

Brochure n° 5
Discrimination contre les peuples indigènes et tribaux en matière d'emploi et de profession

1. Qu'est-ce que la discrimination ?

La discrimination en matière d'emploi et de profession est le fait de traiter les individus autrement et de façon moins favorable en raison de certaines caractéristiques telles que le sexe, l'appartenance ethnique, la religion, l'opinion politique ou l'origine sociale. La discrimination limite la possibilité d'obtenir ou d'exercer le type d'emploi que l'on souhaite, de développer son potentiel, ses compétences et ses talents et d'être rémunérés au mérite.

La discrimination en matière d'emploi et de profession signifie que les personnes qui cherchent un emploi ou qui travaillent ne bénéficient pas de l'égalité de chances et de traitement en matière de formation, d'embauche, de rémunération, de promotion, de cessation d'emploi ou pour d'autres conditions d'emploi. Ce type de discriminations existe dans l'économie formelle comme dans le secteur informel.

2. En quoi ce type de discriminations concerne-t-il les peuples indigènes ?

Les peuples indigènes et tribaux comptent parmi les groupes les plus marginalisés de la société. S'ils n'ont pas accès à l'éducation, à la formation et à l'emploi, et si la plupart d'entre eux sont pauvres, c'est dû, *inter alia*, aux inégalités de chances et de traitement dont ils sont victimes.

La promotion de l'égalité de chances et de traitement est un élément essentiel pour réduire la pauvreté des peuples indigènes et tribaux et pour qu'ils jouissent de l'ensemble de leurs droits. En promouvant l'égalité, on accroît leur participation au développement socioéconomique, et l'on protège leur droit de préserver leur identité et leur culture.

3. Quel est le lien entre discrimination et pauvreté ?

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 peuples indigènes et tribaux.

En excluant les membres des communautés indigènes 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.

4. Quelles sont les principales normes de l'OIT en matière de discrimination ?

La convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la recommandation (n° 111).

La convention n° 111 protège tous les travailleurs des discriminations fondées sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale et sur tout autre critère déterminé par un Etat partie après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Définition de la discrimination

Aux termes de la convention n° 111, la discrimination comprend 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.

Qu'est-ce que cette définition implique ?

D'après la convention, la discrimination fondée sur l'appartenance à un groupe indigène pourrait relever de la discrimination fondée sur la race ou la couleur. Les femmes indigènes sont souvent victimes de discriminations fondées sur plusieurs motifs, tels que l'appartenance ethnique et le sexe.

La convention s'applique aussi bien à la **discrimination directe** qu'à la **discrimination indirecte**. La discrimination ne doit pas nécessairement être intentionnelle ; ce qui importe, ce sont ses **effets**. La discrimination ou la différence de traitement peut supprimer ou limiter l'égalité de chances. On parle de discrimination indirecte lorsqu'une situation, une réglementation ou une pratique qui ne semble désavantager personne entraîne en fait des inégalités de traitement pour certains, notamment pour les membres d'un groupe ethnique (qui peut être un peuple indigène ou tribal).

Toutefois, certaines mesures ne sont pas considérées comme discriminatoires. C'est le cas des mesures fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé, des mesures visant à sauvegarder la sécurité de l'Etat, des mesures spéciales de protection (mesures destinées à répondre à des besoins sanitaires) ou d'assistance (mesures de discrimination positive et d'aménagement).

Quels domaines de l'emploi et de la profession la convention n° 111 couvre-t-elle ?

La protection de la convention n° 111 s'applique à tous les aspects de l'emploi et de la profession, dans les secteurs public et privé, et concerne :

- l'accès à l'éducation, à l'orientation et à la formation professionnelles,
- l'accès à l'emploi et à la profession (c'est-à-dire au travail, qu'il s'agisse d'un travail indépendant, salarié, ou d'un emploi dans la fonction publique),
- l'accès aux services de placement,
- l'accès aux organisations de travailleurs et d'employeurs,
- l'avancement,
- la sécurité de l'emploi,
- la négociation collective,
- l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale,

- l'accès à la sécurité sociale, aux avantages et services sociaux liés à l'emploi,
- d'autres conditions de travail, notamment la sécurité et la santé au travail, la durée du travail, les périodes de repos, les vacances.

Quelles obligations la convention fait-elle aux gouvernements ?

Aux termes de la convention n° 111, les Etats doivent formuler et appliquer une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession. Cette politique devrait s'appliquer aux secteurs privé et public. Pour la mettre en place, les Etats doivent coopérer avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, lesquelles devraient favoriser son application en leur sein et sur le lieu de travail.

Pour formuler et appliquer une politique nationale sur l'égalité, on peut voter des lois, mettre en œuvre diverses mesures, conclure des conventions collectives et mener des activités éducatives et de formation. On peut aussi réaliser des études et des enquêtes permettant d'analyser la situation de groupes vulnérables, notamment des peuples indigènes, afin de déterminer les problèmes et d'envisager des solutions. Enfin, il peut être nécessaire de prendre des mesures de discrimination positive en faveur de groupes qui ne bénéficient pas de l'égalité de chances.

Comment la convention est-elle appliquée aux groupes indigènes ?

- *Australie.* Dans ses commentaires récents concernant la convention n° 111, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR, Cf. brochure n° 1) s'était dite préoccupée par le taux de chômage élevé des australiens autochtones, et avait examiné les programmes et politiques adoptés par le gouvernement. En 2003, elle avait prié celui-ci de fournir des informations sur la mise en œuvre et l'impact des divers programmes et projets visant à promouvoir l'égalité d'accès des australiens autochtones à l'instruction, à la formation et à l'emploi, et avait demandé des statistiques à jour.
- *Guyana.* Dans sa demande directe de 2003 concernant la convention n° 111, la CEACR s'était intéressée à la faible participation des peuples indigènes aux cours de formation. S'agissant de la proportion peu élevée de travailleuses amérindiennes, la commission avait demandé des informations sur les mesures prises en pratique pour améliorer leur participation à l'instruction, à la formation et à l'emploi, notamment dans les zones rurales.
- *Indonésie.* La CEACR a pris note des informations fournies par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) selon lesquelles les migrations internes de certains groupes ethniques entraînent des discriminations à l'encontre de groupes indigènes dans le secteur public. La commission a prié le gouvernement de transmettre des informations sur ces allégations.
- *Rwanda.* Dans une demande directe récente, la CEACR a formulé des observations sur l'application de la convention s'agissant de groupes ethniques défavorisés, notamment les Batwa (« pygmées »). Elle a prié le gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises ou envisagées pour que ces groupes bénéficient de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession.

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

L'expérience montre que le risque d'être victime de discriminations salariales est particulièrement élevé pour les femmes indigènes et tribales. C'est surtout dans les secteurs qui emploient principalement des femmes indigènes que ce type de discriminations risque d'apparaître. D'après une étude récente du ministère néo-zélandais des Affaires féminines, les disparités salariales entre Maoris et non Maoris sont l'un des nombreux dommages subis par les femmes maories.

La convention n° 100 pose le principe d'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, l'idée étant que pour fixer la rémunération, il faudrait tenir compte de la valeur du travail accompli plutôt que du sexe du travailleur.

Le principe d'égalité de rémunération entre main-d'œuvre masculine et main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale suppose que tous les éléments de la rémunération soient versés sans aucune discrimination fondée sur le sexe. Cela implique une comparaison des travaux accomplis par les hommes et les femmes qui tient compte de la valeur et du contenu tels que définis par des critères objectifs (investissement, compétences et responsabilités).

5. Que fait l'OIT pour éliminer les discriminations ?

Comme dans les autres domaines, les activités de l'OIT en matière de discrimination peuvent être classées en deux grandes catégories :

Le contrôle de l'application des conventions

Comme le montrent les exemples ci-dessus, la CEACR contrôle systématiquement l'application de l'ensemble des normes internationales du travail, y compris des normes relatives à la non-discrimination et à l'égalité. La commission instaure un dialogue avec le gouvernement intéressé et formule des recommandations afin que d'autres progrès soient accomplis (Cf. brochure n°1).

L'assistance technique

En 2003, le rapport global « L'heure de l'égalité au travail » a été publié dans le cadre du suivi de la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail (Cf. brochure n°1). Le rapport illustre bien la nature et l'importance des discriminations dans le monde du travail. Après le débat auquel le rapport a donné lieu à la Conférence internationale du Travail, l'OIT a adopté un plan d'action contre la discrimination au travail, qui est maintenant mis en œuvre.

L'OIT fournit une assistance technique aux organismes gouvernementaux et aux organisations de travailleurs et d'employeurs afin d'encourager l'application des normes internationales du travail relatives à la non-discrimination et à l'égalité. Au niveau régional et dans les pays, différents bureaux de l'OIT entreprennent des activités de promotion et de formation pour mieux faire connaître ces normes. Des formations spécifiques sur la non-discrimination sont assurées aux juges et aux inspecteurs du travail. Des spécialisations sont

proposées aux juristes et aux militants des droits de l'homme pour leur permettre de lutter contre les discriminations dans les tribunaux. Enfin, l'OIT participe à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies nationales de réduction de la pauvreté, ce qui permet de concrétiser le principe de non-discrimination.

6. L'OIT met-elle en place des projets axés sur les discriminations à l'encontre des peuples indigènes ?

Le plan d'action mentionné plus haut vise notamment à lutter contre les discriminations raciales et ethniques dont sont victimes les peuples indigènes et tribaux, et aborde la question de la place réservée aux femmes. Récemment, un examen de certains Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) a été entrepris pour voir, entre autres, si ces stratégies tenaient compte des problèmes des indigènes.

En Amérique latine, des études récentes commandées par l'OIT font apparaître les liens entre travail forcé et discrimination à l'encontre des peuples indigènes. En Bolivie, cela a conduit à l'élaboration d'une stratégie nationale destinée à éliminer le travail forcé qui s'intéresse de près à la relation entre travail forcé et discrimination ethnique.

Les questions de discrimination sont également abordées dans le cadre du Projet pour la promotion de la politique de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux (PRO 169 – Cf. brochure n° 2).

7. Où trouver des informations sur son pays ?

Ressources électroniques

- Pour lire l'intégralité des commentaires de la CEACR sur l'application des conventions n^{os} 100 et 111 par les Etats parties, veuillez vous rendre à l'adresse www.ilo.org/ilolex/index.htm. Pour de plus amples informations sur cette base de données, Cf. brochure n° 1.
- Pour obtenir davantage d'informations sur les activités de l'OIT concernant les conventions n^{os} 100 et 111 et la lutte contre les discriminations, veuillez vous rendre à l'adresse www.ilo.org/normes et cliquer sur « thèmes traités dans les normes internationales du travail ». Vous pouvez aussi envoyer un e-mail à l'adresse infonorm@ilo.org si vous avez des questions.
- Pour de plus amples informations sur les activités de coopération technique qui font suite à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et qui concernent spécifiquement les peuples indigènes et la discrimination, veuillez vous rendre sur le site Web www.ilo.org/declaration. Vous pouvez aussi envoyer un e-mail à l'adresse DECLARATION@ilo.org.

Principales publications

- *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*, Bureau international du Travail, 2003.
- Tomei, M., *Acao afirmativa para a iguladade racial: características, impactos e desafios*, document de travail, OIT Brasilia, 2005.

- Tomei, M., *Affirmative action for racial equality: features, impact and challenges*, OIT, Genève (à paraître).
- Tomei, M., *Indigenous and Tribal Peoples and Poverty Reduction Strategy Papers (PRSPs): an ethnic audit of selected PRSPs*, Bureau international du Travail, 2005.
- *Droits fondamentaux au travail et normes internationales du travail*, Bureau international du Travail, 2003.