

NATIONS UNIES
CONSEIL
ECONOMIQUE
ET SOCIAL



Distr.
GENERALE
E/CN.4/854
15 mars 1963
FRANCAIS
Original : ANGLAIS

COMMISSION DES DROITS DE L'HOMME
Dix-neuvième session
Point 12 de l'ordre du jour

Distr. double

PROJET DE DECLARATION ET PROJET DE CONVENTION SUR
L'ELIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION RACIALE

Observations des institutions spécialisées
Organisation internationale du travail

Conformément à la résolution 1780 (XVI) de l'Assemblée générale, le Secrétaire général a l'honneur de communiquer à la Commission les observations ci-après qui émanent de l'Organisation internationale du travail.

Le 14 mars 1963

"J'ai l'honneur de vous faire connaître que le Conseil d'administration du Bureau international du travail, lors de sa 154e session (5-8 mars 1963), a examiné la résolution 1780 (XVII), adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies à sa dix-septième session, qui a traité à l'élaboration d'un projet de déclaration et d'un projet de convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

Le Conseil d'administration m'a demandé d'attirer l'attention de la Commission des droits de l'homme sur les normes internationales qui, en matière de travail, se rapportent à la discrimination raciale, et de prendre les mesures nécessaires pour que les dispositions de ces normes soient dûment sauvegardées dans tout instrument international sur l'élimination de la discrimination raciale qui serait adopté à l'avenir.

Conformément à la décision susmentionnée du Conseil d'administration, j'ai l'honneur de vous transmettre ci-joint un document énonçant les dispositions

relatives à la discrimination raciale qui figurent dans des conventions ou recommandations adoptées par la Conférence internationale du travail.

Je vous serais très reconnaissant de bien vouloir faire connaître aux membres de la Commission des droits de l'homme la décision du Conseil d'administration, et de leur communiquer, en même temps, le document ci-joint, conformément au paragraphe de l'article II de l'Accord conclu entre l'Organisation des Nations Unies et l'Organisation internationale du travail".

"Dispositions relatives à la discrimination raciale figurant dans des conventions ou recommandations adoptées par la Conférence internationale du travail"

L'élimination de toutes les formes de discrimination, y compris la discrimination raciale, a toujours été l'un des principaux objectifs de l'OIT. Dans la Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du travail, que la Conférence internationale du travail a adoptée le 10 mai 1944 et qui fait partie intégrante de la Constitution de l'Organisation, il est affirmé 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".

Un certain nombre d'instruments adoptés par la Conférence internationale du travail ont expressément pour objet l'élimination de toute discrimination. Certains prévoient une politique générale de non-discrimination. D'autres se réfèrent à certaines catégories de personnes qui sont traditionnellement défavorisées.

Les principaux instruments qui prescrivent une politique générale de non-discrimination dans les domaines qui intéressent l'OIT sont la Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (N° 111), actuellement en vigueur dans 38 Etats, et la Recommandation concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (N° 111), adoptées l'une et l'autre en 1958. L'article premier de la Convention définit la discrimination comme suit : "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." Aux fins de la convention, les mots "emploi" et "profession"

recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi. Tout membre pour lequel la convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière (Article 2). La promotion de l'égalité de chances et de traitement ainsi envisagée par la convention concerne non seulement l'élimination des formes actives de discrimination, mais aussi l'élimination des inégalités dues à des facteurs statiques. L'Article 3 de la convention énumère un certain nombre de points ayant trait à l'application de la politique nationale définie à l'Article 2 (collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés; lois et programmes d'éducation; mesures relatives à la fonction publique et à l'orientation professionnelle, à la formation professionnelle et aux services de placement, etc.).

Les instruments qui prévoient une politique générale de non-discrimination, mais applicable à des domaines particuliers, comprennent les suivants : la Recommandation de 1948 concernant l'organisation du service de l'emploi (N° 83), qui dispose que "le service de l'emploi devrait, ... en dirigeant les travailleurs vers des emplois, s'abstenir d'appliquer lui-même, aux demandeurs d'emploi, des mesures discriminatoires fondées sur des considérations de race, de couleur, de sexe ou de croyance"; la Convention de 1957 concernant l'abolition du travail forcé (N° 105), selon laquelle tout Membre de l'Organisation qui ratifie ladite convention "s'engage à supprimer le travail forcé ou obligatoire et à n'y recourir sous aucune forme ... en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse"; la Recommandation de 1960 concernant des consultations aux échelons industriel et national (N° 113), qui prévoit que les mesures destinées à promouvoir aux échelons industriel et national une consultation et une collaboration efficaces avec, ainsi qu'entre les organisations d'employeurs et de travailleurs "devraient être appliquées sans que soit exercée à l'encontre de ces organisations ni entre elles aucune discrimination qui serait fondée sur des critères tels que la race, le sexe, la religion, l'opinion politique ou l'ascendance nationale de leurs membres", et la Recommandation de 1962 concernant la formation professionnelle (N° 117) qui dispose que : "La formation devrait être exempte de toute forme de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale".

Les instruments qui concernent certaines catégories de personnes ne portent pas toujours expressément sur la discrimination fondée sur la race, mais plusieurs d'entre eux, notamment ceux qui tendent à assurer l'égalité de traitement aux travailleurs étrangers, migrants et indigènes, ainsi qu'aux travailleurs des territoires non métropolitains, visent en fait cette question indirectement - et dans certains cas expressément.

L'égalité de traitement des travailleurs étrangers est prévue en premier lieu dans le cadre des mesures de sécurité sociale. Trois instruments portent expressément sur cette question : la Convention de 1925 concernant l'égalité de traitement (accidents du travail), (N° 19); la Convention de 1935 concernant la conservation des droits à pension des migrants (N° 48), et la Convention de 1962 concernant l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale (N° 118). En outre, le principe de l'égalité de traitement des travailleurs étrangers en matière de sécurité sociale est énoncé dans la Recommandation de 1933 concernant les principes généraux de l'assurance-invalidité-vieillesse-décès (N° 43) et dans la Convention de 1952 concernant la norme minimum de la sécurité sociale (N° 102).

En ce qui concerne les travailleurs migrants, la Convention de 1949 (révisée) concernant les travailleurs migrants (N° 97), dispose que tout membre pour lequel la convention est en vigueur "s'engage à appliquer, sans discrimination de nationalité, de race, de religion ni de sexe, aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites de son territoire, un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'il applique à ses propres ressortissants" en ce qui concerne des matières telles que la rémunération et les conditions de travail, l'affiliation aux organisations syndicales, le logement et la sécurité sociale; le fond de cette disposition figure également dans l'accord-type sur les migrations temporaires et permanentes des travailleurs, annexé à la Recommandation de 1949 concernant les travailleurs migrants (révisée) (N° 86). La Recommandation de 1955 concernant la protection des travailleurs migrants dans les pays et territoires insuffisamment développés (N° 100) déclare que "toute discrimination appliquée au détriment des travailleurs migrants devrait être supprimée", et que "le principe qui consiste à accorder des chances égales à toutes les parties de la population, y compris les travailleurs migrants, devrait être accepté". Cet instrument spécifie plus particulièrement que :

"38. Sous réserve que l'application des lois nationales d'immigration et des lois particulières à l'emploi des étrangers dans les fonctions publiques, toutes les barrières qui empêcheraient ou limiteraient, en raison de l'origine nationale, de la race, de la couleur, de la croyance, de l'appartenance à un groupement traditionnel ou de l'affiliation syndicale, l'accès d'une partie de la population, y compris les travailleurs migrants, à certains types de travaux ou d'emplois, devraient être considérés comme contraires à l'ordre public et le principe de leur abolition devrait être accepté",

et que :

"39. Des mesures immédiates devraient être prises pour assurer de façon pratique l'application des principes énoncés aux paragraphes 37 et 38 de la présente recommandation..."

Enfin, cet instrument énumère un certain nombre de mesures précises destinées à donner effet aux principes de l'égalité de chances et de la non-discrimination.

Un certain nombre d'instruments tendent à éliminer la discrimination contre les populations indigènes et les populations des territoires non métropolitains. Les normes minima énoncées dans l'Annexe à la Recommandation de 1944 concernant la politique sociale dans les territoires dépendants (N° 70) posent le principe que "toutes discriminations contre les travailleurs, fondées sur la race, la couleur, la religion ou tribu, pour leur admission aux emplois tant publics que privés, seront interdites". Les normes additionnelles figurant dans l'Annexe à la Recommandation de 1945 concernant la politique sociale dans les territoires dépendants (dispositions complémentaires) (N° 74) comprennent la disposition suivante :

"1. Ce devra être l'un des buts de la politique sociale d'établir effectivement le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale dans un même processus et une même entreprise, et d'empêcher toutes discriminations fondées sur la race, la religion ou le sexe entre les travailleurs, en ce qui concerne leurs possibilités d'emploi et d'avancement et le taux de leur salaire.

2. Toutes mesures pratiques et possibles seront prises afin de restreindre toutes différences dans les taux de salaires résultant de discriminations fondées sur la race, la religion ou le sexe en élevant les taux applicables aux travailleurs les moins payés".

La Convention de 1947 concernant la politique sociale dans les territoires non métropolitains (N° 82) dispose que "ce devra être l'un des buts de la politique sociale de supprimer toute discrimination entre les travailleurs fondée sur la race, la couleur, le sexe, la croyance, l'appartenance à un groupement traditionnel ou l'affiliation syndicale" dans des matières telles que la législation et les conventions du travail, l'admission aux emplois, les conditions d'embauchage et d'avancement, les facilités de formation professionnelle, les conditions de travail, les mesures relatives à l'hygiène, à la sécurité et au bien-être, la discipline, la participation à la négociation de conventions collectives et les taux de salaire; cette disposition a été reprise dans la Convention de 1962 concernant les objectifs et les normes de base de la politique sociale (N° 117), qui constitue une révision de la précédente convention, destinée à rendre celle-ci applicable dans les Etats indépendants. La Convention de 1955 concernant l'abolition des sanctions pénales (travailleurs indigènes) (N° 104) dispose qu' "en vue de la suppression de toute discrimination entre travailleurs indigènes et non indigènes," les sanctions pénales pour manquements au contrat de travail qui ne sont pas supprimées par les dispositions générales de la convention et qui ne sont pas applicables aux travailleurs non indigènes, doivent être abolies. Enfin, la Convention de 1957 concernant les populations aborigènes et tribales (N° 107) tend à ce que les populations indigènes des pays indépendants s'intègrent à la communauté nationale dans des conditions d'égalité avec les autres éléments de la population; elle prévoit notamment que chaque Membre fera tout ce qui est en son pouvoir pour éviter toute discrimination entre les travailleurs appartenant aux populations intéressées et les autres travailleurs.

En outre, l'ensemble des conventions et recommandations internationales sur le travail, par la seule vertu de leur portée générale, assurent l'application du principe de non-discrimination. Cette portée générale se manifeste de différentes manières. Dans certains cas, elle résulte implicitement de l'application des normes prévues par l'instrument aux travailleurs des professions ou entreprises visées, sans aucune distinction. Dans d'autres cas, il est expressément spécifié que toute distinction entre des catégories de travailleurs fondée sur la race est interdite. C'est ainsi que la Convention de 1948 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical (N° 87) dispose que "les travailleurs et les employeurs, sans

distinction d'aucune sorte, ont le droit de constituer (et de) s'affilier aux organisations de leur choix". La Convention de 1952 concernant la protection de la maternité (révisée) (N° 103) dispose qu' "aux fins de la convention, le terme "femme" désigne toute personne du sexe féminin, quels que soient son âge, sa nationalité, sa race ou ses croyances religieuses". La Convention de 1958 concernant les plantations (N° 110) dispose que tout Membre qui ratifie la convention "s'engage à en appliquer les dispositions dans une égale mesure à tous les travailleurs des plantations, sans distinction de race, de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique, de nationalité, d'origine sociale, de tribu ou d'appartenance syndicale". La Convention de 1936 concernant les obligations de l'armateur en cas de maladie, d'accident ou de décès des gens de mer (N° 55) porte que ladite convention ainsi que les législations nationales doivent, en ce qui concerne les prestations dues en vertu de la convention, être interprétées et appliquées "de manière à assurer l'égalité de traitement à tous les marins, sans distinction de nationalité, de résidence ou de race".