# 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
91e 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.

Mis en page et imprimé en Suisse SRO

# Table des matières

Résumé . . . . . ix

Introduction . . . . . 1

**Partie I. Principes et réalités . . . . . 5**

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

**Partie II. Evolution dans certains domaines et moyens d'action . . . . . 41**

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

**Partie III. L'action de l'OIT et des partenaires sociaux . . 87**

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

**Partie IV. Pour un plan d'action contre la discrimination au travail . . . . . 123**
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

**Annexes . . . . . 131**
1. Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi . . . . . 133
2. Ratification des conventions n^os^ 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 (nº 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 (nº 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 discri-

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

***Un problème mondial***

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.

***Qu'est-ce que la discrimination?***

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.

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'accentuent, la cohésion de la société et la solidarité sociale sont battues en brèche, la stabilité politique est menacée.

***Un obstacle à la justice sociale***

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

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[1], à savoir la convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention (nº 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[2], 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

---

[1] Les conventions fondamentales sont au nombre de huit: convention (nº 29) sur le travail forcé, 1930, convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, convention (nº 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, convention (nº 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, convention (nº 138) sur l'âge minimum, 1973, convention (nº 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

[2] 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 87e 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 89e 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.

***Le lieu de travail: un lieu stratégique pour 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'exclusive 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.

***Objet du rapport***

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[3]. 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.

***Priorités de l'action future***

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

[3] 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.

***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 XIXe 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 nº 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 nº 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 (nº 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (nº 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 nº 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 nº 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.

***Discrimination fondée sur le sexe***

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.

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 nº 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[1] et dans la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en 1979.

***Egalité entre hommes et femmes***

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.

31. La convention nº 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

[1] **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).**