>. Des exemples de ces deux types d'intervention sont présentés ci-après.

### **Promotion des droits des travailleuses**

#### **Formation, information et renforcement des capacités**

253. Si les textes, internationaux ou nationaux, qui établissent l'égalité des chances des hommes et des femmes sont mal appliqués, c'est notamment parce qu'ils ne sont pas suffisamment connus. Le BIT s'attache à y remédier par des interventions associant formation, information et renforcement des capacités institutionnelles.

254. Ainsi, en 1994, il a publié des modules de formation qui traitent des droits des travailleuses ainsi qu'un dossier d'information sur les travailleuses et les normes internationales du travail. Ces textes ont été traduits dans plusieurs langues et adaptés à différents contextes nationaux<sup>8</sup>. Un projet de coopération technique a été lancé pour promouvoir l'utilisation et l'adaptation de ces textes dans neuf pays.

255. Ce projet a débouché sur toute une série d'initiatives. En **El Salvador**, un guide qui présente des instruments permettant d'identifier les formes directes et indirectes de discrimination a été publié à l'intention des inspecteurs du travail. En **Egypte**, à la suite d'une campagne dans les médias, qui a montré les conditions inhumaines dans lesquelles les femmes étaient forcées de travailler dans certaines zones industrielles, le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre a lancé une série d'inspections. Au **Viet Nam**, le projet a favorisé la collecte de données ventilées par sexe. En **Inde**, la campagne menée en langue locale dans l'Etat de Maharashtra a permis de toucher un maximum de travailleuses, y compris celles du secteur informel. En **Hongrie**, le projet a obtenu que les droits des travailleuses soient inscrits à l'ordre du jour des syndicats, des administrations et des ONG. Il s'est attaché à promouvoir l'institutionnalisation de l'égalité entre hommes et femmes afin de pérenniser les efforts nationaux dans ce domaine. Cela a aussi été le cas en **El Salvador**, au **Mali** et au **Suriname**<sup>9</sup>.

256. Depuis 1995, environ 500 personnes (représentants des gouvernements, représentants d'organisations d'employeurs ou de travailleurs, membres d'ONG, juristes, juges) ont participé aux activités de formation organisées par le Centre international de formation de l'OIT au sujet des droits des travailleuses.

<sup>7</sup> BIT: *Egalité entre hommes et femmes et intégration d'une démarche soucieuse d'équité dans les activités du Bureau international du Travail* (avis du Directeur général, circulaire n° 564, déc. 1999) et *Plan d'action de l'OIT pour une politique intégrée de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT* (doc. GB.277/5/2, mars 2000).

<sup>8</sup> Par exemple, le bureau de l'OIT à Bangkok a récemment publié un dossier de formation et d'information qui traite des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes. Ce dossier s'accompagne d'images et de jeux qui le mettent à la portée des travailleuses les moins instruites.

<sup>9</sup> BIT: *Training and information dissemination on women workers' rights*, document INT/94/M09/NET (Berlin, 1999).

## **Des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes**

257. Pour donner suite au Programme d'action de Beijing, le BIT a lancé en 1996 un programme international de coopération technique visant à garantir aux femmes des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité. Ce programme aide les gouvernements à mettre en œuvre à cette fin des plans d'action s'inscrivant dans le cadre de leur politique générale de promotion de l'égalité entre hommes et femmes. Ces plans d'action présentent les caractéristiques suivantes: i) toutes les parties prenantes participent à la définition des priorités et stratégies; ii) les efforts de sensibilisation, de formation, d'information et de création d'emplois sont axés sur le respect des principes et droits fondamentaux au travail; iii) les activités font une grande place à la réduction de la pauvreté en ciblant les catégories les plus démunies; iv) elles sont conçues de manière à être économiquement viables et durables; v) un des messages clés est que l'amélioration de l'emploi des femmes est bénéfique non seulement pour elles-mêmes, mais aussi pour leurs familles (voir encadré 1.1).

### **Encadré 1.1**

#### **Estonie: nécessité de s'attaquer aux multiples facettes de la discrimination**

En **Estonie**, un plan national d'action visant à offrir aux femmes des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité est en cours depuis 1999. D'importantes activités de renforcement des capacités et de sensibilisation des responsables aux questions d'égalité entre hommes et femmes ont déjà eu lieu.

La région de Valga, l'une des plus pauvres de l'Estonie, a été retenue pour les activités pilotes. Plus de 400 femmes y ont reçu une formation et bénéficié des appuis nécessaires pour mettre sur pied et gérer des entreprises viables dans les deux secteurs jugés les plus prometteurs, à savoir le tourisme rural et les nouvelles productions agricoles. Durant la première phase, deux grands problèmes se sont posés, à savoir la participation des russophones au projet et la discrimination à l'encontre des travailleuses âgées. La deuxième phase a pour objectif de faciliter l'accès de ces travailleuses à l'emploi par différents moyens (pressions, audit visant une restructuration des emplois dans une grande entreprise textile de Valga, campagne de promotion).

L'expérience de l'Estonie montre qu'il importe de s'attaquer, à chaque stade du développement d'un projet, aux multiples formes de discrimination auxquelles les femmes peuvent se trouver confrontées.

Source: BIT: *Estonia plan of action for more and better jobs for women, Phase II*, document EST/98/M01/FIN (Genève, 2000).

## **Amélioration des conditions offertes aux femmes chefs d'entreprise**

258. Dans le secteur formel comme dans le secteur informel, les femmes sont à la tête d'un grand nombre d'entreprises qui apportent une contribution non négligeable à l'économie nationale. Pour monter des entreprises et les gérer, les femmes ont besoin de différents services d'appui. Une unité spécialisée (WEDGE) du Programme focal de promotion de l'emploi par le développement de la petite entreprise (SEED) s'attache à promouvoir ces services. Des recherches sont en cours pour identifier et documenter les bonnes pratiques des programmes d'appui aux femmes chefs d'entreprise qui pourraient être utilisées dans les contextes les plus variés.

### **Services d'appui aux femmes chefs d'entreprise**

259. Les instruments mis au point par le BIT pour favoriser le développement des entreprises, par exemple le programme GERME (Gérez mieux votre entreprise)<sup>10</sup>, intègrent désormais les questions d'égalité entre hommes et femmes et tiennent compte des besoins particuliers des femmes chefs d'entreprise. Au **Viet Nam**, ce programme, en association avec Oxfam-Québec, s'est attaché à aider les femmes chefs d'entreprise dans plusieurs provinces. Au **Kazakhstan**, 85 pour cent des participants sont des femmes; toutefois, on s'est rendu compte dans ce pays que les activités doivent aussi répondre aux besoins des hommes licenciés par les entreprises d'Etat.

260. En **Chine**, avec l'aide du BIT, la confédération des employeurs CEC/CEDA a établi un centre pour aider les associations de femmes chefs d'entreprise. Des vidéos destinées à promouvoir une attitude plus positive à l'égard de ces femmes sont en cours de réalisation en **Ethiopie**, à **Sri Lanka**, en **République-Unie de Tanzanie** et en **Zambie**.

### *Le microfinancement au service de la cause des femmes*

261. Les programmes de microfinancement peuvent puissamment aider à combattre la pauvreté en permettant aux femmes de prendre en main leur destin, sous réserve qu'ils s'accompagnent d'interventions ciblant spécifiquement les femmes<sup>11</sup>. Le programme d'aide aux femmes rurales qui a démarré en 1989 en **Guinée**, au **Niger**, en **République-Unie de Tanzanie** et au **Zimbabwe** est un exemple de l'approche globale qui doit être utilisée pour renforcer le pouvoir des femmes par le biais du microfinancement. Les projets visaient à créer des emplois pour les femmes rurales à bas revenu en les aidant à s'organiser et en leur assurant des crédits et une formation. La deuxième phase, qui a pris fin en 1999, a prouvé l'efficacité de cette stratégie. La participation des femmes à des organes locaux de décision tels que les conseils de village ou de district s'est accrue et les femmes hésitent moins à se lancer dans des activités économiques qui, auparavant, étaient censées être l'apanage des hommes<sup>12</sup>.

### *Possibilités de carrière des femmes*

262. La discrimination sociale et économique dont souffrent les femmes explique qu'elles aient souvent des difficultés à accéder à des postes de décision et de responsabilité. En 1997, une réunion sectorielle tripartite a demandé à l'OIT de renforcer les programmes d'éducation concernant l'emploi, le recrutement, la carrière, les droits fondamentaux et la promotion des femmes aux postes de direction<sup>13</sup>. Les recherches qui ont suivi ont suscité beaucoup d'intérêt de la part des médias et des mandants<sup>14</sup>.

<sup>10</sup> Le programme GERME est un programme de formation à la gestion qui vise à favoriser l'éclosion et l'essor des petites entreprises en vue de promouvoir la création d'emplois de qualité dans les pays en développement et les économies en transition.

<sup>11</sup> L. Mayoux: *Micro-finance and the empowerment of women – A review of key issues*, document de travail n° 23 (Genève, BIT, 2000), pp. 5-6.

<sup>12</sup> BIT: *Action to assist rural women: Lessons from Africa, Case studies on four projects in Zimbabwe, Tanzania, Niger and Guinea* (Genève, 1995), p. iii, et *Action to assist rural women, Report of the final evaluation workshop* (Genève), pp. 48-50.

<sup>13</sup> BIT: *Note sur les travaux de la Réunion tripartite sur la promotion des femmes aux postes de direction* (Genève, 1998), document GB.271/STM/4.

<sup>14</sup> L. Wirth: *Breaking through the glass ceiling: Women in management* (Genève, BIT, 2001).

## Harcèlement sexuel

263. En 1985 déjà, la Conférence internationale du Travail a reconnu que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail nuit au bien-être des travailleurs et à leur productivité ainsi qu'à leurs perspectives d'emploi et d'avancement. Elle a donc demandé que des mesures visant à le prévenir et à le combattre soient intégrées dans les politiques nationales qui ont pour objet de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. Pour être efficaces, les politiques de lutte contre le harcèlement sexuel doivent comprendre les éléments suivants: une déclaration de principes; une procédure permettant de porter plainte en toute confidentialité; des règles disciplinaires progressives; une stratégie de formation et de communication. Il est capital notamment que la procédure de plainte soit conçue de manière à mettre le plaignant à l'abri de tout risque de représailles<sup>15</sup>. Jusqu'à présent, l'action du BIT dans ce domaine a principalement consisté à entreprendre des recherches, à aider à l'élaboration des législations et à organiser des formations et des séminaires de sensibilisation, notamment en Asie et dans les Caraïbes. Il faudra étendre le champ géographique de ces activités et s'efforcer, dans le cadre de la coopération technique, de donner aux mandants des moyens de s'attaquer à cette forme de discrimination.

## Politiques de lutte contre le harcèlement sexuel

## Inégalités de rémunération entre hommes et femmes

264. L'OIT n'a cessé de dénoncer les différences de rémunération pour un travail de valeur égale, différences qui sont un des principaux effets de la discrimination en matière d'emploi et de profession. En 1951, elle a adopté la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération. En 1960, le BIT a publié une introduction à la qualification du travail, technique clé pour comparer les emplois et les rémunérations. La révision de cet ouvrage, en 1986, a été suivie en 1993 par la publication d'un livre sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes dans les pays industriels<sup>16</sup>. Des années soixante-dix au début des années quatre-vingt-dix, des activités pilotes de coopération technique ont été organisées, tant au niveau national que dans de grandes entreprises du secteur public. Vu que les questions d'égalité de rémunération doivent être envisagées dans un cadre global, ces activités pilotes se sont inscrites dans le contexte de la réforme des politiques salariales nationales.

## Discrimination et inégalités de rémunération

265. L'assistance technique fournie par le BIT pour assurer la conformité de la législation et de la pratique nationales avec les dispositions de la convention n° 100 s'est développée<sup>17</sup>. Des activités importantes ont eu lieu récemment. A **Chypre**, les efforts du BIT – sensibilisation, formation, aide pour l'amélioration de la législation – ont débouché sur la création d'un comité de l'égalité de rémunération dans les services de l'inspection du travail et sur l'adoption d'une loi qui consacre l'égalité de rémunération. Depuis des années, le BIT aide le gouvernement de **Maurice** à combattre les inégalités de rémunération entre hommes et femmes dans un certain nombre de secteurs économiques. Plus récemment, et après une évaluation de la situation, il a fourni à ce pays une assistance et des avis techniques pour la révision de la réglementation des salaires, la préparation de nouvelles classifications des

<sup>15</sup> N. Haspels, Z. M. Kasim, C. Thomas et D. McCann: *Action against sexual harassment at work in Asia and the Pacific* (Bangkok, BIT, 2001); A. Reinhart: *Sexual harassment: Addressing sexual harassment in the workplace* (Genève, BIT, 1999).

<sup>16</sup> BIT: *Qualification du travail* (Genève, 1986); F. Eyraud et coll: *Egalité de rémunération entre hommes et femmes dans les pays industriels* (Genève, BIT, 1993).

<sup>17</sup> Ces dernières années, une assistance technique et des avis consultatifs ont été fournis à des pays tels que Chypre, l'Estonie, Hong-kong, Chine, l'Inde, le Pakistan, la République tchèque et la Thaïlande (voir documents GB.277/LILS/6, GB.280/LILS/7 et GB.283/LILS/8).

emplois et l'élaboration d'une loi sur l'égalité entre hommes et femmes. Ces dernières années, une assistance et des conseils pratiques pour la concrétisation de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes ont été fournis à la **Barbade**, au **Brésil**, à **Chypre**, à la **Dominique**, à l'**Estonie**, à l'**Inde**, à la **République tchèque**, à la **Thaïlande** et au **Zimbabwe**.

266. Au **Mali**, à la suite d'une étude et d'un atelier tripartite sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes dans le secteur moderne, le gouvernement a adopté un plan national en deux étapes pour promouvoir l'égalité de rémunération. Il est prévu d'étendre l'analyse au monde rural et à l'économie informelle<sup>18</sup>. L'expérience du Mali montre qu'il est indispensable de disposer de données pour agir efficacement. Il n'empêche que le manque de données ne saurait justifier l'inaction. Les mandants sont de plus en plus conscients de l'importance de l'égalité de rémunération, d'où un consensus sur la nécessité d'élargir le champ des activités dans ce domaine. Sur ce plan, la coopération avec les partenaires sociaux, au plan national et au plan international, est capitale (voir chapitre suivant).

### Traite des êtres humains

267. La traite des êtres humains, phénomène qui touche en premier lieu les femmes et les enfants, inquiète de plus en plus l'OIT. Elle débouche sur les pires formes d'exploitation des enfants ainsi que des travailleurs immigrés et est aussi le résultat de la discrimination dont souffrent les femmes dans beaucoup de pays. La Conférence de Durban a souligné que les personnes exposées à une discrimination fondée sur la race ou sur le sexe sont souvent victimes de la traite.

268. Dans le cadre de son Programme international pour l'élimination du travail des enfants (IPEC), le BIT s'est attaché à prévenir le phénomène en s'efforçant de garantir un travail décent aux femmes des pays d'émigration. Dans la sous-région du Mékong, il appuie un projet qui vise à combattre la traite des enfants et des femmes en aidant les familles, et notamment les femmes, à prendre en main leur destin<sup>19</sup>. Pour combattre la traite, il faut aussi combattre la demande. Des efforts restent à faire pour enrichir la base de connaissances dans ce domaine et tirer tous les enseignements des activités de prévention<sup>20</sup>.

269. En Asie du Sud, le BIT appuie un projet qui s'attache à promouvoir une nouvelle approche de la réinsertion des victimes de la traite. Cette approche consiste à aider les jeunes femmes à surmonter le traumatisme de la traite et, dans les zones dont elles sont originaires, à mobiliser les mères des familles vulnérables et à leur donner les moyens de prévenir la traite<sup>21</sup>.

### Programme d'action contre le travail forcé

270. A la suite de la discussion à laquelle a donné lieu en 2001 le rapport global *Halte au travail forcé*, un programme d'action spécial contre le travail forcé a été lancé sous les auspices du Programme focal pour le suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Dans le ca-

<sup>18</sup> D. Meurs: *Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes dans le secteur moderne au Mali* (Genève, BIT, 2001).

<sup>19</sup> Les pays qui participent au projet sont le Cambodge, la Chine, la République démocratique populaire lao, la Thaïlande et le Viet Nam.

<sup>20</sup> BIT: *Project mid-term evaluation report: The ILO-IPEC Greater Mekong sub-regional project to combat trafficking in children and women* (2002), pp. 5-6.

<sup>21</sup> Le programme sous-régional pour l'Asie du Sud de lutte contre la traite des enfants à des fins d'exploitation, limité au Bangladesh, au Népal et à Sri Lanka durant la phase 1, couvre désormais aussi l'Indonésie, le Pakistan et la Thaïlande. Pour une évaluation de la phase 1, voir J. Kane: *South Asia Sub-regional programme to combat trafficking in children for exploitative employment (TICSA): Evaluation of phase 1* (Genève, BIT, 2002).

dre de ce programme d'action, le BIT est en train d'élaborer une approche globale de la prévention en envisageant la traite dans son contexte économique et notamment sous l'angle de l'emploi et des pressions migratoires et en tenant compte des besoins des femmes et des enfants qui sont les premières victimes du phénomène. Ce travail complète celui de l'IPEC qui est plus particulièrement axé sur la traite des enfants.

### **Travail décent et travail à domicile**

271. Dans la plupart des pays, le travail à domicile n'est pas considéré comme un véritable emploi de sorte que les travailleurs à domicile n'apparaissent pas dans les statistiques nationales. Composée en grande partie de femmes peu qualifiées qui s'efforcent de concilier leurs responsabilités familiales et leurs tâches ménagères avec une activité rémunérée, cette catégorie a des revenus très modestes et irréguliers, ne peut compter sur aucune protection sociale et n'est guère organisée<sup>22</sup>.

272. Le BIT a lancé en Asie un programme interrégional qui vise à réduire ce déficit de travail décent. En **Thaïlande**, grâce à ce programme, une unité spéciale a été créée au sein du ministère du Travail et des Affaires sociales et une politique de protection des travailleurs à domicile a été intégrée dans le huitième plan national de développement économique et social (1997-2001). Des réseaux nationaux de travailleurs à domicile ont été créés aux **Philippines** (PATAMBA) et en **Thaïlande** (Chiangmai Homenet). Ces activités pilotes contribuent à rendre plus visible cette catégorie de travailleurs. Toutefois, il faudra encore collecter des données et mener des recherches pour mieux comprendre l'ampleur et les caractéristiques du travail à domicile et régler les problèmes qui se posent dans ce secteur<sup>23</sup>.

### **Intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes et audit**

273. L'élaboration d'outils propres à renforcer la capacité de l'OIT et de ses mandants d'intégrer pleinement les questions d'égalité entre hommes et fem-

#### **Encadré 1.2**

#### **Outils de renforcement des capacités et d'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes**

##### *Conseils aux employeurs*

Le Bureau des activités pour les employeurs a publié un ouvrage qui explique pourquoi il est dans l'intérêt des entreprises d'appliquer une politique d'égalité des chances et qui décrit la démarche à suivre dans ce domaine<sup>1</sup>. S'inspirant de cet ouvrage, les organisations d'employeurs de six pays se sont attachées à promouvoir la condition des femmes dans le secteur privé<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> BIT: *D'un employeur à un autre... Parlons de l'ÉGALITÉ* (Genève, 1996). Voir <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/actemp/papers/1998/equal.pdf>.

<sup>2</sup> Bangladesh, Inde, Lesotho, Mauritanie, Philippines, Swaziland. Voir BIT: *Promotion of women in private sector activities through employers' organizations*, document INT/96/M03/NOR (Genève, BIT, 1999).

<sup>22</sup> M. Tomei: *Home work in selected Latin American countries: A comparative overview* (Genève, BIT, 2000), pp. 38-39.

<sup>23</sup> La convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, peut servir de référence dans ce domaine. L'article 4 de cette convention traite de l'égalité de traitement et de la protection contre la discrimination en matière d'emploi et de profession.

**Encadré 1.2 (suite)***Guide pour les syndicats*

Pour aider les syndicats à faire plus de place aux femmes, le Programme pour des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes, en collaboration avec le Bureau des activités pour les travailleurs et avec la CISL, a produit un dossier qui explique aux syndicats comment promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. Cet ouvrage contient des informations de base, des directives pratiques, des listes de contrôle, des études de cas, des exemples des bonnes et des mauvaises pratiques pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans les syndicats, sur le lieu de travail, par la négociation collective, par l'organisation de ceux qui ne sont pas encore syndiqués et par la constitution d'alliances avec d'autres représentants de la société civile. Il montre aussi comment les syndicats peuvent faire une juste place aux jeunes, aux personnes âgées, aux travailleurs handicapés ou encore aux homosexuels <sup>3</sup>.

*e.quality@work – une base d'information sur l'égalité de chances des hommes et des femmes*

e.quality@work est une base d'informations sur les instruments internationaux, y compris les normes internationales du travail, ainsi que sur les législations, politiques, pratiques, programmes et arrangements institutionnels adoptés par les gouvernements, les syndicats et les entreprises, du secteur public et du secteur privé, pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. Cette compilation, à laquelle chacun peut contribuer, est disponible gratuitement sur CD-ROM et peut être consultée sur Internet <sup>4</sup>.

*Programme de formation à distance*

Le Centre international de formation de Turin, en collaboration avec le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, a mis au point un programme de formation à distance pour renforcer la capacité du personnel du BIT et des mandants de l'OIT d'intégrer les questions d'égalité entre hommes et femmes dans leurs programmes et activités. Consultable sur Internet, cet outil d'utilisation facile offre des modules de formation et des possibilités d'interactivité.

*Site Web*

Un site Web a été mis en place par le BIT le 8 mars 2002, à l'occasion de la Journée internationale de la femme <sup>5</sup>. Ce site participatif reposant sur des bases de données est géré par le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes. Il est destiné à favoriser les échanges d'informations et à faire mieux connaître les problèmes d'égalité entre hommes et femmes. Il peut être consulté en français, en espagnol ou en anglais. Il contient des pages sur les événements intéressants, les ressources, les liens, les normes de l'OIT et le réseau sur les questions d'égalité. Ce site rendra compte des initiatives pertinentes et rassemblera les informations provenant des bureaux de l'OIT dans le monde ainsi que des organisations du système des Nations Unies, des universités et des organismes de recherche. Ce site participatif, auquel les membres du réseau peuvent fournir des informations, fait partie du nombre croissant d'activités entreprises par le BIT pour promouvoir l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes.

<sup>3</sup> L. L. Lim, S. Ameratunga et C. Whelton: *Promoting gender equality: A resource kit for trade unions* (Genève, BIT, 2002).

<sup>4</sup> [www.ilo.org/genprom/eoo](http://www.ilo.org/genprom/eoo).

<sup>5</sup> [www.ilo.org/gender](http://www.ilo.org/gender).

mes dans les politiques sociales et les politiques de l'emploi occupe une grande place dans les efforts que fait l'Organisation pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes (voir encadré 1.2).

274. Le BIT vient de terminer la première phase d'un audit – le premier du genre dans le système des Nations Unies – qui vise à faire comprendre comment intégrer au mieux les questions d'égalité entre hommes et femmes dans les politiques, programmes et structures du Bureau. Cet audit a permis de mesurer le degré d'institutionnalisation de la politique adoptée par le BIT dans ce domaine. L'audit est un processus participatif d'autoévaluation. Quinze unités du BIT, du siège et du terrain, y ont participé. Plus de 100 hommes et femmes représentant les mandants, les organes d'exécution et les associations de femmes ont participé aux audits sur le terrain, ce qui leur a permis de faire connaître leur point de vue sur la pertinence et l'efficacité des activités menées dans ce domaine par le BIT.

275. Le processus a montré qu'il faut promouvoir un processus collectif et systématique d'analyse des questions d'égalité. Il a permis d'identifier un certain nombre de bonnes pratiques et a favorisé le débat sur les questions de fond et les questions opérationnelles. Il ressort du processus que le BIT doit faire comprendre que la discrimination fondée sur le sexe est liée à toutes les autres formes de discrimination, que l'analyse des questions d'égalité entre hommes et femmes ne doit pas négliger les hommes, par exemple lorsqu'il s'agit du VIH/SIDA, qu'il faut faire une juste place aux questions d'égalité dans des cadres interinstitutionnels importants tels que les DSRP, la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation ou encore l'Agenda global pour l'emploi, ainsi que dans les accords de coopération du BIT avec les pays, et qu'il faut documenter et faire connaître les bonnes pratiques en matière d'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes.

276. L'audit a fait ressortir des problèmes et des lacunes dans la mise en œuvre de la stratégie. Les questions d'égalité entre hommes et femmes ne sont pleinement intégrées que dans un petit nombre de documents du BIT, y compris les documents de projets et programmes. La plupart du temps, ces questions sont négligées, totalement ou partiellement, ou sont évoquées dans les analyses mais ne sont pas prises en compte dans la définition des objectifs, des activités et des indicateurs. Il faudrait que la description des problèmes soit plus explicite, la perspective plus visible et les réalisations mesurables. Cela conduit à penser que des outils de contrôle sont essentiels pour évaluer comment et dans quelle mesure les questions d'égalité entre hommes et femmes sont effectivement intégrées dans les activités<sup>24</sup>.

### ***Liens entre la pauvreté, l'exclusion sociale et la discrimination dans le monde du travail***

277. Comme cela a déjà été indiqué, la pauvreté est étroitement liée au fonctionnement du marché du travail qui détermine son intensité et sa distribution. On peut donc faire reculer la pauvreté en agissant sur ce plan. C'est pourquoi il importe, dans les stratégies de lutte contre la pauvreté, de s'attaquer à la discrimination fondée sur le sexe, l'origine sociale, la race ou d'autres critères.

<sup>24</sup> BIT: *Final report: ILO gender audit 2001-02* (Genève, 2002).

### ***Audit de l'égalité entre hommes et femmes***



## **Intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans les politiques et programmes de lutte contre la pauvreté**

### **Egalité entre les sexes, pauvreté et emploi**

278. Les recherches sur l'impact des programmes d'ajustement structurel et de la crise asiatique sur le volume et la qualité de l'emploi des hommes et des femmes montrent que l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe dans le monde du travail est capitale pour vaincre la pauvreté. C'est sur cette base que le BIT a conçu le programme de renforcement des capacités concernant l'égalité entre les sexes, la pauvreté et l'emploi<sup>25</sup> – le premier programme de ce type dans le système des Nations Unies.

279. La pauvreté est liée au volume de l'emploi, à sa distribution et aux inégalités. La croissance économique et la création d'emplois sont indispensables pour combattre la pauvreté, mais la qualité de l'emploi a également son importance. La discrimination fondée sur le sexe détermine en grande partie la quantité et la qualité des emplois qui s'offrent aux femmes et aux hommes. A l'aide de modules de formation, le programme vise à renforcer les capacités nationales et régionales d'intégrer les questions d'égalité entre hommes et femmes dans les politiques de l'emploi et les politiques de lutte contre la pauvreté. Il s'attache: *a)* à améliorer les connaissances des mandants et autres partenaires de l'OIT en ce qui concerne les liens entre l'emploi, la pauvreté et l'égalité entre hommes et femmes; *b)* à favoriser le dialogue et le consensus entre partenaires sociaux et autres parties prenantes, y compris les représentants des bénéficiaires (par exemple, les femmes et les hommes qui vivent dans la pauvreté); *c)* à traduire par des activités concrètes les analyses des questions d'égalité entre hommes et femmes en menant des expériences pilotes.

280. La stratégie consiste à intégrer l'utilisation du programme dans les programmes techniques pertinents du BIT et à mettre au point des programmes séparés et cohérents aux niveaux national et sous-régional. Le programme a été lancé en Amérique latine (cône Sud), en Afrique australe, dans les Etats arabes et dans la CEI. Des activités de renforcement des capacités sont en cours au **Brésil** (voir encadré 1.3).

## **Participation au processus des DSRP: une occasion de promouvoir l'égalité**

### **Travail décent**

281. Le travail décent est un élément essentiel des stratégies de lutte contre la pauvreté. La participation de l'OIT et de ses mandants au processus des DSRP (Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté) est l'occasion de montrer que les politiques et les institutions du marché du travail peuvent puissamment aider à combattre la pauvreté et à promouvoir le développement. Cette participation a pour but que l'emploi et les autres aspects du travail décent soient intégrés dans les analyses et politiques économiques et sociales<sup>26</sup>. L'action menée par le BIT dans cinq pays (**Cambodge, Honduras, Mali, Népal, République-Unie de Tanzanie**) vise à renforcer la capacité des partenaires sociaux de participer activement au processus et à l'élaboration des politiques. Ce processus en est à ses débuts de sorte que les parties prenantes manquent encore d'expérience. Il faudrait que l'emploi et les moyens de subsistance occupent une plus grande place dans un certain nombre de DSRP. En **République-Unie de Tanzanie**, les partenaires sociaux ont estimé que les stratégies de lutte contre la pauvreté devraient accorder plus

<sup>25</sup> BIT: *Gender, poverty and employment, op. cit.*

<sup>26</sup> Document GB.285/ESP/2, Conseil d'administration, 285<sup>e</sup> session, Genève, nov. 2002.

**Encadré 1.3****Lutte contre la discrimination fondée sur le sexe et la race afin de combattre la pauvreté et l'exclusion sociale au Brésil**

Dans le cadre de son programme sur l'égalité entre hommes et femmes, la pauvreté et l'emploi, le BIT s'est attaché à intégrer les questions d'égalité entre les sexes dans les politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale adoptées par la municipalité de Santo André au Brésil.

Cette ville d'environ 800 000 habitants, située dans la région métropolitaine de São Paulo, a un grand poids économique. La coopération du BIT avec la municipalité a consisté à favoriser l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans les politiques publiques. La collaboration avec les syndicats, les universités et les ONG, nécessaire pour que l'action du BIT ait des effets durables, a débouché sur un projet triennal visant à améliorer les possibilités d'emploi offertes aux femmes et aux Noirs dans la région.

Un système d'indicateurs pour le suivi des politiques de promotion de l'emploi et de lutte contre la pauvreté a été mis en place. Le projet a joué un rôle décisif en intégrant les questions d'égalité entre sexes et entre races dans ces indicateurs ainsi que dans les programmes de l'agence régionale de développement.

En juillet 2002, la municipalité de Santo André a reçu le Prix international de Doubaï, qui récompense les meilleures pratiques en matière d'amélioration des conditions de vie, pour son programme de promotion de l'égalité entre les citoyens.

d'attention à la discrimination indirecte fondée sur le sexe ou sur la race, qui demeure fréquente dans le monde du travail<sup>27</sup>.

282. En **Chine**, au **Népal**, en **Ouganda** et en **République-Unie de Tanzanie**, un projet récemment lancé et coordonné par le Bureau du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes aidera les mandants à intégrer les questions d'égalité entre les sexes dans les analyses et dans les stratégies de lutte contre la pauvreté<sup>28</sup>. Il est utile mais insuffisant de renforcer les capacités des pays pour que les partenaires sociaux puissent davantage peser sur le processus des DSRP: les interventions locales doivent s'accompagner d'activités de sensibilisation à l'échelle mondiale.

### ***Lutte contre l'exclusion et promotion de l'égalité dans les programmes publics d'investissement***

283. Le BIT sait comment protéger les travailleurs et notamment les travailleuses contre la discrimination dans les programmes publics d'infrastructure à forte intensité d'emplois. Son programme de promotion des investissements à forte intensité d'emplois poursuit des objectifs économiques et sociaux: il vise à la fois à encourager le développement de petites et moyennes entreprises viables à fort coefficient de main-d'œuvre et à promouvoir l'application des normes du travail, y compris celles qui concernent l'égalité. A cette fin, le BIT mène des activités de sensibilisation et de formation afin que les contrats contiennent des dispositions propres à améliorer les conditions de travail dans le respect des droits fondamentaux des travailleurs. Il

<sup>27</sup> BIT: *Towards a decent work strategy for poverty reduction in Tanzania*, document de travail n° 8 (Genève, 2002), p. 34.

<sup>28</sup> BIT: *Enhancing the gender mainstreaming capacity of ILO constituents* (INT/02/M67/NET) (Genève, 2002).

fournit aussi des services consultatifs aux gouvernements pour les encourager à avoir recours aux entreprises qui respectent les normes du travail<sup>29</sup>. A **Madagascar**, par exemple, les entreprises chargées de la réfection du réseau routier en milieu rural ont été encouragées à employer au moins 25 pour cent de femmes, objectif qu'elles ont atteint.

### **Lutte contre la discrimination dans les activités consécutives aux crises**

#### **Une occasion de combattre la discrimination**

284. Les activités entreprises en réponse aux crises sont une occasion de corriger les inégalités économiques et sociales fondées sur le sexe ou l'origine ethnique. En période de crise, les femmes et les hommes sortent souvent du rôle social qui leur est traditionnellement assigné. L'absence des hommes peut conduire les femmes à exercer des activités économiques qui leur étaient jusque-là interdites (construction, mécanique, etc.) ou à acquérir une formation, par exemple dans les camps de réfugiés, d'où une plus grande indépendance économique, un plus grand pouvoir de décision, un meilleur statut social. Il est important que les femmes participent aux efforts de reconstruction au même titre que les hommes afin que l'on cesse de les considérer comme des citoyens de deuxième zone.

285. Il faut appuyer les évolutions positives concernant le rôle des hommes et des femmes. Le relèvement d'un pays frappé par une crise doit s'appuyer sur ces changements et il faut éviter de revenir à la situation qui existait avant la crise. Il faut aussi réduire la vulnérabilité des hommes et des femmes aux crises. L'encadré 1.4 donne deux exemples qui concernent le **Mozambique** et l'**Afghanistan**.

#### **Encadré 1.4**

##### **Evolution positive en situation de crise**

###### *Formation des femmes après les inondations de Chokwe (Mozambique)*

Pour aider le Mozambique à se remettre des inondations catastrophiques de l'an 2000, le BIT a lancé un projet comportant plusieurs volets: relèvement des marchés locaux, appui au petit élevage, formation à l'utilisation et à l'entretien des pompes ainsi qu'à la fabrication et à la réparation des outils agricoles, formation en vue d'un développement local durable et de l'élaboration de projets locaux. Ce projet a donné aux femmes, qui représentent 87 pour cent des bénéficiaires, l'occasion d'entreprendre de nouvelles activités et d'exercer de nouveaux rôles.

###### *Programme pilote visant à promouvoir l'emploi en Afghanistan*

En janvier 2002, le BIT a lancé en Afghanistan un programme pilote destiné à améliorer la situation de l'emploi. L'un de ses volets consiste à favoriser la réinsertion des femmes en fournissant une aide immédiate à celles qui avaient été évincées du marché du travail par les Talibans. Des activités de formation et de recyclage ont été organisées en faveur des femmes, y compris des enseignantes, des médecins, des pharmaciennes, des fonctionnaires, afin de faciliter leur retour à la vie active.

Source: BIT: *Gender in crisis response factsheet* (<http://ilo.org/public/english/employment/recon/crisis/download/factsheet.pdf>).

<sup>29</sup> Voir, par exemple, D. Tajzman et J. de Veen: *Programmes d'infrastructures à haute intensité de main-d'œuvre: politiques et pratiques du travail* (Genève, BIT, 2000). Les chapitres qui traitent de la fixation des salaires expliquent comment éviter des systèmes qui établissent une discrimination entre hommes et femmes.

286. Les activités entreprises pour remédier aux conséquences des crises ne doivent pas se limiter à promouvoir l'emploi mais porter sur tous les aspects du travail décent. Elles doivent donc aussi viser à favoriser l'égalité.

### **Interventions ciblées en faveur des groupes désavantagés et vulnérables**

287. Certains groupes sont désavantagés sur le marché du travail et vulnérables à l'exploitation parce qu'ils sont pauvres ou risquent de le devenir. Pour être efficaces, les politiques du marché du travail qui visent à faire reculer la pauvreté doivent en tenir compte. Cela exige, dans certains cas, que les interventions visent des sous-groupes particulièrement vulnérables à l'intérieur des groupes défavorisés.

### **Droits et moyens de subsistance des populations indigènes et tribales**

288. L'OIT s'est de tout temps préoccupée du sort des populations indigènes et tribales. Elle est à l'origine des deux seuls instruments internationaux qui existent à ce sujet, à savoir la convention (n° 107) relative aux populations autochtones et tribales, 1957, et la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989. Cette dernière est moins «intégrationniste» et paternaliste que la précédente. Elle reconnaît la valeur de la culture et des institutions de ces populations et leur droit d'être consultées sur toute décision qui a un effet sur leur vie. La convention n° 169 mentionne non seulement leurs droits en matière de travail et d'emploi, mais aussi leurs droits sociaux, économiques, civils et politiques. Beaucoup de ces droits sont inextricablement liés. Il n'est pas possible d'éliminer les pratiques discriminatoires à l'encontre des populations indigènes et tribales sur le marché du travail si l'on ne s'attache pas à promouvoir le respect de leur droit à l'éducation, de leur droit à la terre et de leurs autres droits sociaux et culturels. La convention n° 169 a eu beaucoup d'influence sur les politiques nationales et internationales, ainsi qu'en témoignent notamment la politique adoptée par le PNUD en 2002 et la résolution de 1998 du Conseil européen relative aux peuples autochtones dans le cadre de la coopération au développement de la Communauté et des Etats Membres.

### **Influence de l'OIT sur les politiques nationales et internationales**

289. Le BIT a mis sur pied deux programmes d'assistance technique. Lancé en 1993, le Programme interrégional d'appui aux populations indigènes et tribales par le développement d'organisations de type coopératif et associatif (INDISCO) s'attache à améliorer la situation socio-économique de ces populations. Il sert de cadre à des projets pilotes de démonstration et s'emploie à faire connaître les meilleures pratiques en vue d'une amélioration des politiques. Différents enseignements peuvent être tirés de ce programme: il faut renforcer les institutions des communautés indigènes et tribales pour qu'elles puissent prendre en main leur destin; les projets de développement ne peuvent être viables que si les communautés participent pleinement à leur conception et à leur mise en œuvre; les associations féminines sont plus fortes et plus viables si l'on s'attache à promouvoir l'autonomisation des femmes et à faciliter leur accès à des activités rémunératrices durables<sup>30</sup>. Le projet de promotion de la politique de l'OIT vis-à-vis des populations indigènes et tribales

<sup>30</sup> BIT: INDISCO: *Support to self-reliance of indigenous and tribal communities through cooperatives and other SHOs* (INT/93/M07/DAN) (Genève, 2001), pp. 3-4.

veille à ce que les politiques nationales respectent les dispositions de la convention n° 169. Son action se concentre principalement en Afrique et en Asie.

290. Les politiques qui sont préconisées par le BIT s'inspirent des enseignements tirés des projets. Aux **Philippines**, le programme INDISCO aide le gouvernement, par des recherches et des consultations avec l'administration nationale et les organisations indigènes, à mettre en œuvre la loi de 1997 sur les droits des peuples indigènes, loi élaborée avec le concours du BIT. L'autre projet du BIT aide à l'élaboration des politiques nationales et s'attache à renforcer les organisations indigènes ainsi que les programmes d'échange entre populations indigènes. Au **Kenya**, le projet du BIT a favorisé la participation des populations indigènes à la révision de la Constitution par des activités de formation et des consultations organisées dans tout le pays<sup>31</sup>. Une aide pour l'élaboration des politiques nationales est apportée au **Cambodge**, au **Cameroun**, à la **République démocratique populaire lao**, au **Viet Nam** et à d'autres pays.

291. En Amérique centrale, un autre projet a conduit à la création d'équipes nationales de juristes qui ont reçu une formation afin de pouvoir examiner les cas de violation collective des droits des indigènes<sup>32</sup>. Bien que l'OIT soit la seule organisation à avoir adopté des normes internationales à propos des populations indigènes et tribales, les activités dans ce domaine sont en grande partie financées par des sources extrabudgétaires, notamment par le gouvernement du Danemark (DANIDA)<sup>33</sup>.

### ***Recueils de directives pratiques sur les travailleurs handicapés et sur le VIH/SIDA***

292. Le BIT a publié des recueils de directives pratiques pour prévenir et combattre la discrimination qui s'exerce sur le marché du travail à l'encontre des handicapés et des victimes du VIH/SIDA. Cette discrimination débouche souvent sur la pauvreté et l'exclusion sociale. Les recueils de directives pratiques n'ont pas force obligatoire. Certains complètent les dispositions de conventions et de recommandations. D'autres sont les seuls instruments sur un sujet donné. C'est le cas du recueil de directives pratiques sur le VIH/SIDA et le monde du travail.

#### ***Lutte contre la discrimination fondée sur le VIH/SIDA***

293. Coparrain du Programme des Nations Unies sur le VIH/SIDA (ONUSIDA), le BIT insiste sur le rôle central du travail et du lieu de travail dans la lutte contre les conséquences de l'épidémie, y compris la discrimination. Le principal instrument dont il dispose est le recueil de directives pratiques sur le VIH/SIDA et le monde du travail. Adopté en 2001, ce recueil s'applique à tous les travailleurs, du secteur public comme du secteur privé, de l'économie formelle comme de l'économie informelle. Il fournit des orientations sur les points suivants: nécessité de combattre la stigmatisation et la discrimination à l'encontre des personnes séropositives ou soupçonnées de l'être; gestion du VIH/SIDA sur le lieu de travail; soins et appui à apporter aux travailleurs; prévention du VIH/SIDA. Le recueil insiste sur la nécessité de traiter la dimension sexospécifique du VIH/SIDA. Dans le cadre de sa contribution à l'ONUSIDA, le BIT a publié du matériel de formation et organisé des cours. Il s'agit maintenant de mettre en place un mécanisme de suivi pour vérifier

<sup>31</sup> Le projet de Constitution contient beaucoup d'éléments importants qui sont repris du document exposant le point de vue de plus de 15 peuples indigènes et tribaux. Voir <http://www.kenyaconstitution.org>.

<sup>32</sup> BIT: *Third progress and self-evaluation report: Legal empowerment of indigenous peoples in Central America* (RLA/98/M01/UNF) (Costa Rica, 2002), p. 27.

<sup>33</sup> Exception faite des activités des organes de contrôle qui sont financées par le budget ordinaire.

l'efficacité du recueil et aider les travailleurs de l'économie informelle. Les régimes communautaires de microassurance santé, qui protègent les travailleurs et les ménages qui n'ont pas accès au régime légal de sécurité sociale, peuvent jouer un rôle très utile<sup>34</sup>. Le BIT s'attache aussi à promouvoir des programmes qui visent à réduire la vulnérabilité des femmes au VIH/SIDA en leur offrant davantage de possibilités de travail indépendant, ce qui accroîtra leur indépendance économique. Il est clair toutefois que ces activités, aussi utiles soient-elles, demeurent insuffisantes.

294. Dans les Caraïbes, les partenaires sociaux, s'inspirant du recueil de directives pratiques du BIT, ont adopté un programme tripartite d'action sur le VIH/SIDA et le monde du travail dans lequel les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs s'engagent à combattre la stigmatisation et la discrimination liées au VIH/SIDA. Il existe aussi, dans le cadre du Partenariat pan-caraïbe contre le VIH/SIDA, un projet qui vise à identifier et supprimer les obstacles juridiques à l'élimination de cette forme de discrimination<sup>35</sup>.

295. Le recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail montre que, sous réserve d'une bonne gestion, les employeurs peuvent employer avec profit des travailleurs handicapés. Ce recueil s'adresse aux autorités nationales, aux employeurs du secteur public et du secteur privé ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs. Il porte sur le recrutement et la promotion des travailleurs handicapés, sur le maintien dans leur emploi des personnes qui deviennent handicapées et sur la réintégration des travailleurs qui avaient dû quitter leur emploi à la suite d'un handicap. Le recueil souligne que les mesures spéciales qui visent à assurer l'égalité de chances et de traitement des travailleurs handicapés ne sauraient être considérées comme discriminatoires à l'encontre des autres travailleurs. Il s'agit maintenant de faire de ce recueil un outil utile et de mettre en place des mécanismes pour démontrer son efficacité.

296. Les efforts actuels visent avant tout à convaincre les entreprises d'embaucher des handicapés<sup>36</sup>. Par le passé, le BIT s'est surtout occupé de la réadaptation professionnelle dans les pays en développement, dans les pays en transition et dans les pays venant de sortir d'un conflit armé. Par exemple, le BIT a aidé à la création de centres de formation et de réadaptation professionnelles sur la Rive occidentale et à Gaza ainsi qu'en **Bosnie-Herzégovine**. Malgré la mise en place de programmes de formation et de réadaptation professionnelles, beaucoup de handicapés n'arrivent pas à trouver un emploi dans les pays en développement. C'est pourquoi le BIT les aide à se lancer dans des activités rémunératrices<sup>37</sup>. En **Ethiopie**, un projet pilote financé par le gouvernement irlandais offre une formation aux femmes handicapées afin de les aider à créer des entreprises<sup>38</sup>.

297. La formation professionnelle ne garantit pas que les travailleurs handicapés pourront accéder au marché du travail sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs, pas plus que les initiatives prises par les employeurs ne garantissent qu'ils bénéficieront de l'égalité de chances et de traitement. Tou-

<sup>34</sup> BIT: *Contributing to the fight against HIV/AIDS within the informal economy: The existing and potential role of decentralized systems of social protection* (Genève, 2002).

<sup>35</sup> L'ONUSIDA est parrainé par l'UNICEF, le PNUD, le FNUAP, le PNUCID, l'OIT, l'UNESCO, l'OMS et la Banque mondiale.

<sup>36</sup> Voir, par exemple, BIT: *Video: Ability Asia* (Bangkok, 2002) et S. Zadek et S. Scott-Parker: *Libérer les capacités: le nouvel argument commercial pour l'emploi des personnes handicapées* (Genève, BIT, 2002).

<sup>37</sup> BIT: *Réadaptation professionnelle et emploi des personnes handicapées*, Rapport III (Partie IB), Conférence internationale du Travail, 86<sup>e</sup> session, Genève, 1998.

<sup>38</sup> BIT: *Ireland Aid – ILO Partnership Programme* (Genève, 2001), p. 3.

## Travailleurs handicapés

tes sortes de mesures d'accompagnement visant à bannir la discrimination dans le monde du travail et dans la société dans son ensemble sont nécessaires.

298. Les services de l'emploi peuvent contribuer à la réalisation de cet objectif. Un projet du BIT sur le développement des compétences pour la reconstruction et le relèvement du **Kosovo** s'attache à renforcer les services publics de l'emploi et à les aider à répondre aux besoins, y compris ceux des handicapés, des soldats démobilisés et des minorités ethniques<sup>39</sup>. Là où des minorités ethniques ont été opprimées, les conseillers des services de l'emploi peuvent jouer un rôle important de médiateurs. Ils peuvent contribuer à rompre le cycle de l'oppression et ouvrir la voie à un avenir plus pacifique.

### Travailleurs migrants

#### Essor des migrations internationales

299. La mondialisation a eu pour effet d'intensifier les migrations internationales, ce qui a accru la diversité de la population à l'intérieur des nations. Comme nous l'avons déjà indiqué, la question des travailleurs migrants a été inscrite à l'ordre du jour de la session de 2004 de la Conférence internationale du Travail en vue d'une discussion générale.

#### Encadré 1.5

##### Grands axes de l'action contre le racisme et la xénophobie dont sont victimes les migrants

*Action à mener en faveur des migrants, quel que soit leur statut*

- Renforcer l'Etat de droit en intégrant dans la législation nationale et en appliquant les normes internationales pertinentes, notamment celles qui reconnaissent et protègent les droits des étrangers.
- Rendre inacceptables et illégaux les discriminations, comportements et actions racistes et xénophobes, y compris contre les étrangers et les apatrides.
- Concevoir des mesures, procédures et initiatives administratives pour assurer la parfaite application de la législation et établir la responsabilité de tous les fonctionnaires.
- Etablir des organes nationaux indépendants de suivi des droits de l'homme et de la discrimination qui seront habilités à: i) suivre et faire appliquer la législation adoptée contre la discrimination et ii) se saisir de plaintes individuelles déposées par des nationaux ou des étrangers qui s'estiment victimes de discrimination de la part d'organismes publics ou privés.
- Promouvoir le respect de la diversité et les interactions multiculturelles.
- Encourager les dirigeants politiques, communautaires et culturels à promouvoir le respect de chacun et à condamner résolument les manifestations de racisme et de xénophobie.
- Encourager les médias à donner une image positive de la diversité et des migrations afin de mettre un terme aux stéréotypes.
- Intégrer une formation multiculturelle et la défense de la diversité dans les programmes d'enseignement.
- Mobiliser la coopération de la société civile pour la promotion, la mise en œuvre et le suivi des normes adoptées contre la discrimination.

Source: BIT, OIM, HCADH, en consultation avec le HCR: *International migration, racism, discrimination and xenophobia* (Genève, 2001), p. III.

<sup>39</sup> BIT: *Skills development for the reconstruction and recovery of Kosovo* (Genève, 2000).

300. Depuis le début des années quatre-vingt-dix, le BIT consacre beaucoup de recherches à la lutte contre la discrimination dont sont victimes les immigrants et les minorités ethniques dans le monde du travail. Il a déjà publié beaucoup d'études sur l'incidence et les caractéristiques de cette discrimination dans différents pays. Il a aussi examiné l'efficacité des activités de formation et l'impact de la législation. Des études ont été consacrées à l'**Allemagne**, à la **Belgique**, au **Canada**, au **Danemark**, à l'**Espagne**, aux **Etats-Unis**, à la **Finlande**, aux **Pays-Bas**, au **Royaume-Uni** et à la **Suède**. Des études ont démarré plus récemment en **Italie**. Des mesures législatives et autres, inspirées de ces recherches, ont été adoptées en **Allemagne**, en **Belgique** et au **Danemark**. En coopération avec le Conseil de l'Europe, le BIT a publié un ouvrage qui recense les meilleures pratiques et qui s'accompagne de matériel de formation et de guides.

301. Le document interinstitutions<sup>40</sup>, qui a été soumis à la Conférence des Nations Unies contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (Durban, 2001) témoigne de l'utilité de conjuguer les efforts (voir encadré 1.5). La Conférence de Durban a jugé intolérable la discrimination raciale à l'encontre des travailleurs migrants. La déclaration et le programme d'action qu'elle a adoptés estiment capitales les normes de l'OIT ainsi que son expérience de la lutte contre la discrimination, notamment contre les travailleurs migrants, ainsi que l'expérience des partenaires sociaux.

<sup>40</sup> OIT, OIM, HCADH, en consultation avec le HCR: *International migration, racism, discrimination and xenophobia* (Genève, 2001).



## **2. Les organisations d'employeurs et de travailleurs, des partenaires essentiels dans la quête de l'égalité**

302. Le présent chapitre examine le rôle et les initiatives des partenaires sociaux dans la lutte contre la discrimination. Ils ont bénéficié à plusieurs reprises de la coopération technique du BIT. Les activités du Bureau, relatées ci-après, soulignent bien l'importance de la coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, qui est une caractéristique essentielle de l'engagement du BIT.

### ***La voix et la représentation: les conditions permettant d'agir***

303. Si l'Etat est un acteur clé dans la lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité au travail, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations représentatives n'en jouent pas moins un rôle capital. Rien d'important ni de durable ne peut être atteint si les employeurs et les travailleurs ne croient pas en la valeur et en la nécessité de l'égalité de chances et de traitement.

### ***Deux conditions permettant d'éliminer la discrimination au travail***

304. Deux conditions doivent être remplies pour permettre aux employeurs et aux travailleurs de contribuer efficacement à l'élimination d'un traitement inégal et injuste au travail. Premièrement, les uns et les autres doivent jouir de jure et de facto du droit de constituer des organisations démocratiques et représentatives qui, à leur tour, doivent pouvoir fonctionner sans entrave ni ingérence et s'engager dans une négociation collective effective. La discrimination exercée contre des travailleurs en raison de leur appartenance syndicale, les restrictions aux principes et au droit de liberté syndicale et les violations de ces principes et de ce droit sont pourtant chose courante<sup>41</sup>. Deuxièmement, les syndicats et les organisations d'employeurs doivent reconnaître l'existence de pratiques discriminatoires et les combattre, en premier lieu dans leurs propres institutions. Si aucune mesure volontaire n'est

<sup>41</sup> BIT : *Votre voix au travail*, rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 88<sup>e</sup> session, Genève, 2000, rapport I (B).

prise, ces organisations sont destinées, comme toute autre institution sociale, à refléter et, parfois, à renforcer les pratiques sexistes, racistes et autres qui prévalent autour d'elles.

305. Ces tâches se heurtent aux difficultés que le mouvement syndical et les organisations d'employeurs rencontrent en raison de la mondialisation, de la fragmentation des marchés du travail et du déclin du rôle de l'Etat dans le développement social et économique<sup>42</sup>. Il est frappant de constater l'absence ou la faiblesse des mécanismes et institutions représentatives dans des secteurs importants des économies nationales et pour de larges catégories de travailleurs. Les travailleurs agricoles – des petits agriculteurs aux ouvriers saisonniers ou occasionnels –, le personnel domestique, les travailleurs occupés dans les zones franches d'exportation, les travailleurs et les opérateurs dans l'économie informelle<sup>43</sup>, y compris les immigrants clandestins, se voient refuser la liberté syndicale et la simple possibilité d'exercer leur droit à une reconnaissance effective de la négociation collective.

306. Les obstacles rencontrés par les propriétaires de petites et moyennes entreprises pour s'inscrire dans les associations d'employeurs qui représentent des entreprises plus importantes sont également énormes. Dans certains cas, il s'agit d'une véritable discrimination contre certains groupes sociaux, étant donné la corrélation entre la taille des entreprises et le sexe ou l'ascendance nationale du propriétaire. En une époque où l'appartenance à des syndicats comme à des organisations d'employeurs fléchit et où la portée des conventions collectives se réduit, l'inscription de l'égalité de chances au programme d'action de ces organisations peut ouvrir des perspectives favorables.

### ***Les efforts des syndicats pour atteindre des travailleurs non représentés***

307. Au cours des vingt dernières années, les syndicats ont reconnu la nécessité d'organiser une main-d'œuvre de plus en plus composite et d'en représenter les intérêts. Cette hétérogénéité des travailleurs se marque tant sur la diversité des principaux arrangements contractuels et des formes d'emploi que sur celle de leurs caractéristiques, comme l'âge, le sexe et l'origine ethnique. La volonté d'organiser ceux qui ne le sont pas encore s'explique non seulement par le désir d'accroître les effectifs, mais aussi par la volonté de conclure des alliances plus larges et de lutter en faveur du développement social. S'occuper des besoins d'une main-d'œuvre à facettes multiples exige toutefois un profond changement dans les stratégies syndicales d'organisation et de conclusion d'alliances, les structures institutionnelles et les services offerts. Niveler le terrain d'activité dans le monde du travail signifie s'écarter du modèle type du travailleur masculin, permanent et à temps plein. Cela exige de sortir des lieux de travail et d'atteindre les communautés où vivent les travailleurs inorganisés; cela exige des interventions au niveau national comme au niveau mondial.

308. L'analyse des filières ou chaînes de valeur a fourni des idées utiles pour comprendre comment les producteurs à faible revenu et à faible productivité et les pays à bas revenu entrent en relation avec les grands producteurs fortement capitalisés et les consommateurs dans l'économie mondiale<sup>44</sup>. Plus les producteurs sont bas dans la filière, plus les relations d'emploi risquent d'être

### ***Absence de mécanismes représentatifs***

### ***Les besoins d'une main-d'œuvre composite***

### ***L'analyse des filières de valeur***

<sup>42</sup> BIT : *Le travail dans le monde 1997-98: Relations professionnelles, démocratie et cohésion sociale* (Genève, 1997).

<sup>43</sup> BIT : *Votre voix au travail, op.cit.*

<sup>44</sup> R. Kaplinsky, : *Spreading the gains from globalisation: What can be learned from the value chain analysis?*, document de travail n° 110 (Brighton, Institute of Development Studies, 2000).

informelles et précaires, et plus profond l'écart qui les sépare d'un emploi décent<sup>45</sup>. Dans une analyse de ces filières, les syndicalistes de neuf pays d'Amérique latine<sup>46</sup> ont identifié de nouvelles formes de segmentation du marché du travail, en fonction du sexe, de l'appartenance ethnique ou raciale, et de l'âge. Ils ont reconnu la difficulté d'organiser les travailleurs à domicile, le segment «invisible» au bas de la chaîne, mais ils ont rapporté aussi des initiatives intéressantes pour eux. Signalons le soutien apporté à la création d'organisations de travailleurs à domicile (**Chili**), les réformes statutaires permettant aux organisations sociales de s'affilier (**Colombie**), ainsi que les pressions exercées en faveur du respect de la législation nationale sur le travail à domicile (**Venezuela**)<sup>47</sup>.

### *L'avantage de stratégies de plus grande intégration sociale*

309. La diminution des moyens financiers et l'inexpérience dans l'organisation des travailleurs «non traditionnels» rendent la tâche impressionnante de difficulté. Néanmoins, l'accroissement des effectifs de travailleuses appartenant aux groupes minoritaires indique qu'une stratégie de plus grande intégration sociale est payante. Ainsi, au **Royaume-Uni**, la représentation proportionnelle et l'auto-organisation ont abouti à des taux de syndicalisation plus élevés dans tous les groupes ethniques, notamment chez les Noirs des Caraïbes, les seules exceptions étant les Pakistanais et les Bangladeshis<sup>48</sup>. Au **Canada**, le Congrès du travail du Canada (CTC) avait annoncé que la part des femmes inscrites était de 32 pour cent des femmes en 2000, quasiment à égalité avec celles des hommes, qui était de 34 pour cent<sup>49</sup>. Le CTC a utilisé un argument de poids pour attirer les travailleuses : il a fait valoir que les travailleurs syndiqués ont de meilleurs salaires que leurs collègues non syndiqués et que la différence est la plus marquée pour les travailleurs à temps partiel, qui sont principalement des femmes. Selon une étude récente effectuée dans plusieurs pays, l'influence des syndicats est plus forte sur les salaires des femmes que sur ceux des hommes<sup>50</sup>. Les rares données dont on dispose paraissent aussi indiquer une influence positive, bien que limitée, de l'action syndicale sur les salaires des travailleurs présentant différentes caractéristiques ethniques.

310. Les syndicats ont uni leurs forces, dans les régions, pour lutter contre la discrimination raciale. L'expérience de l'Institut syndical interaméricain pour l'égalité raciale (INSPIR) est remarquable. Créé en 1996 pour mettre au point des stratégies efficaces de lutte contre les inégalités croissantes entre Noirs et Blancs sur le marché du travail, il comprend des représentants des trois centrales nationales **brésiliennes**, la Centrale unique des travailleurs (CUT), la Confédération générale des travailleurs (CGT) et Force syndicale (FS), la Fédération américaine du travail-Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) des **Etats-Unis** et l'Organisation régionale interaméri-

<sup>45</sup> BIT : *Travail décent et économie informelle*, Conférence internationale du Travail, 89<sup>e</sup> session, Genève, 2002, rapport VI, p. 42.

<sup>46</sup> Brésil, Chili, Colombie, République dominicaine, Honduras, Mexique, Pérou, Uruguay, Venezuela.

<sup>47</sup> Programme focal de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises, Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes, Lima, et Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) : *Trabajo a domicilio y cadenas productivas en América Latina : Desafíos para la acción sindical* (Genève, 2002), pp.13-14.

<sup>48</sup> Ces informations sont tirées d'un projet de recherche intitulé «Handling double disadvantage: Minority ethnic women and trade unions», Department of Sociology of the University of Bristol. Pour d'autres détails, consulter [www.leeds.ac.uk](http://www.leeds.ac.uk).

<sup>49</sup> Congrès du travail du Canada (CTC) : «Canadian Labour Congress wants to double the number of unionised women», *Syndicats en action*, 30 août 2002 (disponible sur <http://www.icftu.org/displaydocument.asp>).

<sup>50</sup> T. Aidt et Z. Tzannatos : *Unions and collective Bargaining : Economic Effects in a Global Environment* (Washington, DC, 2002, Banque mondiale), pp. 49-50.

caine de la Confédération internationale des syndicats libres, l'ORIT. L'INSPIR a concentré jusqu'à présent ses travaux sur trois grands domaines : a) la recherche; b) la mise au point de clauses types, à reprendre dans les conventions collectives, afin de faire avancer l'égalité raciale; c) la formation des dirigeants et des permanents syndicaux au traitement des questions raciales sur le plan politique comme sur le plan judiciaire<sup>51</sup>.

### **Les associations d'employeurs : accroître la représentation des groupes victimes de discrimination**

311. L'admission dans les organisations d'employeurs et le droit à l'assistance de celles-ci varient selon que les entrepreneurs sont des femmes ou des hommes et en fonction de la taille de l'entreprise. Or la taille de l'entreprise est souvent liée à la couleur ou à l'ascendance nationale du propriétaire. Des associations établies de longue date et dominées par des hommes n'ont pas toujours fait bon accueil à des femmes ou à des membres des groupes minoritaires. La création d'associations de femmes chefs d'entreprise s'est souvent révélée un bon moyen de surmonter les obstacles que les femmes, plus que les hommes, rencontrent dans la conduite de leurs affaires. Ces obstacles vont du nombre plus important de restrictions dans le choix des secteurs dans lesquels les femmes peuvent travailler à un accès limité au capital, aux services d'aide aux entreprises et à l'acquisition d'expérience utile à l'esprit d'entreprise<sup>52</sup>. Autre obstacle d'importance, l'absence de réseaux et de soutien informel qui sont les sources d'information essentielles sur les possibilités, les nouveaux développements et les conditions commerciales.

312. Cela revient donc à dire que les besoins des femmes en matière d'esprit d'entreprise diffèrent de ceux des hommes, qu'ils diffèrent également entre elles, comme aussi selon les conditions socio-économiques, le climat politique, les politiques suivies et le cadre légal dans lesquels travaillent les femmes chefs d'entreprise<sup>53</sup>. Les motifs qui les poussent à se lancer dans les affaires ne sont pas non plus les mêmes partout. Au **Canada** et aux **Etats-Unis**, les femmes peuvent décider, par exemple, de créer une entreprise pour régler le problème du «plafond de verre». Dans les pays en développement, la raison principale de la décision peut souvent être la volonté de compenser les pertes de salaire réel des hommes et d'assurer la survie de la famille.

313. Il est indispensable de pouvoir travailler en réseau si l'on veut obtenir des informations sur les nouveaux clients et fournisseurs. Les réseaux ont une importance particulière pour les femmes chefs d'entreprise qui ont souvent de la peine à trouver le temps nécessaire à l'établissement d'un réseau de relations et à l'accomplissement de leurs nombreuses autres obligations. D'ailleurs, le travail en réseau ne suffit pas. Aux **Etats-Unis**, l'Association nationale des femmes chefs d'entreprise (NAWBO, selon le sigle anglais), qui

**Les associations de femmes chefs d'entreprise**

**Les réseaux et la défense de la cause**

<sup>51</sup> Confédération internationale des syndicats libres (CISL) : *Les syndicats disent non au racisme et à la xénophobie*, Conférence mondiale des Nations Unies contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, Durban, 31 août - 7 septembre 2001, p. 8.

<sup>52</sup> P. Kantor : *Promoting Women's Entrepreneurship development based on good practice programmes : Some experiences from the North to the South*, Programme focal de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises, série Développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes et questions de genre dans les entreprises (WEDGE), document de travail n° 9 (Genève, BIT, 2001).

<sup>53</sup> L. Mayoux : *Jobs, gender and small enterprises : Getting the policy environment right*, Programme focal de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises, série Développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes et questions de genre dans les entreprises, document de travail n° 15 (Genève, BIT, 2001), p. 3.

**Encadré 2.1****Encouragements prodigués aux femmes chefs d'entreprise par les organisations d'employeurs dans la région Asie-Pacifique – quelques expériences**

La Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF, selon le sigle anglais) a offert aux femmes chefs d'entreprise des programmes de formation qui portent sur l'amélioration de leurs qualifications, les rudiments de la comptabilité, la commercialisation, etc. Conformément au programme du BIT sur la promotion des femmes dans le secteur privé par les organisations d'employeurs, la BEF a organisé des séminaires sur la politique d'égalité de chances dans l'emploi et la sensibilisation aux questions d'égalité entre hommes et femmes et elle a traduit en bengali la brochure contenant des directives en matière d'égalité adressées aux employeurs par le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP)<sup>1</sup>. La ratification de la convention n° 100 pendant l'exécution du programme peut être attribuée en partie aux activités de sensibilisation menées par la BEF. Un atelier national sur le développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes et les femmes dans les affaires, organisé par la BEF en collaboration avec le BIT en 1993, a ouvert la voie à la création de l'Association des femmes chefs d'entreprise (WEA, selon le sigle anglais). La WEA a lancé plusieurs activités pour les femmes chefs d'entreprise, dont des programmes de formation sur le développement de l'esprit d'entreprise et l'établissement d'un réseau avec les organisations sœurs en Inde et au Népal.

Depuis 1992, la Fédération des employeurs du Pakistan (EFP, selon le sigle anglais) a lancé un certain nombre d'activités pratiques pour soutenir le développement des petites entreprises dirigées par des femmes, dont des programmes de formation comme «Gérez mieux votre entreprise», en particulier dans les zones rurales, la traduction en ourdou du manuel du formateur du BIT intitulé *Développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes* et la création, à l'EFP, d'une cellule consultative pour les femmes.

<sup>1</sup> : BIT, Bureau des activités pour les employeurs : *D'un employeur à un autre ... Parlons de l'égalité* (Genève, 1997).

Sources : S.D. Barwa: *ILO Asia-Pacific regional meeting on promoting women's entrepreneurship through employers' organisations* (Genève, BIT, 2002), pp. 22-24, 53-54, 61-65 et 83. BIT : *Progress and final evaluation report : Promotion of women in private sector activities through employers' organisations*, doc. INT/95/MO3/NOR (Genève, 1999) pp. 4 et 8.

a aujourd'hui plus de vingt ans d'existence, s'est détournée du travail en réseau entre pairs pour s'engager plus activement dans la défense de sa cause<sup>54</sup>. Cette nouvelle orientation s'est révélée indispensable pour apporter des changements plus favorables aux femmes chefs d'entreprise, que ce soit dans les politiques des banques en matière de crédits ou dans les politiques d'achats publics. Les leçons tirées de cette expérience ont inspiré les travaux du Centre pour l'entreprise internationale (CIPE, selon le sigle anglais), membre associé de la Chambre de commerce des États-Unis qui, au cours des treize dernières années, a été en mesure d'établir des partenariats avec 400 organisations et de fournir un soutien technique pour encourager les femmes d'affaires<sup>55</sup>.

314. Dernièrement, les organisations d'employeurs de grandes entreprises ont commencé à s'intéresser de plus près aux stratégies visant à accroître la

<sup>54</sup> A.S. Davis : «Women in business : A call to action», *Economic Reform Today, Organizing for success : Women's Business Associations*, n° 2, 1997 (disponible sur <http://www.cipe.org/publications/fs/ert/e24/Davise24/html>).

<sup>55</sup> CIPE : «Organizing for success : Strengthening women's business organizations» (disponible sur <http://www-cipe.org/programs/women/conf.page.html>).

participation féminine dans les associations représentatives. Le BIT travaille actuellement avec les organisations nationales d'employeurs de 13 pays dans la région Asie-Pacifique, afin de les aider à encourager l'esprit d'entreprise des femmes et à renforcer la représentation des femmes chefs d'entreprise (encadré 2.1).

315. Les associations d'employeurs peuvent contribuer à la lutte contre la discrimination raciale en encourageant l'inscription de propriétaires d'entreprises appartenant à des groupes raciaux désavantagés. L'Organisation des employeurs sud-africains (BSA), une confédération nationale **sud-africaine** d'organisations multiraciales d'employeurs et d'hommes d'affaires, en est un bon exemple. Créée en 1994, la BSA se propose de représenter et de défendre les intérêts communs de ses membres appartenant à différentes races, tout en respectant leur identité et leurs besoins. Le développement de liens entre les entreprises – petites, moyennes et grandes – est jugé indispensable à l'obtention de bénéfices pour l'économie tout entière.

316. Les entrepreneurs appartenant à différents groupes ethniques ou raciaux peuvent aussi créer de l'emploi pour les jeunes défavorisés de leur communauté qui cherchent un emploi ou une activité, mais qui ont de la peine à entrer sur le marché du travail. A Augsburg, en Allemagne, depuis 1998, l'Association des entrepreneurs étrangers, la Chambre d'industrie et de commerce d'Augsbourg-Souabe, le ministère bavarois du Travail, l'Office fédéral du Travail et l'office local du travail collaborent à un projet visant à faire participer les entreprises appartenant à des minorités ethniques au système d'apprentissage, tout en renforçant l'«employabilité» des jeunes originaires de communautés minoritaires<sup>56</sup>. Cette expérience est reprise dans d'autres villes d'Allemagne.

### ***Voix et représentation: la clé pour éliminer la pauvreté et l'exclusion sociale***

317. La mise en place de groupes réservés aux femmes a souvent été une stratégie nécessaire pour lutter contre les formes distinctes d'exclusion sociale et économique et la discrimination qui frappent les femmes à bas revenu en raison de leur sexe. Ces groupes peuvent contribuer à construire une nouvelle identité collective et indépendante de travailleuses, différente de celle qui leur est assignée par naissance, mariage ou maternité. Ils aident à combler l'écart entre les femmes pauvres et les réseaux sociaux qui dépassent les relations familiales, ils ouvrent de nouvelles chances et permettent d'autres choix<sup>57</sup>. La visibilité et la légitimité gagnées par l'organisation en vue d'objectifs économiques et sociaux peuvent aussi aboutir à une plus forte représentation politique des femmes. L'inscription de femmes dans une organisation représentative de travailleurs accroît la possibilité d'exercer un contrôle sur leurs gains et d'avoir les moyens d'agir<sup>58</sup>. L'organisation d'autres groupes victimes de discrimination, comme les peuples indigènes et tribaux dans de nombreuses régions du monde, s'est révélée le sésame pour la reconnaissance de leurs droits en tant que peuples et citoyens à part entière des pays dans lesquels ils résident. Leur organisation s'est aussi montrée effi-

***Entrepreneurs appartenant à des minorités***

***Des groupes réservés aux femmes pour combler l'écart***

<sup>56</sup> G. Shaw : *Ethnic minority employment through partnership : Towards a model of good practice* (Copenhague, The Copenhagen Centre, 2002), pp.64-65.

<sup>57</sup> BIT : *Gender, poverty and employment, A reader's kit, op. cit.*

<sup>58</sup> S. Dasgupta : *Women organising for socio-economic security*, Programme focal sur la sécurité socio-économique, document n° 31 (à paraître).

cace pour obtenir une plus juste part des fruits du développement et pour mettre fin à des interventions extérieures non souhaitées en matière de développement<sup>59</sup>.

### **La négociation collective : une voie vers l'égalité?**

#### **Le souci de l'égalité n'est pas un sujet à part**

318. L'inscription ou l'absence de clauses interdisant la discrimination ou instaurant l'égalité dans les conventions collectives est un bon indicateur de l'engagement des partenaires sociaux en faveur de l'élimination de la discrimination sur les lieux de travail. Le souci de l'égalité doit toutefois imprégner tout le processus de la négociation collective et ne pas être considéré comme un sujet à part.

319. La référence, dans les conventions collectives, à la législation nationale interdisant la discrimination et, chaque fois qu'il y a lieu, aux normes internationales pertinentes contribue à faire appliquer la loi, en particulier lorsque prévaut un certain laxisme, ou à sauvegarder des droits qui peuvent être remis en question à la suite d'un changement de gouvernement. Elle permet le traitement des plaintes par la procédure de réclamation, qui est plus rapide et moins coûteuse qu'un procès judiciaire. La négociation collective peut aussi ouvrir la voie à des progrès dans la protection légale des droits des travailleurs<sup>60</sup>. La loi peut explicitement encourager les partenaires sociaux ou exiger d'eux l'adoption de mesures d'action positive, ce qui montre bien que le cadre législatif ne suffit pas à éliminer la discrimination.

320. La loi n° 2001-397 sur l'égalité de chances dans l'emploi, adoptée en France en 2001, fait obligation aux employeurs de promouvoir l'égalité de chances des hommes et des femmes, notamment par la négociation collective. A la suite de l'adoption de cette loi, 2 500 contrats encourageant l'emploi des femmes dans des postes où elles sont sous-représentées, dits contrats pour la mixité des emplois, ont été négociés<sup>61</sup>.

#### **Grande campagne sur l'égalité de rémunération**

321. L'Internationale des services publics (ISP) a lancé une grande campagne sur l'égalité de rémunération qui doit se poursuivre pendant toute l'année 2003. Elle demande à ses membres d'inscrire dans leur programme de négociation collective les questions relatives à l'égalité de rémunération; cette demande s'inscrit dans un programme de développement plus vaste visant la réduction de la pauvreté. En partenariat avec le BIT, des enquêtes nationales sur l'égalité de rémunération, suivies d'autres recherches et de programmes de renforcement des capacités à l'intention des syndicalistes, ont été menées en **Argentine**, en **Lettonie**, en **Namibie** et aux **Philippines**. Un dossier sur l'égalité de rémunération<sup>62</sup> a été préparé afin d'aider les syndicats des services publics, notamment dans les pays en développement, à lancer des initiatives et à mettre au point des stratégies sur l'égalité de rémunération, ainsi qu'à renforcer les capacités des syndicats dans ce domaine, afin que la question puisse être utilisée pour mobiliser et organiser les femmes dans les syndicats. La campagne s'inscrit dans le vaste programme d'action 2002-2007 de l'ISP sur l'égalité, l'équité et la diversité visant à instaurer l'égalité pour les

<sup>59</sup> M. Tomei : *Indigenous peoples and oil development : Reconciling conflicting interests*, Programme des activités sectorielles, document de travail n° 123 (Genève, BIT, 1998).

<sup>60</sup> M. Rueda-Catry, J. M. Sepúlveda-Malbrán et M. L. Vega-Ruiz : *Tendencias y contenidos de la negociación colectiva : Fortalecimiento de las organizaciones sindicales de los países andinos*, document de travail n° 88 (Lima, Bureau régional de l'OIT).

<sup>61</sup> Rapport sur la convention n° 111 présenté à la Commission d'experts sur l'application des conventions et recommandations par le gouvernement de la France, conformément à l'article 22 de la Constitution de l'OIT.

<sup>62</sup> ISP : *L'égalité salariale maintenant!*, 2002.

femmes, qui représentent 65 pour cent des membres de cette fédération internationale.

### ***La négociation sur l'égalité entre hommes et femmes, qu'avons-nous appris?***

322. La question de la négociation collective et de l'égalité entre hommes et femmes a attiré beaucoup d'attention au cours des dernières années. Les expériences acquises peuvent donc éclairer utilement les partenaires sociaux comme aussi les orienter dans la lutte contre la discrimination fondée sur d'autres motifs que le sexe (voir encadré 2.2).

323. Le stade de développement économique d'un pays et l'état du dialogue social sont des éléments importants qui déterminent le type de clauses sur l'égalité entre hommes et femmes inscrites dans les conventions collectives et les mécanismes de surveillance y relatifs. Même dans les pays industrialisés, comme les Etats membres de l'Union européenne, l'étendue et les modes de prise en compte des questions liées à l'égalité entre hommes et femmes varient<sup>63</sup>. Il existe toutefois des points communs en ce qui concerne les questions sujettes à négociation, comme les mesures d'action positive, le congé parental, l'horaire flexible, l'égalité de rémunération et, plus récemment, le harcèlement sexuel. Les syndicats des services publics s'appuient sur un exercice neutre, l'évaluation des emplois, pour révéler les inégalités dans la rémunération et sont ainsi bien placés pour faire inclure des clauses imposant l'égalité de salaire dans les conventions collectives<sup>64</sup>.

### ***Clauses sur l'égalité entre hommes et femmes dans les conventions collectives***

324. Dans les pays en développement, les conventions collectives sont souvent muettes sur le sujet ou traitent de l'égalité entre hommes et femmes d'une manière très étroite<sup>65</sup>. En Asie et en Afrique, la portée de la négociation collective est généralement limitée, étant donné que la majorité de la main-d'œuvre, en particulier les femmes, est employée dans des secteurs ou des professions qui échappent au champ de la négociation collective.

325. La situation dans plusieurs pays d'Amérique latine<sup>66</sup> apparaît un peu plus favorable à cet égard. Selon une étude du BIT, toutes les conventions collectives étudiées comprennent en moyenne quatre clauses sur les droits des travailleuses, dont la plupart portent sur les droits à la protection de la maternité. Nombreuses sont celles qui vont au-delà des exigences de la loi nationale en la matière, et seules quelques-unes posent, encore qu'en termes très généraux, l'égalité de chances entre hommes et femmes<sup>67</sup>.

326. Les syndicats, de leur côté, ou les partenaires sociaux de concert avec le gouvernement peuvent prendre des initiatives pour encourager l'inscription des questions d'égalité dans les programmes de politique sociale et d'emploi. Ainsi, en **République de Corée**, la Fédération des syndicats de Corée (FKTU, selon le sigle anglais) et la Confédération coréenne des syndicats (KCTU, selon le sigle anglais) ont émis des directives à ce sujet à l'intention de leurs membres.

327. L'absence fréquente de clauses sur l'égalité, ou leur caractère limité, reflètent peut-être la crise générale que traverse la négociation collective en

<sup>63</sup> L. Dickens : *op. cit.*

<sup>64</sup> J. Pillinger : *op. cit.*

<sup>65</sup> G. Jolidon : *La lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession par le biais des conventions collectives de travail*, document rédigé pour le Programme focal pour la promotion de la Déclaration (Genève, BIT, 2001).

<sup>66</sup> Argentine, Brésil, Chili, Paraguay, Uruguay, Venezuela.

<sup>67</sup> BIT : *Panorama Laboral 2002* (Lima, 2002), pp.70-78.



**Encadré 2.2****Les facteurs qui facilitent la négociation sur l'égalité entre hommes et femmes***Facteurs extérieurs - environnement*

- Bonne situation économique
- Conditions régnant sur le marché du travail : féminisation, changement démographique, pénurie de qualifications (actuelle ou prévue)
- Cadre légal :
  1. Législation encourageant et soutenant effectivement l'organisation syndicale et la négociation collective
  2. Cadre législatif imposant l'égalité
- Encouragement ou soutien de l'Etat
- Surveillance ou orientation par des organismes chargés de l'égalité

*A l'intérieur des syndicats*

- Intérêt du syndicat pour l'affiliation de nouveaux membres féminins
- Part et voix des femmes dans le syndicat
- Pouvoir des femmes dans le syndicat
- Engagement des représentants syndicaux (hommes et femmes) en faveur de l'égalité
- Importance attachée par les syndicats à la négociation sur l'égalité
- Structures et politiques internes en matière d'égalité
- Participation des femmes au processus de négociation collective et, en particulier, à la négociation
- Formation à l'égalité pour les hommes et les femmes
- Formation à la négociation pour les femmes
- Elaboration d'intérêts partagés (par exemple, en faisant le lien entre les faibles rémunérations et les inégalités salariales entre les hommes et les femmes)

*Du côté des employeurs*

- Souci de l'image actuelle ou souhaitée de leur organisation
- Proportion significative de travailleuses dans leurs effectifs
- Mesures en faveur de l'égalité en tant qu'élément d'une bonne gestion et de la pleine utilisation des ressources humaines
- Lier l'égalité aux intérêts de l'entreprise

Sources : *Promoting gender equality: A resource kit for trade unions*. Brochure 2 : *Promoting gender equality through collective bargaining* (Genève, BIT, 2002); L. Dickens, *Egalité des chances et négociations collectives dans l'Union européenne*. 4. *Explication du processus* (Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1998); S. Olney, E. Goodson, K. Maloba-Caines, et F. O'Neill: *Gender equality: A guide to collective bargaining* (Genève, BIT, Service du droit du travail et des relations professionnelles et Bureau des activités pour les travailleurs, 2000).

tant qu'institution capable de concilier les objectifs de la production et de la productivité et les soucis de redistribution sociale. Le programme de négociation semble se polariser entre les revendications concernant la sécurité de l'emploi et la défense des salaires réels présentées par les travailleurs, d'une part, et les exigences de plus grande flexibilité formulées par les employeurs, d'autre part<sup>68</sup>.

<sup>68</sup> *Ibid.*

328. Ni le ratio femmes-hommes dans la population active, ni la proportion de travailleurs appartenant à un groupe racial particulier ne semblent déterminants dans l'inclusion de dispositions sur l'égalité dans le processus de négociation collective. C'est plutôt la capacité de négocier du mouvement syndical qui emporte la décision (voir encadré 2.2).

**Forte capacité de négociation du mouvement syndical**

329. Le niveau de la négociation a une influence sur le rang qu'occupe l'égalité dans l'ordre du jour. La probabilité de voir traiter les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes, ainsi que la gamme et le type de questions débattues sont en étroite relation avec le niveau de la négociation – central, sectoriel, ou dans l'entreprise. La négociation centralisée a eu traditionnellement tendance à favoriser les préoccupations concernant l'égalité. En **Australie**, en **Nouvelle-Zélande**<sup>69</sup> et au **Royaume-Uni**<sup>70</sup>, la décentralisation du cadre des relations professionnelles a eu un effet négatif sur la négociation portant sur l'égalité entre hommes et femmes, en particulier l'égalité de rémunération.

### **La négociation sur l'égalité – au-delà de la discrimination fondée sur le sexe**

330. Le lien entre la négociation collective et d'autres formes d'égalité n'a pas été examiné de manière aussi exhaustive que les relations entre la négociation collective et le sexe. Certaines données semblent indiquer que des progrès sont aussi accomplis sur d'autres fronts. Une étude du BIT montre que à côté du sexe, la race figure parmi les questions le plus souvent traitées dans les conventions collectives<sup>71</sup>. Citons notamment le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge et le VIH/SIDA. En **Afrique du Sud**, par exemple, le Syndicat national des mineurs et la société Gold Fields, deuxième producteur d'or du pays, ont conclu un accord général établissant des programmes de prévention, des tests facultatifs, des soins médicaux et le traitement des travailleurs contaminés par le VIH ou atteints du SIDA. En **Irlande**, l'accord national tripartite de trois ans (Programme de prospérité et de justice), négocié en mars 2000, comprend une série de dispositions visant à faciliter l'accès à l'emploi de personnes souffrant de handicap<sup>72</sup>. En **Allemagne**, des conventions sectorielles ont été négociées qui protègent les travailleurs âgés du licenciement, cependant que des accords d'entreprise prévoient l'aménagement d'emploi pour les travailleurs âgés souffrant de handicaps physiques.

### **Les entreprises qui se mobilisent en faveur de l'égalité**

331. L'efficacité des stratégies d'égalité dans les entreprises dépend dans une certaine mesure des employeurs et des directions : sont-ils convaincus que la promotion de l'égalité est payante? La réponse donnée à cette question

<sup>69</sup> S. Hammond et R. Harbridge : «The impact of decentralized bargaining on women : Lessons for Europe from the antipodes», dans l'ouvrage publié sous la direction de B. Fitzpatrick : *Bargaining in diversity : Colour, gender and ethnicity* (Dublin, Oak Tree Press, 1997).

<sup>70</sup> L. Dickens : *Collective bargaining and the promotion of equality : The Case of the United Kingdom*. Projets et activités interdépartementaux, document de travail n° 12 (Genève, BIT, 1993). J. Rubery (directeur de publication) : *Equal pay in Europe? Closing the gender wage gap* (Basingstoke, MacMillan, 1998).

<sup>71</sup> G. Jolidon, *op. cit.*

<sup>72</sup> Observatoire européen des relations professionnelles, *Workers with disabilities : Law, bargaining and the social partners*, encadré 2, <http://www.eiro.eurofound.ie/2001/02/study/TN0102201S.html>.

explique l'attention croissante accordée à la vérification par les faits du lien entre égalité et productivité. Si les avantages contrebalancent ou, à tout le moins, ne dépassent pas les coûts liés à l'introduction de mesures relatives à l'égalité de chances ou à l'action positive, alors les employeurs seront intéressés à les prendre.

**Les arguments  
des entreprises  
en faveur de l'égalité**

332. Les arguments des entreprises en faveur de l'égalité sous-tendent l'approche dite gestion de la diversité. Selon cette approche, l'hétérogénéité croissante de la main-d'œuvre – âge, sexe, origine ethnique – est un atout plutôt qu'une charge. La mondialisation des marchés et de la production demande à des gens venant d'horizons différents de satisfaire une clientèle qui a changé<sup>73</sup>, d'innover et d'accroître la productivité. C'est dans l'intérêt même de l'employeur d'apprécier un personnel divers et d'attirer et de retenir les travailleurs les mieux qualifiés venant de tous les segments de la société. De ce point de vue, la gestion de la diversité devient partie intégrante des politiques de gestion des ressources humaines visant à créer une culture du travail dans laquelle chaque salarié, sans distinction fondée sur l'âge ou le handicap, peut développer tous ses talents, contribuant ainsi aux bons résultats globaux de l'entreprise et conduisant à une relation mutuellement enrichissante à long terme<sup>74</sup>.

333. Un nombre sans cesse croissant de grandes sociétés et d'entreprises multinationales en **Afrique du Sud**, en **Australie**, au **Canada**, aux **États-Unis**, au **Royaume-Uni** et en Europe sont en train d'adopter une approche de gestion de la diversité afin de renforcer leur compétitivité<sup>75</sup>. Les trois quarts environ des entreprises multinationales ayant leur siège aux États-Unis ont adopté des stratégies de gestion de la diversité, et 92 pour cent des directeurs américains des ressources humaines pensent qu'il existe une corrélation positive entre ces stratégies et la rentabilité<sup>76</sup>. Les pratiques courantes de gestion de la diversité comprennent : les efforts déployés pour atteindre un groupe d'étudiants avant et pendant le recrutement; des programmes de stages incluant des étudiants originaires de groupes minoritaires; une formation répondant aux préoccupations spécifiques de groupes distincts de salariés; des programmes de soutien qui mettent en relation des membres de groupes sous-représentés occupant différents postes hiérarchiques; des stratégies de communication visant à propager les pratiques de gestion de la diversité tant à l'intérieur de l'entreprise que dans le monde extérieur.

334. Ainsi, dans les régions à fortes minorités ethniques, la banque Lloyds TSB annonce, sur des affiches rédigées dans les langues locales, les vacances d'emploi et publie son programme de recrutement de diplômés dans la presse des dites minorités. La politique d'égalité de chances de AT&T offre à toutes les entreprises appartenant à des propriétaires originaires de groupes minoritaires et à des femmes le maximum de chances de devenir ses fournisseurs,

<sup>73</sup> «La diversité fait partie intégrante de nos affaires ... nous cherchons de nouveaux moyens de comprendre les différentes communautés dans lesquelles nous travaillons ... nous cherchons à connaître les besoins et les aspirations de nos clients et de nos collaborateurs», [http://www.lloydstsb.com/about\\_us/ltsb/company/equal\\_opportunities](http://www.lloydstsb.com/about_us/ltsb/company/equal_opportunities).

<sup>74</sup> N. Rogovsky et E. Sims : *Corporate success through people : Making the international labour standards work for you* (Genève, BIT, 2002), p. 28.

<sup>75</sup> Pour l'heure, les arguments à l'appui des gains tirés de la gestion de la diversité sont plus en faveur aux États-Unis qu'en Europe. Cependant, aux États-Unis, l'accent est mis en pratique sur l'appréciation de la diversité ethnique, bien que cette méthode de gestion reconnaisse aussi la nécessité de s'attaquer aux préjugés sexistes dans les pratiques et les comportements sur les lieux de travail.

<sup>76</sup> Ces données sont tirées de Credit Union Executive Newsletter et du magazine Fortune; elles sont citées dans la contribution de J. L. Brant : «The business case for non-discrimination and diversity management», préparée pour le Programme de la gestion et de la citoyenneté d'entreprise (Genève, BIT), août 2002, p. 4.

fabricants ou sous-traitants de biens et de services<sup>77</sup>. General Mills a lancé un programme de soutien organisé par son Forum des femmes : il met en contact des femmes ayant des positions supérieures avec d'autres, occupant des postes subalternes, afin d'aider celles-ci à comprendre quelles sont les qualifications et les compétences requises pour obtenir de l'avancement dans l'entreprise<sup>78</sup>.

335. Ces arguments ont plus de poids pour certaines entreprises que pour d'autres, selon leur stratégie de concurrence (qu'elle soit marquée par la qualité ou l'innovation, ou qu'elle cherche à réduire ses coûts), selon la position occupée sur le marché du travail ou la composition de leur personnel. Les salariés les plus susceptibles de profiter d'une politique d'égalité de chances, en particulier si elle est facultative, sont ceux dont la position de négociation est déjà relativement solide. Le programme d'action des entreprises ne s'occupe ni du faible niveau des rémunérations, ni de réévaluer le travail au bas des structures de salaires et de professions. Le «plafond de verre» est l'objectif poursuivi par la gestion de la diversité, et non le «plancher dont on ne décolle pas»<sup>79</sup>.

### *Les arguments des entreprises*

### *Le défi des petites et moyennes entreprises (PME)*

336. Nombreuses sont les grandes sociétés qui négligent de voir le lien entre la non-discrimination et l'égalité, d'une part, et la gestion de la qualité et la productivité, d'autre part. Les politiques d'égalité de chances sont encore considérées largement comme une affaire subsidiaire plutôt que comme un moyen de poursuivre les principaux objectifs de l'entreprise. Les réserves quant à l'efficacité et aux coûts entraînés par la mise en oeuvre de mesures en faveur de l'égalité de chances sont récurrentes et très répandues. Ces idées sont encore plus en faveur dans les PME.

### *Les politiques d'égalité de chances*

337. Une enquête menée par le BIT dans les entreprises des Caraïbes au titre du Programme de promotion de la coopération employeurs-travailleurs dans les Caraïbes a confirmé l'existence d'une corrélation entre la petite taille des entreprises et l'absence d'une politique déclarée d'égalité de chances. Plus de 350 lieux de travail dans toute cette région, ayant dix salariés au moins et exerçant leurs activités dans tous les secteurs, ont participé à l'enquête, et plus de 30 pour cent ont déclaré avoir établi par écrit une politique d'égalité de chances. Les entreprises qui n'en avaient rien fait étaient surtout de petite taille<sup>80</sup>.

338. La plupart des entreprises ayant déclaré avoir rédigé une politique d'égalité de chances n'avaient mis en place aucun système permettant d'en mesurer l'effet; néanmoins, ils signalaient quelques exemples anecdotiques de résultats, notamment une sensibilité accrue à la question et l'amélioration du moral des travailleurs. Il convient de relever que près du quart des entre-

<sup>77</sup> AT&T Equal opportunity affirmative action, <http://www.att.com/hr/life/eoaaa/index.html>.

<sup>78</sup> J. L. Brant : *The business case for non-discrimination and diversity management*, op. cit., p. 26.

<sup>79</sup> J. Storey : «Equal opportunities in retrospect and prospect», *Human Resource Management Journal* (Alexandria (Virginie), The Society for Human Resource Management), vol. 9, n° 1, 1999, pp. 5-19.

<sup>80</sup> Promotion de la coopération employeurs-travailleurs (PROMALCO), Enquête de 2001 sur les entreprises des Caraïbes, conclusions préliminaires (BIT, 2001).

prises interrogées ayant instauré une politique d'égalité de chances ont déclaré que celle-ci avait eu des effets «structurels», comme des changements dans les procédures et pratiques organisationnelles<sup>81</sup>.

339. D'autres recherches, menées aux fins du présent Rapport global, ont fait apparaître des résultats intéressants sur l'incidence de la lutte contre la discrimination et de la promotion de l'égalité de chances, ainsi que sur la productivité dans certaines PME de deux pays développés, l'**Australie** et le **Royaume-Uni**, qui ont légiféré en la matière il y a plusieurs décennies. Dans ces deux pays, l'incidence de politiques d'égalité de chances dûment déclarées dans les PME est relativement élevée et proche l'une de l'autre (32 pour cent au **Royaume-Uni** et 37 pour cent en **Australie**), bien qu'elle soit beaucoup plus faible que dans les grandes entreprises (83 pour cent et 90 pour cent, respectivement). Il est frappant de voir que presque la moitié des PME britanniques ont jugé inutile d'adopter une politique expresse d'égalité de chances<sup>82</sup>.

340. L'existence d'une politique expressément déclarée ne se traduit pas nécessairement dans les pratiques. A l'exception des facilités offertes aux travailleurs ayant un handicap, que 20 pour cent environ des PME prétendent offrir dans les deux pays examinés, les pratiques en matière d'égalité de chances ne se vérifient que dans un dixième environ, voire moins dans les autres PME des deux pays. L'existence d'une politique déclarée en bonne et due forme accroît toutefois les chances de voir les PME suivre des pratiques égalitaires.

341. Au **Royaume-Uni**, les PME adeptes de l'égalité de chances ont tendance à être plus productives, à avoir un plus fort taux de syndicalisation, à offrir moins de bas salaires et à avoir des effectifs plus diversifiés que les autres PME. En **Australie**, les politiques d'égalité de chances sont plus également réparties dans les PME présentant des caractéristiques différentes. Au **Royaume-Uni**, où les mesures d'action positive étaient facultatives, l'adoption de plans d'égalité a été le fait de sociétés remportant des succès dans différents domaines. En **Australie**, la loi est plus exigeante en ce qui concerne l'adoption de plans d'égalité, ce qui peut expliquer leur distribution plus uniforme, quelles que soient les caractéristiques des entreprises. Ces constatations plaident en faveur d'une intervention de l'Etat dans ce domaine. Conclusion d'importance, aucune preuve d'un effet négatif d'une politique d'égalité de chances sur la productivité n'a été constatée dans les deux pays.

342. Les initiatives unilatérales des employeurs sont importantes, mais elles ont besoin de moyens complémentaires pour les renforcer. Une action sélective de l'Etat dans la législation interdisant la discrimination et encourageant l'égalité et un accord négocié entre les employeurs et les syndicats sont essentiels pour apporter un changement.

## ***Au-delà des initiatives nationales et des acteurs nationaux***

### ***Coopération et alliances***

343. La coopération des syndicats ou des organisations d'employeurs avec les représentants de la société civile – parlementaires, avocats des droits de l'homme, organisations féminines – et les alliances qu'ils peuvent conclure avec eux contribuent à renforcer l'idée d'égalité au travail dans les médias et

<sup>81</sup> *Ibid.*

<sup>82</sup> V. Pérotin, A. Robinson et J. Loundes : *Equal opportunities practices and performance*, *op. cit.*

le public en général. Elles font pression en faveur d'un changement de politique et sont un bon moyen de partager les connaissances et de donner les moyens nécessaires pour y parvenir. Les coalitions multipartites se sont souvent révélées précieuses pour amener des changements dans les prestations de tous les acteurs économiques.

344. Depuis la fin de la guerre froide, le pouvoir des entreprises multinationales s'est accru alors même que s'affaiblissait le rôle de l'Etat. Cette situation a conduit les syndicats, les ONG, les associations féminines et autres à s'unir pour exercer une influence sur le comportement des sociétés et assurer le respect des principes fondamentaux et des droits au travail, y compris le principe de l'élimination de la discrimination<sup>83</sup>. Citons à titre d'exemple l'Initiative pour un commerce éthique (ETI, selon le sigle anglais), un partenariat entre les syndicats, des ONG et des sociétés, soutenu en partie par le gouvernement du **Royaume-Uni**. L'ETI offre un forum où échanger des informations sur l'application et le contrôle des codes de conduite. L'une des nouveautés de l'ETI est l'accent qu'elle place sur le contrôle, c'est-à-dire qu'elle vérifie si les codes sont respectés, après avoir mis en place un système d'application. Ce système comprend la définition de normes et de règles et prévoit une formation et des qualifications pour le mécanisme de contrôle adopté par une société et pour ceux qui s'en occupent<sup>84</sup>.

### *Application et contrôle des codes de conduite*

345. Ce système de contrôle paraît plus légitime et plus efficace que le «contrôle indépendant» effectué par des personnes ou des organisations indépendantes, comme les ONG ou les sociétés privées de vérification des comptes, engagées par les multinationales pour évaluer leur respect de leurs propres codes de conduite. L'«indépendance» et les connaissances techniques des contrôleurs ont souvent été mises en question<sup>85</sup>. Autre préoccupation importante, l'absence dans plusieurs codes de conduite d'une référence explicite aux normes internationales du travail fondamentales<sup>86</sup>. Certains analystes soutiennent qu'il existe des codes facultatifs plus «fiables», comme la *Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale* et les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, révisés en juin 2000, qui sont inscrits dans un cadre de principes universels que les entreprises multinationales, les gouvernements et les syndicats se sont tous engagés à soutenir<sup>87</sup>.

346. Néanmoins, comme les dispositions des codes de conduite des entreprises s'étendent aux salariés des fournisseurs et des sous-contractants de la société, ils pourraient contribuer à assurer l'égalité de chances et de traite-

<sup>83</sup> UNIFEM : *Le progrès des femmes à travers le monde, 2000*, rapport biennal (New York, 2000).

<sup>84</sup> Confédération internationale des syndicats libres : *Un guide syndical sur la mondialisation* (Bruxelles, 2001).

<sup>85</sup> *Ibid.*

<sup>86</sup> La CISL a souvent observé que presque toutes les sociétés adoptant les nouveaux codes travaillent dans des secteurs où la plupart des travailleurs ne sont pas syndiqués et dans des pays où les droits syndicaux ne sont pas respectés. La CISL soutient que, si la discrimination contre l'appartenance à un syndicat était éliminée et si la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective étaient véritablement respectées, il n'y aurait guère besoin de codes de conduite. Voir CISL, *op. cit.*, p. 141. Ce guide se trouve aussi sur <http://www.ICTU.org/pubs/globalisation>. BIT : *Tour d'horizon des faits nouveaux dans le monde et des activités du Bureau concernant les codes de conduite, le «label» social et d'autres initiatives émanant du secteur privé en rapport avec les questions sociales*, Groupe de travail sur la dimension sociale de la libéralisation du commerce international (document du Conseil d'administration GB.273/WP/SDL/1 (Rev. 1)), 273<sup>e</sup> session, Genève, novembre 1998.

<sup>87</sup> Conseil international pour l'étude des droits humains : *Au-delà du volontarisme. Les droits humains et les obligations émergentes des entreprises en droit international* (résumé) (Genève, 2002).

ment tout au long de la chaîne dans le pays comme sur le plan international. Pour cela, les codes de conduite ne doivent ni remplacer le droit national et le droit international, ni être utilisés pour refuser les syndicats et la négociation collective. Pour encourager l'adoption de codes de conduite répondant à ces exigences, l'Internationale des services publics a établi un ensemble de normes, connu sous le nom de Code de l'eau, auquel les sociétés privées et publiques des eaux devraient adhérer afin d'éviter l'exploitation et le traitement inéquitable des travailleurs, d'une part, et d'assurer la fourniture d'eau potable sûre et d'un bon système sanitaire, d'autre part.

347. L'initiative Global Compact nous donne un autre exemple de reconnaissance du rôle clé des entreprises dans la promotion des droits fondamentaux de l'homme et l'utilité des partenariats. Il s'agit d'une plate-forme fondée sur des valeurs intéressant les gouvernements, les sociétés, les syndicats et le système des Nations Unies. Elle offre un cadre complémentaire aux initiatives lancées dans l'entreprise et est destinée à promouvoir l'étude institutionnelle en définissant et en diffusant les bonnes pratiques pour respecter neuf principes – droit de l'homme, principes et droits fondamentaux au travail, environnement (voir encadré 2.3).

### Encadré 2.3

#### La discrimination nous concerne tous

#### Une initiative menée par des sociétés et inscrite dans Global Compact

*La discrimination nous concerne tous*, voilà ce qui est inscrit en tête de l'initiative intitulée Global Compact qui a été lancée à la Conférence des Nations Unies contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (Durban, 2001). Cette initiative veut mettre en lumière et promouvoir les bonnes pratiques en matière de diversité sur les lieux de travail. Des sociétés de cinq continents s'y sont intéressées : Volvo, constructeur automobile suédois; Globo, géant multimédia brésilien; Satyam, société indienne de technologies de l'information; Eskom, société sud-africaine d'électricité; Ford Motor, constructeur automobile des Etats-Unis.

Pour donner suite à cette initiative, un groupe de sociétés suédoises, des ONG et des syndicats, en coopération avec des organismes gouvernementaux suédois, sont en train de mettre en œuvre un projet national destiné à lutter contre la discrimination et à promouvoir la diversité sur les lieux de travail. Se fondant sur l'expérience acquise en Suède, des initiatives du même genre sont envisagées dans d'autres pays.

Source : The Global Compact Executive Office and Volvo Car Corporation : *La discrimination est l'affaire de tous* (2001), [http://www.respecteurope.com/eng/news\\_c.html](http://www.respecteurope.com/eng/news_c.html).

---

***Partie IV. Pour un plan d'action contre la discrimination  
au travail***





## 1. La voie à suivre

### *Définition de l'action future de l'OIT*

348. Le rapport global qui est présenté en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail doit notamment «servir de base pour évaluer l'efficacité de l'assistance apportée par l'Organisation et déterminer des priorités pour la période suivante, sous forme de plans d'action en matière de coopération technique». Ce rapport est soumis à la Conférence en vue d'une discussion tripartite et il appartient ensuite au Conseil d'administration «de tirer les conséquences de ce débat en ce qui concerne les priorités et plans d'action à mettre en œuvre en matière de coopération technique lors de la période quadriennale suivante»<sup>1</sup>.

#### *Objet du rapport global*

349. Deux conventions de l'OIT, à savoir les conventions n<sup>os</sup> 100 et 111, traitent spécifiquement de l'égalité de rémunération et de l'élimination de la discrimination mais, en fait, toutes les normes du travail visent, entre autres objectifs, à garantir que toutes les personnes et tous les groupes seront traités sur un pied d'égalité sur le marché du travail. A cette fin, l'OIT s'attache à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et à faciliter l'accès de ces dernières à des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, à éliminer les obstacles qui empêchent d'accéder à l'emploi et à la formation, à garantir aux travailleurs migrants un traitement équitable et à défendre les droits des populations indigènes et tribales.

350. Les propositions relatives aux mesures à prendre pour donner suite au rapport global doivent tenir compte des activités en cours et de ce qui pourrait être fait plus efficacement. Un plan d'action contre la discrimination au travail doit être conforme aux objectifs stratégiques de l'OIT et au concept de travail décent. L'Agenda du travail décent permet d'envisager de manière intégrée les différentes formes de discrimination dans une société donnée et de formuler une approche globale pour les combattre. Au niveau national, il faut appuyer les efforts que font les mandants tripartites pour trouver des réponses et des solutions appropriées.

#### *Plan d'action*

351. L'action pourrait suivre trois grands axes. Premièrement, là où des activités ont déjà été entreprises, la priorité devrait être de dispenser des conseils

#### *Trois grands axes*

<sup>1</sup> BIT: *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, Conférence internationale du Travail, 86<sup>e</sup> session, Genève, 1998.

et de diffuser des informations sur ces activités et sur leurs résultats. Il faudrait aussi faciliter les interactions entre l'OIT et ses mandants ainsi qu'entre l'OIT et les autres acteurs du système multilatéral. Deuxièmement, l'OIT devrait redoubler d'efforts dans les domaines où, ainsi que l'indique le rapport, il existe des lacunes et des besoins particulièrement importants. Troisièmement, il faudrait, par des activités bien ciblées, renforcer la capacité des gouvernements des États Membres ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs de combattre les multiples facettes de la discrimination.

### **Les trois grands axes**

352. Le rapport montre que les différentes formes de discrimination au travail ne cessent d'évoluer, parfois en se chevauchant. Une société ne peut combattre telle ou telle forme de discrimination si elle l'ignore ou si elle la nie. Une prise de conscience est donc un préalable indispensable.

353. La prise de conscience des différentes formes de discrimination dépend des connaissances et des attitudes du moment. Pour éliminer la discrimination et promouvoir l'égalité de chances au travail, il faut s'appuyer sur des institutions et mécanismes appropriés, faire preuve de volonté politique et mobiliser l'opinion, ce qui donnera l'élan indispensable.

354. Pour être efficace, un plan d'action devrait comporter trois grands volets: savoir, sensibilisation, services.

### **Savoir**

#### **Indicateurs**

355. Le BIT doit s'attacher à réunir et à diffuser des informations complètes et à jour sur la discrimination et l'égalité de chances. Il s'agit de comprendre pourquoi il subsiste un tel écart entre le principe – l'égalité au travail – et la réalité – la discrimination. Pour mesurer les progrès et identifier les échecs, il serait utile de mettre au point des indicateurs de l'égalité au travail – qui feraient partie des indicateurs du travail décent.

#### **Lien entre la discrimination et la pauvreté**

356. Le rapport montre que la discrimination hypothèque lourdement l'avenir de ceux qui en sont victimes. Certains groupes doivent faire face à plusieurs formes de discrimination. Il s'agit généralement de groupes déjà défavorisés par ailleurs. Jusqu'à présent, les programmes et stratégies de lutte contre la pauvreté n'ont pas automatiquement pris en compte le lien entre pauvreté et discrimination. Il faut prendre conscience que la pauvreté est subie et perpétuée de différentes manières, en fonction des spécificités personnelles et sociales de chacun.

357. L'OIT accorde beaucoup d'importance au lien entre l'emploi et la pauvreté. Là où la pauvreté est favorisée et façonnée par la discrimination, les politiques et les mesures de lutte contre la pauvreté ne peuvent être efficaces que si elles s'attaquent aussi à cette discrimination. L'OIT pourrait promouvoir une approche du développement et de la lutte contre la pauvreté fondée sur les droits de l'homme en favorisant des politiques et des institutions du marché du travail qui s'attachent à combattre à la fois la discrimination et la pauvreté dans un environnement propice à la croissance. Une connaissance approfondie de la question aiderait l'OIT à promouvoir cette approche dans le cadre de différentes initiatives (par exemple, le processus des DSRP ou l'UN-DAF) et dans différents forums. Ce faisant, l'OIT assumerait la responsabilité qui lui incombe de guider l'action internationale dans ces domaines dans lesquels d'importantes conférences mondiales telles que celles de Beijing, de Copenhague et de Durban lui ont assigné un rôle de chef de file.

358. Il est essentiel d'être conscient des différentes formes que peut prendre la discrimination. Par exemple, une société peut être consciente de telle forme de discrimination et résolue à la combattre mais ne pas être consciente de telle autre forme de discrimination. Les gouvernements et les partenaires sociaux doivent déterminer où ils en sont de ce point de vue, faire un état des lieux et dresser un plan de bataille en vue de l'élimination définitive de toutes les formes de discrimination au travail. Le BIT devrait être à même de leur fournir une assistance sur ce plan.

359. Le rapport montre que les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont dus à plusieurs facteurs: division du travail, orientation des carrières des femmes, responsabilités familiales, ségrégation professionnelle, structure des salaires. On peut juger de la valeur d'une politique qui vise à promouvoir l'égalité de chances à ses effets sur les inégalités de rémunération.

### *Egalité de rémunération*

360. L'OIT a joué un rôle décisif en plaçant le principe de l'égalité de rémunération à l'ordre du jour des instances internationales et des autorités nationales. Le grand nombre de pays qui ont ratifié la convention n° 100 et les déclarations faites au plus haut niveau témoignent de l'adhésion à ce principe. Il n'empêche que l'on est encore loin de l'égalité de rémunération. Le moment est venu de réaffirmer la volonté d'atteindre cet objectif et, dans ce domaine, l'effort du BIT doit porter sur les techniques et données nécessaires pour comparer emplois et rémunérations dans le contexte de la politique salariale.

361. Il faut établir à intervalles réguliers des statistiques par secteur (formel et informel), profession, entreprise et pays afin de pouvoir évaluer l'ampleur réelle de la discrimination (par sexe, race, origine nationale, etc.) en matière de rémunération. Les meilleures stratégies pour promouvoir l'égalité de rémunération seront naturellement fonction des spécificités nationales mais il faut évaluer le rôle et le poids relatif des politiques publiques (notamment salaire minimum), des négociations salariales et d'autres mesures. Des audits des emplois et des méthodes d'évaluation et de classification pourraient être utilisés pour mettre au point des instruments qui pourraient aider à promouvoir l'égalité de rémunération dans le contexte des politiques salariales et des politiques de gestion des ressources humaines.

### *Sensibilisation*

362. Une politique cohérente et soutenue d'information et de sensibilisation est nécessaire pour combattre l'image négative dont souffrent les victimes de la discrimination. Il faut promouvoir des images positives, proposer des solutions et montrer comment on a réussi dans différents contextes à éliminer la discrimination. Il faut aussi diffuser des directives et autres documents sur la discrimination et l'égalité.

363. Il faudrait lancer des campagnes en direction du monde politique, notamment des parlementaires, des groupes communautaires locaux et de tous ceux qui influencent l'opinion, afin qu'ils soient conscients des liens entre la discrimination en général et les possibilités de promouvoir l'égalité qu'offre le lieu de travail. En outre, il faudrait promouvoir l'approche du développement et de la lutte contre la pauvreté qui est fondée sur les droits de l'homme, dont le droit à l'égalité. Il faudrait prendre des initiatives aux niveaux international, national et local. Ces initiatives devraient être conçues de manière à avoir un maximum d'impact et d'efficacité.

## Services

**Législation** 364. Il faut établir un cadre réglementaire qui définit la discrimination et aide à la combattre. L'assistance pour l'élaboration ou la révision de la législation qui traite de l'égalité est capitale. C'est une activité traditionnelle du BIT qui devrait se poursuivre et même être renforcée. De même, il faut entreprendre une action en direction du monde judiciaire et de tous ceux qui jouent un rôle déterminant dans l'application de la législation.

**Cadre institutionnel** 365. Deux choses sont nécessaires pour garantir l'application de la loi. Premièrement, les institutions traditionnelles du marché du travail – agences de l'emploi, services d'inspection du travail, systèmes de formation professionnelle et de protection sociale, etc. – doivent s'occuper en permanence et sur la base d'informations fiables des problèmes d'égalité. Deuxièmement, il faut mettre en place des institutions nationales ayant expressément pour mission de promouvoir l'égalité et de suivre les progrès dans ce domaine ou renforcer celles qui existent déjà.

366. Ces institutions, gouvernementales, bipartites, tripartites ou autres, sont confrontées à un certain nombre de problèmes et, notamment, manquent souvent de pouvoir, de personnel, d'expertise, de moyens financiers et de données. Comme l'indique le rapport, on peut envisager soit des institutions séparées pour chaque type de discrimination (sexe, race, origine nationale, etc.), soit une seule et même institution qui s'occupe de toutes les questions d'égalité. La première option permet une plus grande spécialisation et un traitement plus approfondi de chaque type de discrimination tandis que la seconde permet de faire face plus facilement au problème de la discrimination multiple. Il est clair que, pour être efficaces, ces institutions doivent pouvoir compter sur un soutien politique sans faille.

367. A l'heure actuelle, il n'existe pas au BIT de mécanisme spécifiquement chargé d'aider à régler ces problèmes institutionnels complexes. On pourrait en établir un. Il aurait deux fonctions principales. Premièrement, il aiderait à l'établissement et au fonctionnement de différentes institutions – organes gouvernementaux, organes tripartites, organes des partenaires sociaux – ayant pour mission de s'occuper des problèmes d'égalité. Dans ce domaine, il coopérerait étroitement avec les Bureaux des activités pour les employeurs et pour les travailleurs ainsi qu'avec d'autres programmes du BIT. Deuxièmement, il s'attacherait à intégrer les questions d'égalité dans tous les programmes du BIT. On éviterait les doubles emplois en s'appuyant sur les points forts du BIT et sur l'expérience qu'il a acquise. Les principaux objectifs seraient de combattre le plus efficacement possible la discrimination sur le marché du travail et de garantir que les activités menées dans ce domaine contribuent à l'élimination de la discrimination dans d'autres sphères aussi.

## 2. Conclusion

368. La discrimination au travail touche tous les pays, tous les secteurs économiques, tous les types d'activités. Aujourd'hui, elle est officiellement condamnée dans le monde entier. Cela est notamment vrai de la discrimination fondée sur la race et sur le sexe. Dans ce domaine, la prise de conscience a débouché sur une action corrective. Il n'empêche que les progrès sont inégaux et qu'ils n'ont pas toujours été durables. De nouvelles formes de discrimination sont apparues, par exemple la discrimination fondée sur le VIH/SIDA et la discrimination fondée sur l'âge, qui est liée à l'évolution démographique. Les efforts entrepris pour combattre la discrimination ont montré qu'il faut s'attaquer à la racine du mal. Il est possible d'éliminer assez rapidement les formes les plus flagrantes de discrimination mais tout un travail reste à faire pour venir à bout des causes structurelles de cette discrimination. Cela est particulièrement vrai sur le marché du travail où des interventions complexes sont nécessaires et où la déréglementation ou l'affaiblissement de l'Etat soulèvent de nouveaux problèmes.

*Un phénomène universellement condamné*

369. Les gouvernements ainsi que les employeurs et les travailleurs et leurs organisations ont, les uns comme les autres, la responsabilité de combattre la discrimination sur le lieu de travail. La possibilité pour chacun d'accéder à l'éducation et à la formation, l'absence de discrimination dans les institutions et dans le fonctionnement des marchés du travail et l'égalité de traitement sur le lieu de travail sont indispensables pour que les personnes qui sont aujourd'hui victimes de discrimination puissent accéder à un travail décent. L'expérience montre que la sensibilisation, l'action positive et les sanctions à l'encontre de ceux qui se rendent coupables de discrimination peuvent contribuer à l'établissement de règles du jeu plus équitables.

370. Beaucoup d'efforts ont été faits pour combattre la discrimination fondée sur le sexe et pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. C'est un thème transversal dans l'Agenda du travail décent. Toutefois, les activités ont surtout visé à supprimer les obstacles à l'emploi et n'ont peut-être pas suffisamment tenu compte des inégalités que l'on observe en ce qui concerne la formation professionnelle ou les conditions de travail et d'emploi.

371. Comme l'indique le rapport, l'Organisation s'est attachée à combattre la discrimination principalement par des projets et des programmes de coopération technique visant des catégories spécifiques – travailleuses, travailleurs migrants, travailleurs handicapés, etc. Ce travail doit se poursuivre et être renforcé. Des mesures hardies et novatrices sont nécessaires pour sur-

monter les obstacles auxquels se heurte la lutte contre la discrimination fondée sur des critères tels que la race, l'opinion politique, les préférences et comportements sexuels, la religion, etc. Une plus grande attention devrait aussi être accordée à d'autres motifs de discrimination.

372. La discrimination au travail engendre et perpétue la pauvreté. La plupart des personnes qui souffrent de discriminations multiples appartiennent aux catégories sociales les plus pauvres. Pour faire reculer la pauvreté, il faut donc promouvoir le respect des droits fondamentaux au travail, y compris le droit à l'égalité, et veiller à ce que les mécanismes d'entrée dans la vie active soient équitables.

**Réaffirmation  
d'une volonté**

373. Le rapport montre que la discrimination au travail et son élimination nous concernent tous, d'une manière ou d'une autre, en raison des effets de la discrimination sur la situation socio-économique et sur les individus. Il montre que, en combattant la discrimination sur le lieu de travail, on peut puissamment contribuer à en affranchir toute la société et promouvoir ainsi l'égalité. Les mandants de l'OIT ont la responsabilité de contribuer à l'élimination de la discrimination sur le lieu de travail. Séparément et ensemble, avec l'aide du Bureau, ils doivent s'attacher à réaliser progressivement l'un des principes énoncés dans la Déclaration, à savoir l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Puisse ce rapport inciter chacun à réaffirmer sa volonté d'atteindre cet objectif et à entreprendre à cette fin une action concrète, bien ciblée et résolue.

---



## ***Annexes***





## **Annexe 1**

### ***Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi***

Attendu que la création de l'OIT procédait de la conviction que la justice sociale est essentielle pour assurer une paix universelle et durable;

Attendu que la croissance économique est essentielle mais n'est pas suffisante pour assurer l'équité, le progrès social et l'éradication de la pauvreté, et que cela confirme la nécessité pour l'OIT de promouvoir des politiques sociales solides, la justice et des institutions démocratiques;

Attendu que l'OIT se doit donc plus que jamais de mobiliser l'ensemble de ses moyens d'action normative, de coopération technique et de recherche dans tous les domaines de sa compétence, en particulier l'emploi, la formation professionnelle et les conditions de travail, pour faire en sorte que, dans le cadre d'une stratégie globale de développement économique et social, les politiques économiques et sociales se renforcent mutuellement en vue d'instaurer un développement large et durable;

Attendu que l'OIT doit porter une attention spéciale aux problèmes des personnes ayant des besoins sociaux particuliers, notamment les chômeurs et les travailleurs migrants, mobiliser et encourager les efforts nationaux, régionaux et internationaux tendant à résoudre leurs problèmes, et promouvoir des politiques efficaces visant à créer des emplois;

Attendu que, dans le but d'assurer le lien entre progrès social et croissance économique, la garantie des principes et des droits fondamentaux au travail revêt une importance et une signification particulières en donnant aux intéressés eux-mêmes la possibilité de revendiquer librement et avec des chances égales leur juste participation aux richesses qu'ils ont contribué à créer, ainsi que de réaliser pleinement leur potentiel humain;

Attendu que l'OIT est l'organisation internationale mandatée par sa Constitution, ainsi que l'organe compétent pour établir les normes internationales du travail et s'en occuper, et qu'elle bénéficie d'un appui et d'une reconnaissance universels en matière de promotion des droits fondamentaux au travail, en tant qu'expression de ses principes constitutionnels;

Attendu que, dans une situation d'interdépendance économique croissante, il est urgent de réaffirmer la permanence des principes et droits fondamentaux inscrits dans la Constitution de l'Organisation ainsi que de promouvoir leur application universelle,

La Conférence internationale du Travail,

1. **Rappelle:**
  - a) qu'en adhérant librement à l'OIT, l'ensemble de ses Membres ont accepté les principes et droits énoncés dans sa Constitution et dans la Déclaration de Philadelphie, et se sont engagés à travailler à la réalisation des objectifs d'ensemble de l'Organisation, dans toute la mesure de leurs moyens et de leur spécificité;
  - b) que ces principes et droits ont été exprimés et développés sous forme de droits et d'obligations spécifiques dans des conventions reconnues comme fondamentales, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Organisation.
2. Déclare que l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions, à savoir:
  - a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
  - b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
  - c) l'abolition effective du travail des enfants;
  - d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
3. Reconnaît l'obligation qui incombe à l'Organisation d'aider ses Membres, en réponse à leurs besoins établis et exprimés, de façon à atteindre ces objectifs en faisant pleinement appel à ses moyens constitutionnels, pratiques et budgétaires, y compris par la mobilisation des ressources et l'assistance extérieures, ainsi qu'en encourageant d'autres organisations internationales avec lesquelles l'OIT a établi des relations, en vertu de l'article 12 de sa Constitution, à soutenir ces efforts:
  - a) en offrant une coopération technique et des services de conseil destinés à promouvoir la ratification et l'application des conventions fondamentales;
  - b) en assistant ceux de ses Membres qui ne sont pas encore en mesure de ratifier l'ensemble ou certaines de ces conventions dans leurs efforts pour respecter, promouvoir et réaliser les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions;
  - c) en aidant ses Membres dans leurs efforts pour instaurer un climat propice au développement économique et social.
4. Décide que, pour donner plein effet à la présente Déclaration, un mécanisme de suivi promotionnel, crédible et efficace sera mis en œuvre conformément aux modalités précisées dans l'annexe ci-jointe, qui sera considérée comme faisant partie intégrante de la présente Déclaration.
5. Souligne que les normes du travail ne pourront servir à des fins commerciales protectionnistes et que rien dans la présente Déclaration et son suivi ne pourra être invoqué ni servir à pareilles fins; en outre, l'avantage comparatif d'un quelconque pays ne pourra, en aucune façon, être mis en cause du fait de la présente Déclaration et son suivi.

## ***Suivi de la Déclaration***

### ***I. Objectif général***

1. Le suivi décrit ci-après aura pour objet d'encourager les efforts déployés par les Membres de l'Organisation en vue de promouvoir les principes et droits fondamentaux consacrés par la Constitution de l'OIT ainsi que par la Déclaration de Philadelphie, et réitérés dans la présente Déclaration.
2. Conformément à cet objectif strictement promotionnel, ce suivi devra permettre d'identifier les domaines où l'assistance de l'OIT, à travers ses activités de coopération technique, peut être utile à ses Membres pour les aider à mettre en œuvre ces principes et droits fondamentaux. Il ne pourra se substituer aux mécanismes de contrôle établis ou entraver leur fonctionnement; en conséquence, les situations

particulières relevant desdits mécanismes ne pourront être examinées ou réexaminées dans le cadre de ce suivi.

3. Les deux volets de ce suivi, décrits ci-après, feront appel aux procédures existantes; le suivi annuel concernant les conventions non ratifiées impliquera simplement un certain réaménagement des modalités actuelles de mise en œuvre de l'article 19, paragraphe 5 e), de la Constitution; le rapport global doit permettre d'optimiser les résultats des procédures mises en œuvre conformément à la Constitution.

## **II. Suivi annuel concernant les conventions fondamentales non ratifiées**

### **A. Objet et champ d'application**

1. L'objet du suivi annuel est de donner l'occasion de suivre chaque année, par un dispositif simplifié qui se substituera au dispositif quadriennal, mis en place par le Conseil d'administration en 1995, les efforts déployés conformément à la Déclaration par les Membres qui n'ont pas encore ratifié toutes les conventions fondamentales.
2. Le suivi portera chaque année sur les quatre catégories de principes et droits fondamentaux énumérés dans la Déclaration.

### **B. Modalités**

1. Le suivi se fera sur la base de rapports demandés aux Membres au titre de l'article 19, paragraphe 5 e), de la Constitution. Les formulaires de ces rapports seront conçus de manière à obtenir des gouvernements qui n'ont pas ratifié une ou plusieurs des conventions fondamentales des informations sur toutes modifications éventuelles apportées à leur législation et à leur pratique, en tenant dûment compte de l'article 23 de la Constitution et de la pratique établie.
2. Ces rapports, tels qu'ils auront été compilés par le Bureau, seront examinés par le Conseil d'administration.
3. En vue de présenter une introduction aux rapports ainsi compilés, qui pourrait appeler l'attention sur des aspects méritant éventuellement un examen plus approfondi, le Bureau pourra faire appel à un groupe d'experts désignés à cet effet par le Conseil d'administration.
4. Des aménagements devront être envisagés aux procédures en vigueur pour permettre aux Membres non représentés au Conseil d'administration de lui apporter, de la manière la plus appropriée, les éclaircissements qui pourraient s'avérer nécessaires ou utiles pour compléter les informations contenues dans leurs rapports à l'occasion de ses discussions.

## **III. Rapport global**

### **A. Objet et champ d'application**

1. L'objet de ce rapport est d'offrir une image globale et dynamique relative à chaque catégorie de principes et droits fondamentaux, observée au cours de la période quadriennale écoulée, et de servir de base pour évaluer l'efficacité de l'assistance apportée par l'Organisation et déterminer des priorités pour la période suivante, sous forme de plans d'action en matière de coopération technique ayant notamment pour objet de mobiliser les ressources internes et externes nécessaires à leur mise en œuvre.
2. Le rapport portera à tour de rôle chaque année sur l'une des quatre catégories de principes et droits fondamentaux.

### **B. Modalités**

1. Le rapport sera établi sous la responsabilité du Directeur général, sur la base d'informations officielles ou recueillies et vérifiées selon les procédures établies. Pour les pays qui n'ont pas ratifié les conventions fondamentales, il s'appuiera, en particulier, sur le résultat du suivi annuel susvisé. Dans le cas

des Membres ayant ratifié les conventions correspondantes, il s'appuiera en particulier sur les rapports traités au titre de l'article 22 de la Constitution.

2. Ce rapport sera soumis à la Conférence en vue d'une discussion tripartite, en tant que rapport du Directeur général. Celle-ci pourra traiter ce rapport comme un rapport distinct des rapports visés à l'article 12 de son Règlement et en débattre dans le cadre d'une séance qui lui sera consacrée exclusivement ou de toute autre manière appropriée. Il appartiendra ensuite au Conseil d'administration, à l'une de ses plus proches sessions, de tirer les conséquences de ce débat en ce qui concerne les priorités et plans d'action à mettre en œuvre en matière de coopération technique lors de la période quadriennale suivante.

#### ***IV. Il est entendu que:***

1. Le Conseil d'administration et la Conférence devront être saisis des amendements à leurs Règlements respectifs qui seraient nécessaires pour mettre en œuvre les dispositions qui précèdent.
2. La Conférence devra, le moment venu, revoir, à la lumière de l'expérience acquise, le fonctionnement de ce suivi afin de vérifier s'il a convenablement rempli l'objectif général énoncé à la partie I ci-dessus.

Le texte qui précède est le texte de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa quatre-vingt-sixième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 18 juin 1998.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce dix-neuvième jour de juin 1998:

*Le Président de la Conférence,*

JEAN-JACQUES OECHSLIN.

*Le Directeur général du Bureau international du Travail,*

MICHEL HANSENNE.

## Annexe 2

### **Ratification des conventions n<sup>os</sup> 100 et 111 de l'OIT**

N° 100 – convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (160 ratifications au 1<sup>er</sup> janvier 2003)

N° 111 – convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (158 ratifications au 1<sup>er</sup> janvier 2003)

### **Explication des symboles**

- R Convention ratifiée (au 1<sup>er</sup> janvier 2003)
- Convention non ratifiée (au 1<sup>er</sup> janvier 2003)

Etats Membres	C.100	C.111
Afghanistan	R	R
Afrique du Sud	R	R
Albanie	R	R
Algérie	R	R
Allemagne	R	R
Angola	R	R
Antigua-et-Barbuda	–	R
Arabie saoudite	R	R
Argentine	R	R
Arménie	R	R
Australie	R	R
Autriche	R	R
Azerbaïdjan	R	R

Etats Membres	C.100	C.111
Bahamas	R	R
Bahreïn	–	R
Bangladesh	R	R
Barbade	R	R
Bélarus	R	R
Belgique	R	R
Belize	R	R
Bénin	R	R
Bolivie	R	R
Bosnie-Herzégovine	R	R
Botswana	R	R
Brésil	R	R
Bulgarie	R	R
Burkina Faso	R	R
Burundi	R	R
Cambodge	R	R
Cameroun	R	R
Canada	R	R
Cap-Vert	R	R
République centrafricaine	R	R
Chili	R	R
Chine	R	–
Chypre	R	R
Colombie	R	R
Comores	R	–
Congo	R	R
Corée, République de	R	R
Costa Rica	R	R
Côte d'Ivoire	R	R
Croatie	R	R
Cuba	R	R
Danemark	R	R
Djibouti	R	–
République dominicaine	R	R
Dominique	R	R
Egypte	R	R
El Salvador	R	R
Emirats arabes unis	R	R
Equateur	R	R

Etats Membres	C.100	C.111
Erythrée	R	R
Espagne	R	R
Estonie	R	–
Etats-Unis	–	–
Ethiopie	R	R
Ex-Rép. yougoslave de Macédoine	R	R
Fidji	R	R
Finlande	R	R
France	R	R
Gabon	R	R
Gambie	R	R
Géorgie	R	R
Ghana	R	R
Grèce	R	R
Grenade	R	–
Guatemala	R	R
Guinée	R	R
Guinée-Bissau	R	R
Guinée équatoriale	R	R
Guyana	R	R
Haïti	R	R
Honduras	R	R
Hongrie	R	R
Iles Salomon	–	–
Inde	R	R
Indonésie	R	R
Iran, Rép. islamique d'	R	R
Iraq	R	R
Irlande	R	R
Islande	R	R
Israël	R	R
Italie	R	R
Jamaïque	R	R
Japon	R	–
Jordanie	R	R
Kazakhstan	R	R
Kenya	R	R
Kirghizistan	R	R
Kiribati	–	–



Etats Membres	C.100	C.111
Koweït	–	R
Rép. démocratique pop. lao	–	–
Lesotho	R	R
Lettonie	R	R
Liban	R	R
Libéria	–	R
Jamahiriya arabe libyenne	R	R
Lituanie	R	R
Luxembourg	R	R
Madagascar	R	R
Malaisie	R	–
Malawi	R	R
Mali	R	R
Malte	R	R
Maroc	R	R
Maurice	R	R
Mauritanie	R	R
Mexique	R	R
Moldova, République de	R	R
Mongolie	R	R
Mozambique	R	R
Myanmar	–	–
Namibie	–	R
Népal	R	R
Nicaragua	R	R
Niger	R	R
Nigéria	R	R
Norvège	R	R
Nouvelle-Zélande	R	R
Oman	–	–
Ouganda	–	–
Ouzbékistan	R	R
Pakistan	R	R
Panama	R	R
Papouasie-Nouvelle-Guinée	R	R
Paraguay	R	R
Pays-Bas	R	R
Pérou	R	R
Philippines	R	R

Etats Membres	C.100	C.111
Pologne	R	R
Portugal	R	R
Qatar	–	R
Rép. démocratique du Congo	R	R
Roumanie	R	R
Royaume-Uni	R	R
Russie, Fédération de	R	R
Rwanda	R	R
Saint-Kitts-et-Nevis	R	R
Sainte-Lucie	R	R
Saint-Marin	R	R
Saint-Vincent-et-les Grenadines	R	R
Sao Tomé-et-Principe	R	R
Sénégal	R	R
Seychelles	R	R
Sierra Leone	R	R
Singapour	R	–
Slovaquie	R	R
Slovénie	R	R
Somalie	–	R
Soudan	R	R
Sri Lanka	R	R
Suède	R	R
Suisse	R	R
Suriname	–	–
Swaziland	R	R
République arabe syrienne	R	R
Tadjikistan	R	R
Tanzanie, Rép. -Unie de	R	R
Tchad	R	R
République tchèque	R	R
Thaïlande	R	–
Togo	R	R
Trinité-et-Tobago	R	R
Tunisie	R	R
Turkménistan	R	R
Turquie	R	R
Ukraine	R	R
Uruguay	R	R

Etats Membres	C.100	C.111
Venezuela	R	R
Viet Nam	R	R
Yémen	R	R
Yougoslavie	R	R
Zambie	R	R
Zimbabwe	R	R

## Annexe 3

**Tableau 1. Evolution du taux d'activité des femmes dans certains pays<sup>1</sup>**

Pays	Taux d'activité							
	Femmes			Ecart hommes/femmes		Femmes occupant un emploi salarié hors agriculture <sup>2</sup>		
	1990	2000	Variation	1990	2000	1990	2000	Variation
<b>Pays développés</b>								
France	57,2	61,7	4,5	- 17,8	12,7			
Grèce	35,4	38,9	3,5	- 30,4	- 25,1	36,3	39,8	3,5
Irlande	35,7	46	10,3	- 33,3	- 24,1	41,7	46,1	4,4
Italie	35,8	35,3	- 0,5	- 28,4	- 27,3	36	39,8	3,8
Pays-Bas	53,1	64,4	11,3	- 26,9	- 18,2	41,7	43,9	2,2
Portugal	49,9	52,7	2,8	- 24	- 17,5	44,5	45,8	1,3
Royaume-Uni	53,1	54,5	1,4	- 22,3	- 17,1			
Suède	71,2	66,6	- 4,6	- 6,3	- 6,8	50,5	50,6	0,1
Australie	51,9	53,2	1,3	- 23	- 18,8			
Canada	58,5	59,5	1	- 17,6	- 13	46,9	48,4	1,5
Etats-Unis	57,6	60,2	2,6	- 18,9	- 14,5			
Japon	50,1	49,3	- 0,8	- 27,3	- 27,1	38	40	2
<b>Pays en transition</b>								
Hongrie	47,7	45,4	- 2,3	- 20,1	- 16			
Pologne	57,3	49,6	- 7,7	- 17,3	- 14,9	47,3	46,9	- 0,4
Roumanie	54,6	56,3	1,7	- 12,3	- 15,1	43	45,5	2,5
Fédération de Russie	60,1	51,8	- 8,3	- 16,3	- 15,3			

Pays	Taux d'activité							
	Femmes			Ecart hommes/femmes		Femmes occupant un emploi salarié hors agriculture <sup>2</sup>		
	1990	2000	Variation	1990	2000	1990	2000	Variation
<b>Asie</b>								
Chine	73			- 12				
République de Corée	47	47,4	0,4	- 27	- 27	37,8	40	2,2
Hong-kong, Chine	46,6	48,5	1,9	- 32,3	- 27			
Bangladesh	65,4	55,9	- 9,5	- 22,6	- 32,9			
Inde	40,3			- 45,6				
Pakistan	11,3	15,2	3,9	- 73,6	- 67,2			
Indonésie	44,6	51,5	6,9	- 38,1	- 33,1			
Malaisie	45,2	44,7	- 0,5	- 36,7	- 38,1			
Philippines	47,5	50	2,5	- 34,3	- 31,8	40,4	41,1	0,7
Singapour	50,3	51,3	1	- 28,9	- 26,2	42,5	45,4	2,9
Thaïlande	76,3	64,2	- 12,1	- 11,4	- 16,1			
<b>Caraïbes</b>								
République dominicaine	34,1	41,4	7,3	- 51,7	- 45,1			
Jamaïque	62,4	57,6	- 4,8	- 14,5	- 16			
Trinité-et-Tobago	37,9	46,6	8,7	- 36,4	- 28,4	35,6	39,9	4,3
<b>Amérique latine</b>								
Bésil	44	52,8	8,8	- 40,6	- 29,2	42,8	45,4	2,6
Chili	31,8	36,5	4,7	- 43,3	- 37,9			
Costa Rica	32,5	38,5	6	- 50	- 43	37,2	39,3	2,1
Equateur	28,2	52,2	24	- 53,8	- 29,9			
Guatemala	28	45,6	17,6	- 61,6	- 42,3			
Mexique	21,6	38,5	16,9	- 53,9	- 45,3	36,5	37,3	0,8
Pérou	29,3	58,1	28,8	- 50,5	- 21,3		33,3	
Uruguay	42,8	49,2	6,4	- 24,2	- 24,3			
<b>Afrique</b>								
Afrique du Sud	45,6	43,9	- 1,7	- 34,3	- 13,8			
Ethiopie	57,9	71,9	14	- 28,1	- 17,8			
Ghana	81,8			- 0,6				
Mali	72,9			- 17,3				
Maurice	34,7			- 45,9				
Rwanda	83,7	85,1	1,4	- 9,9	- 2			
République-Unie de Tanzanie	83,4				- 5,6			

Pays	Taux d'activité								
	Femmes			Ecart hommes/femmes		Femmes occupant un emploi salarié hors agriculture <sup>2</sup>			
	1990	2000	Variation	1990	2000	1990	2000	Variation	
<b>Moyen-Orient</b>									
Arabie saoudite	14,6		- 14,6	- 70,1					
Iran, République islamique d'	21,4	10,6	- 10,8	- 59,1	- 64,2				
Israël	40,8	47,3	6,5	- 21,5	- 13,4		48,3		
Jordanie	17,3	11,6	- 5,7	- 58,2	- 52				
Liban	24,2	18,7	- 5,5	- 50	- 48,6				
République arabe syrienne	23,6	16,7	- 6,9	- 54,7					
<b>Afrique du Nord</b>									
Egypte	26,7	19,6	- 7,1	- 46,5	- 51,9	20,5	20,9	0,4	
Maroc	38,8	30,3	- 8,5	- 41,2	- 49				
Soudan	23,1	29,1	6	- 52,1	- 45,6				

<sup>1</sup> Taux d'activité des personnes de plus de 15 ans, sauf dans le cas de la France, de la Malaisie et des Pays-Bas (taux d'activité des personnes de 15 à 64 ans).

<sup>2</sup> Femmes occupant un emploi salarié dans le secteur non agricole en pourcentage du nombre total de salariés dans le secteur non agricole. C'est l'un des indicateurs des objectifs de développement du Millénaire.

Source: BIT: *Key indicators of the labour market (KILM) 2001-02* (Genève, 2002) et LABORSTA (Base de données statistiques sur le travail).

**Tableau 2. Comparaison des taux de chômage des hommes et des femmes dans différents pays**

Pays	1990*			2000*			Variation
	Femmes	Hommes	Ecart	Femmes	Hommes	Ecart	1990/2000
<b>Pays développés</b>							
France	12	7	5	11,9	8,5	3,4	- 1,6
Grèce	11,7	4,3	7,4	16,5	7	9,5	2,1
Irlande	13,8	12,6	1,2	4,6	4,8	- 0,2	- 1,4
Italie	17,6	7,8	9,8	15,7	8,7	7	- 2,8
Pays-Bas	10,6	5,4	5,2	4,9	2,7	2,7	- 2,5
Portugal	6,8	3,1	3,7	4,8	2,9	1,9	- 1,8
Royaume-Uni	4,8	8,3	- 0,5	5,1	6,7	- 1,6	- 1,1
Suède	1,8	1,8	0	6,7	7,4	- 0,7	- 0,7
Australie	7,1	6,9	0,2	6,7	7,2	- 0,5	- 0,7
Canada	8,1	8,2	- 0,1	6,7	6,9	- 0,2	- 0,1
Etats-Unis	5,5	5,7	- 0,2	4,6	3,7	0,9	1,1
Japon	2,2	2	0,2	4,5	5,0	- 0,5	- 0,7
<b>Pays en transition</b>							
Hongrie	1,4	1,8	- 0,4	6,3	7,5	- 1,2	- 0,8
Pologne	7,1	5,8	1,3	18,5	15,2	3,3	2
Roumanie	4	2,2	1,8	6,2	7,4	- 1,2	- 3
Fédération de Russie	5,2	5,2	0	13,1	13,6	- 0,5	- 0,5
<b>Asie</b>							
Chine	1,2	0,9	0,3				
République de Corée	1,8	2,9	- 0,9	5,1	7,1	- 2	- 1,1
Hong-kong, Chine	1,3	1,3	0	4	5,1	- 1,1	- 1,1
Bangladesh	1,9	2	- 0,1	2,3	2,7	- 0,4	
Inde							
Pakistan	0,9	3,4	12,3	14,9	4,2	10,7	- 1,6
Indonésie							
Malaisie							
Philippines	9,8	7,1	2,7	9,9	10,3	- 0,4	- 3,1
Singapour	1,3	1,9	- 0,6	4,6	4,5	0,1	0,7
Thaïlande	2,4	2,1	0,3	3	3	0	- 0,3
<b>Caraïbes</b>							
République dominicaine	33,1	12,5	20,6	28,6	9,5	19,1	- 1,5
Jamaïque	23,1	9,3	13,8	22,5	10	12,5	- 1,3
Trinité-et-Tobago	24,2	17,8	6,4	16,8	10,9	5,9	- 0,5

Pays	1990*			2000*			Variation 1990/2000
	Femmes	Hommes	Ecart	Femmes	Hommes	Ecart	
<b>Amérique latine</b>							
Brésil	3,4	3,8	- 0,4	11,6	7,2	4,4	4,8
Chili	5,7	5,7	0	7,6	7	0,6	0,6
Costa Rica	5,9	4,2	1,7	8,2	4,9	3,3	1,6
Equateur	9,1	4,3	4,4	16	8,4	7,6	3,2
Guatemala							
Mexique	4,2	2,5	1,7	2,6	1,8	0,8	- 0,9
Pérou	7,3	4,8	2,5	8,6	7,5	1,1	- 1,4
Uruguay	10,9	6,9	4	14,6	8,7	5,9	1,9
<b>Afrique</b>							
Afrique du Sud				27,8	19,8	8	
Ethiopie							
Ghana							
Mali							
Maurice							
Rwanda							
République-Unie de Tanzanie	4,2	2,7	1,5				
<b>Moyen-Orient</b>							
Arabie saoudite							
Iran, République islamique d'							
Israël	11,3	8,4	2,9	8,1	8,5	- 0,4	- 3,3
Jordanie				20,7	11,8	8,9	8,9
Liban				7,2	9	- 1,8	
République arabe syrienne	14	5,2	8,8				
<b>Afrique du Nord</b>							
Egypte	17,9	5,2	12,7	19,9	5,1	14,8	2,1
Maroc	20,4	14,2	6,2	27,6	20,3	7,3	1,1
Soudan							

\* Ou l'année la plus proche

Source: BIT: *Key indicators of the labour market (KILM) 2001-02* (Genève, 2002), indicateur 8.



Tableau 3. Indice de disparité (ID) et professions non agricoles à dominante masculine ou féminine dans différents pays

Pays	Année la plus récente	Nombre de professions dans l'échantillon	Nombre de professions à dominante masculine ou féminine		Pourcentage de la main-d'œuvre exerçant une profession à dominante masculine ou féminine	Pourcentage de la main-d'œuvre masculine exerçant une profession à dominante masculine	Pourcentage de la main-d'œuvre féminine exerçant une profession à dominante féminine	Pourcentage de femmes dans la main-d'œuvre agricole non agricole	ID
			Dominante féminine	Dominante masculine					
<b>Grands pays – Europe</b>									
Allemagne	2000	80	49	41	53,2	48,9	37,5	43	0,537
Autriche	2000	71	31	28	53,2	53,8	10,1	43,3	0,569
France	1999	119	62	54	44,9	49,6	30,7	45,5	0,554
<b>Grands pays – hors Europe</b>									
Etats-Unis	2000	104	47	32	36,8	33,1	33,3	47,2	0,463
<b>Europe centrale et orientale</b>									
Bélarus	1999	100	43	15	62,3	60,1	56,1	51,1	0,647
Pologne	2001	100	47	32	52,1	51,9	43,8	45,3	0,616
Fédération de Russie	2000	30	8	3	35,2	33,7	29,7	48,2	0,501
<b>Asie</b>									
République de Corée	2000	149 (41)	75	70	40,7	56	4,9	36,1	0,549 (0,431)
Hong-kong, Chine	2001	122			40,6	40,5	32,1	45,3	0,503
Pakistan	1998	25	23	23	92,8	97,6	0	4,9	0,455
Thaïlande	2000	111	25	20	25	31,5	12,3	48,2	0,405
<b>Moyen-Orient</b>									
Iran, République islamique d'	1996	26	20	20	85,2	92,8	0	13,1	0,639

L'indice de disparité mesure la proportion d'hommes ou de femmes qui devraient changer de profession, l'emploi de l'autre sexe demeurant constant, pour que soit assurée l'égalité entre hommes et femmes dans le domaine de l'emploi. Sa valeur va de 0 (aucune ségrégation: il y a autant de femmes que d'hommes dans chaque profession) à 1 (ségrégation totale: toutes les travailleuses exercent des professions dans lesquelles on ne trouve aucun homme). Cet indice sert ici à illustrer le degré de ségrégation mais il convient de noter que l'étude de la ségrégation professionnelle doit tenir compte de plusieurs types différents de statistiques.

Source: R. Anker et H. Melkas: *Gender-based occupational segregation*, document préparé pour le quatrième rapport global. Les chiffres utilisés pour les calculs proviennent de la base de données du BIT sur la ségrégation (SEGREGAT)

Tableau 4. Part de l'écart de rémunération entre hommes et femmes imputable à la discrimination sur le marché du travail<sup>1</sup>

Auteur	Pays	Variables de contrôle	Variable explicatives clés (par ordre décroissant)	Pourcentage de l'écart de rémunération imputable à des caractéristiques différentes	Pourcentage de l'écart de rémunération imputé à la discrimination
Oaxaca (1973)	Etats-Unis	12: Instruction, expérience, nombre d'enfants, catégorie de travailleurs, profession (10), secteur (16), problèmes de santé, temps partiel, migration, situation matrimoniale, taille de la zone urbaine, région	Secteur Profession Situation matrimoniale Temps partiel Enfants	42 % (Blancs) 44 % (Noirs) [Moyenne de deux estimations]	58 % (Blancs) 56 % (Noirs) [Moyenne de deux estimations]
Blinder (1973)	Etats-Unis	12: Age, région, instruction, formation, profession (8), syndicat, statut d'ancien combattant, santé, marché du travail local, mobilité, ancienneté dans l'emploi actuel	Profession Ancienneté dans l'emploi Affiliation syndicale	34 %	66 %
Asplund et coll. (1993) <sup>2</sup>	Danemark (D) Finlande (F) Norvège (N) Suède (S)	12: Expérience, instruction, ancienneté dans l'emploi, temps partiel, cohabitation, contrat temporaire, origine immigrée, santé, province, nombre d'enfants, profession (6), secteur (7)	Secteur, profession, expérience Secteur Secteur, profession Secteur, profession, temps partiel	D: 28 % F: 10 % N: 34 % S: 49 %	D: 72 % F: 90 % N: 66 % S: 51 %
Langford (1995)	Australie	9: Ecole, expérience potentielle, études supérieures, situation matrimoniale, enfants, pays de naissance, profession (8), secteur (12), emploi public/privé	Secteur Etudes supérieures Expérience potentielle	51 %	49 %
Le Grand (1991) <sup>2</sup>	Suède	21: Instruction, expérience, ancienneté, origine immigrée, grande ville, personne mariée, enfants, tâches ménagères, interruption de carrière, situation hiérarchique, syndicat, secteur public, ségrégation professionnelle (pourcentage de femmes), travail physique, autonomie, difficultés liées au temps de travail, monotonie du travail, travail à la pièce, temps de trajet, temps partiel, travail sous pression	Situation hiérarchique Ségrégation professionnelle Expérience	57 %	43 %
Plasman et coll. (2001)	Belgique	11: Instruction, expérience professionnelle, ancienneté dans l'entreprise, profession (codes CIP à deux chiffres), heures de travail rémunérées, nature du contrat, prime pour horaires incommodes, contrôle économique/financier de l'entreprise, heures supplémentaires rémunérées, secteur (codes NACE à deux chiffres), taille de l'entreprise	Secteur Années de service Profession	48 %	52 %

<sup>1</sup> Le principal objectif de la méthode Oaxaca-Blinder de décomposition de la rémunération est de déterminer quelle est la part des écarts de rémunération entre hommes et femmes qui est imputable à la discrimination. Elle repose sur les postulats suivants: i) les caractéristiques individuelles résultent du libre choix des hommes et des femmes; ii) ces caractéristiques peuvent être considérées comme des mesures approximatives de la productivité; iii) productivité = rémunération. Deux problèmes méthodologiques se posent: le premier concerne le choix et la définition des variables individuelles liées à la productivité (certains sont plus faciles à mesurer que d'autres); le deuxième problème est celui de la rétroaction (les différences de caractéristiques entre hommes et femmes – instruction, expérience, profession, etc. – peuvent être elles-mêmes le résultat d'une discrimination). Cela dit, cette approche a l'avantage de faire ressortir l'effet de la discrimination sur le marché du travail, ce qui devrait permettre de définir une politique bien ciblée.

<sup>2</sup> Les auteurs de ces études étudient l'écart de rémunération entre hommes et femmes en rapportant la rémunération moyenne des hommes à la rémunération moyenne des femmes.

Source: D. Grimshaw et J. Rubery: *The adjusted gender pay gap: A critical appraisal of standard decomposition techniques*, document préparé dans le cadre des travaux de l'équipe de coordination du groupe d'experts sur le genre et l'emploi, à la demande de l'Unité de l'égalité des chances de la Commission européenne (Manchester, Université de Manchester, Institut des sciences et de la technologie, 2002).