

L'INSTITUT DANOIS
DES DROITS
DE L'HOMME



LE RECOURS AUX NORMES DU TRAVAIL DE L'OIT POUR LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES PEUPLES AUTOCHTONES TRAVAILLANT DANS LES SECTEURS DE LA PÊCHE ET DE L'AQUACULTURE

NOTE D'ORIENTATION SUR LA CONVENTION CONCERNANT LA DISCRIMINATION
(EMPLOI ET PROFESSION) DE L'OIT, 1958 (N° 111)

**LE RECOURS AUX NORMES DU TRAVAIL DE L'OIT POUR LUTTER CONTRE LA
DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES PEUPLES AUTOCHTONES TRAVAILLANT
DANS LES SECTEURS DE LA PÊCHE ET DE L'AQUACULTURE**

NOTE D'ORIENTATION SUR LA CONVENTION CONCERNANT LA DISCRIMINATION
(EMPLOI ET PROFESSION) DE L'OIT, 1958 (N° 111)

Autrice: Stefania Errico, avec la contribution de Birgitte Feiring

ISBN: 978-87-7570-163-6

e-ISBN: 978-87-7570-162-9

Photo: Nirmal Rajendharkumar, Unsplash

Layout: Hedda Bank

© 2023 Institut danois des droits de l'Homme

Wilders Plads 8K

DK-1403 Copenhague K

Téléphone +45 3269 8888

www.humanrights.dk

Pour autant que la reproduction soit à des fins non-commerciales, tout ou partie de cette publication peut être reproduit si l'auteur et la source sont mentionnés.

L'IDDH vise à rendre ses publications aussi accessibles que possible. Nous utilisons des lignes courtes (sans tirets) et un fort contraste pour assurer une lisibilité maximale. Nous cherchons à augmenter le nombre de documents en version pdf disponibles sur notre site web. Pour plus d'informations, veuillez suivre le lien suivant : www.humanrights.dk/accessibility

TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACE	4
EMPLOI ET ACTIVITÉS DES PEUPLES AUTOCHTONES DANS LES SECTEURS DE LA PÊCHE ET DE L'AQUACULTURE	5
NATURE DES EMPLOIS ET ACTIVITÉS DES PEUPLES AUTOCHTONES DANS LES SECTEURS DE LA PÊCHE ET DE L'AQUACULTURE	5
DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES PEUPLES AUTOCHTONES EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE PROFESSIONS DANS LES SECTEURS DE LA PÊCHE ET DE L'AQUACULTURE	6
LA PERTINENCE DE LA CONVENTION CONCERNANT LA DISCRIMINATION (EMPLOI ET PROFESSION) DE L'OIT DE 1958 (N° 111) POUR LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION DES PEUPLES AUTOCHTONES QUI TRAVAILLENT DANS LES SECTEURS DE LA PÊCHE ET DE L'AQUACULTURE	9
LES ORGANES DE CONTRÔLE DE L'OIT	12
APPLICATION DE LA CONVENTION N° 111 DE L'OIT AUX PEUPLES AUTOCHTONES DANS LES SECTEURS DE LA PÊCHE ET DE L'AQUACULTURE : EXEMPLES DE MESURES D'APPLICATION	14
LE RÔLE DES PEUPLES AUTOCHTONES DANS LE CONTRÔLE DE L'APPLICATION DE LA CONVENTION N° 111	22
NOTES DE FIN	23

PRÉFACE

Cette note d'orientation est une introduction à quelques-unes des principales pratiques discriminatoires auxquelles les peuples autochtones sont confrontés dans l'emploi et les professions des secteurs de la pêche et de l'aquaculture. Elle examine les normes et les indications données par la Convention concernant la discrimination (emploi et profession) de l'OIT de 1958 (n° 111) pour prévenir, examiner et réparer cette discrimination, et des moyens concrets pour les peuples autochtones d'utiliser ces normes et les mécanismes de contrôle de l'OIT pour promouvoir le respect de leurs droits dans les secteurs de la pêche et de l'aquaculture.

La publication de cette note d'orientation s'inscrit dans les efforts plus larges de l'Institut danois des droits de l'Homme visant à promouvoir les droits humains dans le domaine de la pêche et de l'aquaculture et à donner aux parties prenantes du secteur les outils et les analyses leur permettant d'agir dans ce domaine.

Cette note d'orientation complète d'autres ressources concernant les droits des peuples autochtones dans le domaine de la pêche et de l'aquaculture, toutes disponibles ici :

<https://www.humanrights.dk/promoting-human-rights-fisheries-aquaculture>.

Indigenous peoples' rights

Indigenous peoples' rights to traditional fishing grounds are violated all over the world, causing devastating effects on their communities.

Companies and states must ensure respect for Indigenous peoples' rights to the fishing grounds they traditionally use.

Find more on indigenous peoples' rights in the fisheries and aquaculture sectors below.

The rights of indigenous peoples in the context of fisheries and aquaculture

State obligations related to the rights of indigenous peoples in the context of sustainable fisheries and aquaculture

Key messages on Indigenous Peoples' rights in the context of fisheries and aquaculture

FIND THE FULL REPORT HERE >

FIND THE FULL REPORT HERE >

FIND THE FULL REPORT HERE >

EMPLOI ET ACTIVITÉS DES PEUPLES AUTOCHTONES DANS LES SECTEURS DE LA PÊCHE ET DE L'AQUACULTURE

NATURE DES EMPLOIS ET ACTIVITÉS DES PEUPLES AUTOCHTONES DANS LES SECTEURS DE LA PÊCHE ET DE L'AQUACULTURE

Selon des statistiques de l'OIT, 55 % de la population autochtone active travaille dans le secteur agricole (y compris l'agriculture, la foresterie et la pêche), contre 26,9 % de la population non-autochtone¹. Les métiers traditionnels, tels que l'agriculture à petite échelle, la pêche, la chasse, le piégeage (y compris le piégeage du poisson dans les eaux côtières et continentales pour l'aquaculture), la récolte des produits forestiers, l'élevage du bétail, et la production d'artisanat et de produits alimentaires, jouent un rôle primordial pour les moyens de subsistance des peuples autochtones et sont étroitement liés à leurs vies et identités culturelles.

Pour les peuples autochtones qui vivent à proximité de rivières, lacs, mers et autres masses d'eau, la pêche et l'aquaculture sont des activités essentielles sur lesquelles reposent leurs moyens de subsistance. Il est estimé que les peuples autochtones des zones côtières consomment globalement 2,1 millions (1,5 millions–2,8 millions) de tonnes métriques de produits de la mer chaque année, soit environ 2 % des prises commerciales annuelles mondiales de poisson². Pour certains peuples autochtones qui vivent à l'intérieur des terres, les ressources de la mer restent essentielles pour leurs moyens de subsistance et leur sécurité alimentaire : le saumon qui migre en amont des rivières est une ressource primordiale pour des communautés qui vivent à des milliers de kilomètres à l'intérieur des terres. En Colombie-Britannique, les Premières Nations qui vivent à plus de 400 km en amont de la rivière Skeena mangent en moyenne 11 kg de saumon par personne et par an, et consomment du saumon 63 jours par an en moyenne, une quantité comparable à celle des Premières Nations qui vivent sur le littoral³.

Les peuples autochtones exercent également plus souvent des activités en tant que travailleurs indépendants qu'en tant que travailleurs rémunérés et salariés. Ils sont également davantage susceptibles de travailler dans l'économie informelle que les personnes non-autochtones, en particulier les femmes autochtones⁴. Toutefois, un nombre croissant d'Autochtones recourent à des moyens de subsistance complémentaires ou alternatifs afin de s'adapter à des circonstances changeantes qui échappent à leur contrôle. Ils occupent différents types d'emplois rémunérés, notamment le travail occasionnel et le travail saisonnier dans le secteur de la pêche.

De nombreux pêcheurs autochtones, confrontés à des pressions croissantes telles que les dépossessions, l'appauvrissement des stocks de poissons des zones côtières, la pollution marine et le changement climatique, ainsi que la réduction de leurs revenus et de la sécurité alimentaire, ont cherché un emploi lié à des activités industrielles à plus grande échelle, dans le cadre desquelles leurs droits dans le domaine du travail sont souvent violés à cause de la discrimination. À titre d'exemple, les plongeurs Miskito au Honduras travaillent dans des conditions précaires, notamment l'absence de mesures de sécurité au travail, qui fait que de nombreux plongeurs sont victimes d'accidents dus à la pêche sous-marine⁵.

DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES PEUPLES AUTOCHTONES EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE PROFESSIONS DANS LES SECTEURS DE LA PÊCHE ET DE L'AQUACULTURE

Les peuples autochtones sont confrontés à différentes difficultés pour accéder à la profession ou à l'emploi de leur choix et l'occuper, qui sont dues à une discrimination structurelle enracinée depuis des siècles. Les peuples autochtones sont souvent exposés à une « discrimination multiple », c'est-à-dire d'un traitement différentiel fondée sur des motifs multiples et croisés, tels que la race, la couleur, l'ascendance nationale et la religion ou l'origine sociale.

Les ressources et territoires marins sont entendus comme comprenant les espaces marins et les ressources qui y sont associés, notamment les ressources biologiques marines, que les peuples autochtones ont traditionnellement gérées et utilisées conformément à leur droit coutumier et à leurs systèmes de gestion.

Dans le monde, **le manque de reconnaissance du droit des peuples autochtones aux terres, aux territoires et aux ressources** qu'ils ont traditionnellement possédés, occupés ou autrement utilisés ou acquis constitue un obstacle majeur à l'accès des peuples autochtones à leurs activités et à leur réalisation sans discrimination. Cette difficulté se pose également dans l'accès aux territoires marins, aux ressources de la mer et aux zones côtières et au front de mer. Pour les communautés autochtones de pêcheurs, les droits fonciers et territoriaux dans les zones côtières et sur le front de mer sont essentiels pour leurs moyens de subsistance. Ces zones sont utilisées pour accéder aux zones de pêche comme cales sèches pour ranger les filets et autre matériel, ainsi que pour des activités postérieures à la capture. De plus, dans de nombreux cas les activités des peuples autochtones liées à la mer sont associées à d'autres activités, notamment l'agriculture, l'élevage du bétail ou la chasse, qui exigent un accès à la terre et à ses ressources.

Le **système actuel de licences et quotas pour la pêche commerciale** signifie souvent dans la pratique la dépossession des communautés autochtones de pêcheurs dont les droits de pêche traditionnels n'ont pas été reconnus et à qui s'imposent différentes restrictions dans l'obtention d'autorisations de pêche et de pratique de la pêche, notamment l'interdiction d'utiliser des filets ou des équipements modernes⁶. Dans certains pays, la pratique de la pêche traditionnelle par des communautés autochtones a, dans les faits, été érigée en infraction⁷.

Les personnes autochtones exerçant un emploi rémunéré ou salarié sont généralement victimes de mauvaises conditions de travail, de bas salaires et de discriminations⁸. De manière générale, les personnes autochtones gagnent 18,5 % de moins que les personnes non-autochtones. La discrimination reste l'une des causes profondes des revenus inférieurs des personnes autochtones par rapport aux personnes non-autochtones, même lorsqu'elles sont employées⁹.

Il est fréquent que les moyens de subsistance des peuples autochtones qui dépendent exclusivement ou partiellement de l'accès à la pêche soient mis en question par des

initiatives relatives à « l'économie bleue », y compris l'aquaculture commerciale, le tourisme, l'énergie d'origine océanique et les industries extractives. Ceci peut entraîner la dépossession et le déplacement de leurs territoires, ou des effets environnementaux néfastes sur ces territoires. Au Chili par exemple, l'expansion de l'industrie du saumon a été rendue possible par le fait que l'État a autorisé des entreprises à établir leurs activités d'aquaculture du saumon dans des zones qui étaient traditionnellement utilisées par des communautés autochtones, au mépris de leurs droits¹⁰. Les pêcheurs autochtones du Chili ont constaté un épuisement de leurs stocks de poissons en conséquence de cette aquaculture commerciale à grande échelle du saumon, et de son déversement permanent d'espèces non-indigènes dans les eaux douces ou les océans, qui a perturbé les écosystèmes locaux et régionaux¹¹.

Les communautés autochtones de pêcheurs sont également affectées de manière négative par des **initiatives de conservation des milieux marins**, souvent conçues et exécutées sans la consultation et la participation de ces communautés, avec des conséquences néfastes sur la pérennité de leurs moyens de subsistance.

La situation des **femmes autochtones** est encore plus difficile, car elles sont victimes de formes multiples et croisées de discrimination au travail, fondées sur leur sexe, leur identité autochtone, et leur statut socio-économique. Ceci affecte tant leurs possibilités de trouver un emploi que leurs conditions de travail. De faibles niveaux d'éducation, des obstacles linguistiques et des responsabilités familiales constituent d'autres obstacles majeurs à leur recherche d'emploi. Ceci peut être le reflet de discriminations au sein de leurs communautés et à l'extérieur de leurs communautés. La conséquence est que les femmes autochtones tendent à dépendre fortement de l'économie informelle, avec une protection sociale limitée ou inexistante, et de bas salaires.

DE NOMBREUSES FEMMES AUTOCHTONES :

- « ont moins accès à l'instruction et à la formation à tous les niveaux.
- sont davantage touchées par le chômage et le sous-emploi.
- effectuent plus souvent des travaux non rémunérés.
- reçoivent un salaire moindre pour un travail égal.
- ont moins accès aux biens matériels et à la reconnaissance formelle requis pour développer leur activité ou obtenir un emploi.
- ont moins accès à des postes administratifs et à des fonctions de direction.
- ont des conditions de travail moins bonnes, par exemple en matière de durée du travail et de sécurité et de santé au travail.
- sont particulièrement exposées aux abus et au harcèlement sexuels et à la traite des personnes, car elles doivent souvent chercher un emploi loin de leurs communautés.
- voient leurs possibilités limitées par des pratiques culturelles discriminatoires qui, par exemple, interdisent aux filles de recevoir une instruction, empêchent les femmes d'hériter de terres ou de participer aux processus décisionnels. »

OIT, Éliminer la discrimination visant les peuples indigènes et tribaux dans l'emploi et la profession. Guide relatif à la convention n° 111 de l'OIT, 2008, p. 6-7.

Au sein des communautés de pêcheurs, les femmes autochtones exercent principalement des activités postérieures à la capture, comme la transformation et la commercialisation du poisson. Lorsque leurs communautés perdent l'accès et le contrôle sur les territoires marins, les ressources marines et les terres côtières, les effets sur ces femmes sont significatifs et multiples. De plus, leurs besoins en termes de maintien et d'amélioration de leurs activités, notamment l'accès aux marchés, aux crédits, et le soutien pour faire face aux pertes qui suivent les captures peuvent différer de ceux des hommes, au vu des différentes tâches et responsabilités qui leur incombent. Les femmes autochtones peuvent également être confrontées à des obstacles au sein de leurs communautés lorsque certaines pratiques communautaires en vigueur les empêchent de détenir ou hériter des terres, en particulier des terres côtières, et d'autres ressources nécessaires à l'exécution de leurs activités.

LA PERTINENCE DE LA CONVENTION CONCERNANT LA DISCRIMINATION (EMPLOI ET PROFESSION) DE L'OIT DE 1958 (N° 111) POUR LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION DES PEUPLES AUTOCHTONES QUI TRAVAILLENT DANS LES SECTEURS DE LA PÊCHE ET DE L'AQUACULTURE

La Convention concernant la discrimination (emploi et profession) de l'OIT de 1958 (n° 111) est l'une des onze conventions fondamentales de l'OIT. Adoptée par la Conférence internationale du travail en 1958, la Convention n° 111 vise à éliminer la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances et de traitement pour tous les aspects de l'emploi et de la profession.

Elle s'accompagne de la Recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958, qui donne des directives non-contraignantes concernant l'application de la Convention¹².

La Convention s'applique à tous les travailleurs, ressortissants ou non-ressortissants, dans tous les secteurs d'activité, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, et dans l'économie formelle et informelle. Elle couvre le travail salarié et le travail indépendant, y compris les activités traditionnelles pratiquées par les peuples autochtones¹³.

À ce jour, 175 États ont ratifié la Convention n° 111 de l'OIT.

Les États membres de l'OIT, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié la Convention n° 111, ont une obligation, qui découle de leur appartenance à l'organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et en conformité avec la Constitution de l'OIT, les principes relatifs au droit fondamental à l'égalité et à la non-discrimination qui fait l'objet de la Convention, et sont donc tenus d'éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Le terme « emploi » fait référence au travail effectué dans le cadre d'une relation de travail avec un employeur. En revanche, « profession » fait référence à l'activité, au métier ou au type de travail effectué par une personne, indépendamment de la branche d'activité économique ou du statut professionnel du travailleur. Des activités telles que les cultures itinérantes, la pêche, le piégeage, la chasse, l'élevage du bétail, ou la production artisanale sont des « professions » au titre de la Convention.

Au titre de la Convention, les mots « emploi » et « profession » couvrent :

- L'accès à l'orientation professionnelle et à la formation professionnelle
- L'accès à l'emploi et aux différentes professions, y compris l'accès aux services de placement, aux processus de sélection et de recrutement, ainsi que l'accès aux biens et services nécessaires à exercer une activité, tels que la terre, les ressources, le crédit, les services de marché, etc.
- Les conditions d'emploi, y compris les perspectives de carrière, la sécurité de l'emploi, l'égalité de rémunération pour un travail égal, et les conditions de travail telles que la durée du travail, les périodes de repos, les congés annuels payés, les mesures de sécurité et d'hygiène du travail, les mesures de sécurité sociale et les services sociaux et prestations sociales en rapport avec l'emploi.

Aux fins de la présente convention, le terme « discrimination » comprend

- (a) 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

Convention concernant la discrimination (emploi et profession) de l'OIT de 1958 (n° 111), article 1 (a).

Au titre de la Convention n° 111, il y a discrimination en cas de distinction, exclusion ou préférence (« différence de traitement ») fondée sur certains motifs (« motifs prohibés »), lorsque cette différence de traitement altère la jouissance de l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi ou de profession.

La discrimination en matière d'emploi et de profession dont sont victimes les peuples autochtones est considérée comme un aspect de discrimination fondée sur la race, la couleur et l'ascendance nationale.

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT traite la discrimination **en matière d'emploi et de profession dont sont victimes les peuples autochtones comme** un aspect de la discrimination fondée sur la race, la couleur et l'ascendance nationale.

(Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Observation générale adoptée 2018, publiée 108e session CIT (2019) - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958)

La Convention couvre à la fois la discrimination directe et la discrimination indirecte, ainsi que les formes multiples et croisées de discrimination.

La **discrimination directe** fait référence aux règles, politiques et pratiques qui excluent ou défavorisent certaines personnes parce qu'elles appartiennent à un groupe particulier ou parce qu'elles ont certaines caractéristiques (par exemple : l'origine autochtone, le sexe, la religion, etc.). Par exemple, une entreprise de pêche embauche des travailleurs autochtones et non-autochtones pour exécuter un travail en tant que travailleurs occasionnels. Toutefois, les travailleurs autochtones ne sont pas embauchés au titre de contrats de travail ordinaires, qui prévoient des salaires plus élevés et des indemnités et allocations. Il y a par ailleurs discrimination directe lorsque certaines exigences pour pratiquer des activités de pêche sont appliquées uniquement aux pêcheurs autochtones, comme l'interdiction d'utiliser des filets ou des équipements modernes.

La **discrimination indirecte** fait référence à des situations, règlements ou pratiques en apparence neutres, qui entraînent en fait une inégalité de traitement de personnes correspondant à certaines caractéristiques. Elle a lieu lorsque les mêmes conditions, traitements ou critères sont appliqués à tous, mais ont des effets particulièrement sévères sur certaines personnes ou groupes à cause de certaines caractéristiques. À titre d'exemple, exiger que la possession d'animaux soit attestée par un titre de propriété foncière ou d'occupation légale comme exigence préalable à l'exercice d'une activité comme l'élevage, la production et le commerce de produits du bétail (laine, viande, cuir) peut constituer une discrimination indirecte à l'égard des peuples autochtones dans des contextes nationaux où les peuples autochtones ne jouissent pas d'une reconnaissance officielle suffisante de leurs droits fonciers.

La Convention couvre également le « **harcèlement racial** », qui se produit lorsqu'une personne faite l'objet d'un comportement s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, ou de tout autre comportement fondé sur la race, qui porte atteinte à sa dignité ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour son destinataire¹⁴.

Toutefois, toutes les distinctions, exclusions ou préférences en matière d'emploi et de profession ne constituent pas une discrimination. La Convention identifie trois catégories de mesures qui ne sont pas réputées discriminatoires, à savoir :

- Celles qui sont fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé;
- Celles qui sont justifiées par la protection de la sécurité de l'État;
- Les mesures de protection ou d'assistance visant à répondre aux besoins spécifiques de certaines personnes ou groupes ou aux effets des discriminations passées en vue de rétablir un équilibre (article 5 de la Convention).

La Convention n° 111 fait expressément référence aux mesures spéciales prévues dans d'autres Conventions et recommandations pertinentes de l'OIT, telles que la Convention relative aux peuples indigènes et tribaux de 1989 (n° 169) qui aborde spécifiquement la situation des peuples autochtones. Sur ce fondement, la Convention n° 111 permet aux États qui l'ont ratifiée à adopter des mesures spéciales pour protéger les droits, les cultures et les modes de vie des peuples autochtones.

Les causes sous-jacentes de la discrimination et des inégalités de fait résultant d'une discrimination profondément ancrée et d'une exclusion sociale de longue date ne peuvent être traitées efficacement sans mesures proactives. Dans de nombreux cas, des mesures spéciales, telles que celles prévues par l'article 5 de la Convention, sont nécessaires pour remédier aux effets des pratiques discriminatoires passées et présentes et pour promouvoir l'égalité des chances pour tous.

(Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Observation générale adoptée 2018, publiée 108e session CIT (2019) - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958)

Ces mesures peuvent par exemple viser à :

- Assurer une protection efficace des travailleurs autochtones en ce qui concerne le recrutement et les conditions d'emploi, lorsqu'ils ne sont pas protégés par la législation applicable aux travailleurs en général (Convention n° 169, article 20(1));
- Prévenir l'empiètement ou l'accaparement illégal des terres des peuples autochtones par des étrangers non-autochtones (Convention n° 169, articles 14 (2) et 14 (3));
- Garantir que les programmes et les services d'éducation répondent aux besoins des peuples autochtones, et couvrent leur histoire, leurs connaissances et leurs techniques, leurs systèmes de valeurs et promeuvent leurs aspirations sociales, économiques et culturelles (Convention n° 169, article 27).

De plus, toute mesure spéciale adoptée devrait être déterminée en consultation préalable avec les groupes concernés.

L'action positive fondée sur **la consultation préalable et le consentement** des parties prenantes aide à garantir que les mesures adoptées soient largement acceptées, efficaces et conformes au principe de non-discrimination.

(OIT, Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales, 2012, § 863).

LES ORGANES DE CONTRÔLE DE L'OIT

L'application par les États de la Convention n° 111 de l'OIT dans le droit et la pratique est examinée par un mécanisme de contrôle régulier et des procédures particulières.

Le système de contrôle régulier

Une fois qu'un pays a ratifié la Convention n° 111, comme toute autre convention de l'OIT, l'article 22 de la Constitution de l'OIT exige qu'un rapport concernant les mesures de mise en œuvre soit présenté tous les trois ans. Les gouvernements doivent également présenter des copies de leurs rapports aux organisations d'employeurs et de travailleurs. Ces organisations peuvent formuler des remarques au sujet des rapports des gouvernements ou les transmettre directement à l'OIT concernant l'application de la convention.

Les rapports gouvernementaux et toute remarque reçue des organisations d'employeurs et de travailleurs sont ensuite examinés par la **Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations** (CEACR).

La CEACR est composée de 20 juristes nommés par le Conseil d'administration pour une période de trois ans renouvelables. Sa fonction est de fournir des évaluations impartiales et techniques de l'application des normes internationales du travail au sein des États membres.

En plus des rapports gouvernementaux, la Commission d'experts examine également d'autres informations pertinentes, notamment des informations provenant du système des Nations Unies. Il peut s'agir d'informations émanant des organes conventionnels des Nations Unies chargés de la surveillance de la mise en œuvre de traités des droits humains spécifiques, ainsi que des informations officielles provenant des organes et mandats pertinents des Nations Unies, notamment l'Instance permanente sur les questions autochtones et le Rapporteur spécial sur les droits des peuples autochtones.

Dans le cadre de l'examen de l'application des normes internationales du travail, la Commission d'experts formule deux sortes de commentaires à l'endroit des gouvernements : des observations et des demandes directes. Les **observations** contiennent les commentaires sur les questions fondamentales que soulève l'application d'une convention particulière par un État. Elles mettent en exergue les progrès ainsi que les domaines qui posent problème. Ces observations sont publiées dans le rapport annuel de la CEACR. Quant aux **demandes directes**, elles portent sur des questions plus techniques ou contiennent des demandes d'éclaircissements. Elles ne sont pas publiées dans le rapport mais sont communiquées directement aux gouvernements concernés. Les observations et les demandes directes sont disponibles sur : www.ilo.org/normlex

Le rapport annuel de la CEACR qui contient ses observations est généralement adopté en décembre, publié en février de l'année suivante, et présenté à la Conférence internationale du travail en juin. Il y est examiné par la Commission de l'application des normes de la Conférence. La Commission de la Conférence examine le rapport de la CEACR dans un cadre tripartite et fait une sélection des observations devant faire l'objet d'une discussion. Les gouvernements mentionnés dans ces observations sont invités à répondre devant la Commission de la Conférence et à fournir des informations sur les cas mentionnés. Dans de nombreux cas, la Commission de la Conférence rédige des conclusions qui recommandent que les gouvernements adoptent des mesures spécifiques afin de résoudre un problème ou acceptent des missions ou une assistance technique de l'OIT. Les débats et conclusions concernant les cas individuels (normalement 24 cas) examinés par la Commission de la Conférence sont ensuite publiés dans son rapport et disponibles sur www.ilo.org/normlex.

Les procédures particulières

Les procédures particulières qui s'appliquent à la Convention n° 111 se fondent sur une procédure de réclamation et sur une procédure de plainte.

Les **réclamations** sont régies par l'article 24 de la Constitution de l'OIT. Une réclamation indiquant qu'un gouvernement n'a pas respecté certaines dispositions de la Convention n° 111 peut être présentée à l'OIT par une organisation d'employeurs ou de travailleurs. Les réclamations doivent être présentées par écrit et invoquer l'article 24 de la Constitution de l'OIT. Elles doivent indiquer quelles dispositions de la Convention auraient été violées.

Une fois la réclamation reçue, le Conseil d'administration de l'OIT désigne un comité tripartite chargé de l'examiner. Le Comité tripartite est composé d'un représentant des gouvernements, d'un représentant des employeurs et d'un représentant des travailleurs. Le Comité tripartite rédige un rapport présentant les aspects juridiques et pratiques de l'affaire, examine les informations communiquées, et formule des recommandations. Ces rapports sont disponibles sur : www.ilo.org/normlex

Les **réclamations** sont régies par les articles 26 à 34 de la Constitution de l'OIT. Une plainte peut être déposée contre un État membre pour non-respect de la Convention par a) un autre État membre ayant ratifié la même convention, ou b) un délégué à la Conférence du travail ou d'office par le Conseil d'administration.

À la réception d'une plainte, le Conseil d'administration peut nommer une commission d'enquête, composée de trois membres indépendants, chargée de procéder à un examen approfondi de la plainte, pour établir l'ensemble des faits et formuler des recommandations au sujet des mesures à prendre pour résoudre les problèmes soulevés par la plainte. La commission d'enquête est le plus haut niveau d'investigation de l'OIT et est généralement constituée lorsqu'un État membre est accusé de violations graves et répétées et qu'il a refusé à plusieurs reprises d'y apporter une solution. À ce jour, trois commissions d'enquête ont été constituées pour traiter des cas de non-respect de la Convention n° 111¹⁵.

APPLICATION DE LA CONVENTION N° 111 DE L'OIT AUX PEUPLES AUTOCHTONES DANS LES SECTEURS DE LA PÊCHE ET DE L'AQUACULTURE : EXEMPLES DE MESURES D'APPLICATION

Au titre de la Convention, il incombe au premier chef à l'État de déclarer et mettre en œuvre une politique nationale visant à promouvoir l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, dans le but d'éliminer la discrimination fondée sur au moins sept motifs, à savoir la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale¹⁶.

Bien que la Convention accorde un certain degré de flexibilité aux États concernant l'adoption des méthodes les plus adaptées aux conditions et pratiques nationales, les États ont l'obligation immédiate :

- De formuler une politique nationale visant à promouvoir l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession. Ceci signifie que des programmes devraient être élaborés et mis en œuvre, que des mesures appropriées devraient être adoptées, et que des mécanismes de surveillance devraient être instaurés;
- D'abroger toute disposition législative et de modifier toute disposition ou pratique administrative incompatibles avec la politique en matière d'égalité;

- De suivre la politique en matière d'emploi soumis au contrôle direct d'une autorité nationale;
- D'assurer l'application de la politique dans les activités des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement soumis au contrôle d'une autorité nationale;
- De présenter des rapports concernant les résultats obtenus par les mesures adoptées¹⁷.

L'adoption de dispositions constitutionnelles ou législatives demeure l'un des moyens les plus couramment utilisés pour donner effet aux principes de la Convention.

(OIT, Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales, 2012, § 735)

La mise en œuvre d'une politique nationale d'égalité suppose l'adoption d'un éventail de mesures spécifiques qui combine généralement mesures législatives et administratives, conventions collectives, politiques publiques, mesures positives, mécanismes de règlement des différends et de contrôle, organismes spécialisés, programmes pratiques et activités de sensibilisation¹⁸.

La CEACR a noté que la discrimination fondée sur la race, la couleur et l'ascendance nationale (distinctions fondées sur le lieu de naissance, l'ascendance ou l'origine étrangère) est généralement interdite par la législation nationale de la plupart des pays. Ils sont en revanche beaucoup moins nombreux à avoir adopté des mesures volontaristes et générales visant à promouvoir une réelle égalité sans distinction fondée sur ces motifs. Elle a donc rappelé qu'au moment de dresser un bilan et de prendre des décisions quant aux mesures à adopter, il est essentiel de s'assurer que tous les motifs de discrimination sont compris dans la mise en œuvre de la politique nationale¹⁹. Par exemple, la CEACR a expressément demandé aux États de fournir des informations, ventilées par sexe, concernant la situation des personnes appartenant à des peuples autochtones en matière d'emploi et de profession, y compris en matière d'entrepreneuriat et d'activités traditionnelles²⁰. Par ailleurs, la CEACR a souligné l'importance de consulter les groupes intéressés.

Pour s'acquitter de leurs obligations au titre de la Convention de prévenir et examiner la discrimination à laquelle les peuples autochtones sont confrontés en matière d'emploi et de profession, y compris dans les secteurs de la pêche et de l'aquaculture, et de garantir qu'ils jouissent d'une égalité des chances et de traitement sur un pied d'égalité avec le reste de la population, les États peuvent être tenus d'adopter les mesures suivantes dans le cadre de la politique nationale en matière d'égalité :

«La commission tient également à souligner qu'il **importe de consulter** les partenaires sociaux et les groupes concernés sur la conception, le suivi, la mise en œuvre et l'évaluation des mesures et plans adoptés afin de s'assurer de leur pertinence, de faire connaître leur existence, de promouvoir leurs plus larges acceptation et appropriation et de renforcer leur efficacité.»

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Observation générale - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, adoptée 2018, publiée 108e session CIT (2019).

1. Reconnaissance des droits des peuples autochtones à leurs territoires, terres et ressources, y compris les territoires marins, les ressources marines et les terres côtières

La CEACR a reconnu que l'insécurité foncière constitue toujours un défi majeur à la jouissance de l'égalité des chances et de traitement en matière de profession. Elle a donc souligné que la promotion et la garantie d'accès aux terres et ressources nécessaires à l'exercice de certaines activités, sans discrimination, devraient figurer parmi les objectifs d'une politique nationale en matière d'égalité en vertu de l'article 2 de la Convention n° 111²¹.

«La reconnaissance des droits de propriété et de possession des terres que [les peuples autochtones] occupent traditionnellement, ainsi que de l'accès à leurs terres communales et aux ressources naturelles afin d'exercer leurs activités traditionnelles, est essentielle.»

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales, § 768.

Par exemple, dans le cas du Burundi, la Commission a prié l'État d'intensifier ses efforts en vue de garantir aux peuples autochtones le droit d'exercer sans discrimination leurs activités traditionnelles et de conserver leurs moyens de subsistance²². Concernant les femmes autochtones en particulier, la CEACR s'est félicitée des stratégies visant à améliorer leur participation à toutes les procédures destinées à régulariser et délivrer des titres pour les terres communautaires ancestrales²³.

Dans des situations caractérisées par l'octroi rapide de concessions sur des terres traditionnellement occupées par des peuples autochtones, la Commission a prié l'État de fournir des informations sur les mesures prises pour protéger les droits fonciers des peuples autochtones, dans l'attente de l'enregistrement de leurs titres de propriété collective²⁴.

Concernant la pêche et l'aquaculture, les États devraient assurer un accès sûr des peuples autochtones aux ressources marines et aux terres côtières. Les États devraient par exemple revoir le système de licences et quotas pour la pêche commerciale ainsi que la législation en la matière, afin de s'assurer que les droits de pêche des peuples autochtones soient respectés et que leurs activités de pêche ne soient pas entravées par un traitement discriminatoire. Les subventions à la pêche devraient également être revues afin d'évaluer l'effet sur les moyens de subsistance des peuples autochtones.

2. Garantie d'accès aux biens et services nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle, sans discrimination

Garantir un accès sûr à leurs territoires, terres et ressources, y compris aux espaces marins et aux terres côtières, ne suffit souvent pas à ce que les peuples autochtones soient en mesure d'exercer l'activité de leur choix sans discrimination. La Commission a souligné que l'accès au crédit, à la commercialisation, aux services de vulgarisation agricole et au perfectionnement de leurs qualifications professionnelles, entre autres, devrait également être accordé aux peuples autochtones sur un pied d'égalité avec les autres parties de la population²⁵. Les mesures visant à promouvoir et garantir cet accès sans discrimination devraient s'inscrire dans la politique nationale d'égalité que les États sont tenus d'adopter et de mettre en œuvre au titre de la Convention n° 111. Dans le cas des communautés de pêcheurs, ces biens et services peuvent également inclure des régimes d'assurance et une aide au traitement et au stockage du poisson, entre autres.

«Promouvoir et garantir l'accès aux biens et services qui sont nécessaires pour exercer une activité devraient figurer au nombre des objectifs d'une politique nationale d'égalité.»

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales, § 756.

3. Élimination des préjugés, consacrés dans la loi, les politiques et les pratiques, qui affectent les activités traditionnelles des peuples autochtones.

La Commission a reconnu que les préjugés à l'égard des activités traditionnelles des peuples autochtones persistent. Ces activités sont souvent perçues comme obsolètes, improductives ou nuisibles pour l'environnement. Elle a souligné que ces préjugés entravent la jouissance de l'égalité des chances et de traitement en matière de profession²⁶.

La politique nationale d'égalité devrait inclure des mesures visant à combattre les préjugés et les stéréotypes et à promouvoir la compréhension mutuelle et la tolérance entre toutes les composantes de la population.

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Observation générale - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, adoptée 2018, publiée 108e session CIT (2019).

L'État devrait adopter des mesures proactives pour combattre ces préjugés, notamment en révisant les lois, politiques et pratiques concernées. Par exemple, les États devraient éliminer les restrictions discriminatoires qui affectent la capacité des communautés autochtones de pêcheurs de pratiquer des activités de pêche lorsqu'elles sont fondées sur ces préjugés.

4. Élimination des lois et pratiques discriminatoires qui affectent l'égalité des chances et de traitement des peuples autochtones en matière d'emploi

La Commission a noté que les attitudes discriminatoires et les stéréotypes fondés sur la race, la couleur ou l'ascendance nationale des travailleurs et travailleuses continuent d'entraver leur accès à l'enseignement, aux programmes de formation professionnelle et leur accès à un plus large éventail d'opportunités d'emplois. Il en résulte souvent une ségrégation professionnelle persistante et des rémunérations inférieures pour un travail de valeur égale. Ces facteurs poussent souvent de nombreuses personnes de ces groupes à travailler dans l'économie informelle. La Commission a également noté que les quotas d'emploi, lorsqu'ils existent, restent souvent non remplis, en particulier en raison du manque de personnes qualifiées appartenant aux groupes désignés ou de l'insuffisance des efforts déployés pour recruter activement les personnes visées, dont des personnes autochtones²⁷.

«[I]l est nécessaire d'adopter une **approche globale et coordonnée** pour s'attaquer aux barrières et obstacles auxquels se heurtent les personnes dans l'emploi et la profession en raison de leur race, de leur couleur, ou de leur ascendance nationale, et pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement pour tous. Une telle approche devrait comprendre l'adoption de mesures convergentes visant à combler les lacunes en matière d'éducation, de formation et de compétences, à assurer une orientation professionnelle impartiale, à reconnaître et à valider les qualifications obtenues à l'étranger, et à valoriser et reconnaître les connaissances et compétences traditionnelles qui peuvent être utiles pour accéder à un emploi et progresser dans la vie active et pour exercer une profession.»

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Observation générale - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, adoptée 2018, publiée 108e session CIT (2019).

La Commission a notamment demandé aux États de prendre des mesures visant à promouvoir un large éventail de possibilités de formation et d'emploi pour les personnes autochtones, de fournir des informations concernant les mesures prises pour lutter contre la discrimination et les préjugés et pour améliorer l'égalité des chances et de traitement des personnes autochtones, notamment des informations sur les résultats obtenus dans le cadre de la mise en œuvre de systèmes de quotas dans la fonction publique et les établissements éducatifs.

Elle a par ailleurs appelé les États à lutter contre le harcèlement sexuel dont sont victimes des personnes autochtones et à adopter des mesures spécifiques visant à tenir compte des besoins spécifiques des peuples autochtones afin de leur permettre d'accéder dans la pratique à tous les niveaux d'instruction et d'emploi et de bénéficier d'une égalité de traitement avec d'autres catégories de la population²⁸.

Les États devraient par exemple lutter contre la discrimination dont peuvent être victimes des personnes autochtones en matière de conditions de recrutement et de

travail dans le secteur de la pêche, y compris en rapport avec la sécurité et la santé au travail, la rémunération pour un travail de valeur égale, et la sécurité sociale. Par ailleurs, les États devraient prévenir et traiter le harcèlement sexuel et racial, reconnaître les savoirs et compétences traditionnels et y attacher une grande valeur, et renforcer les services d'inspection du travail afin de garantir la conformité au droit international et national du travail.

5. Consultation des peuples autochtones au sujet des mesures qui les concernent adoptées au titre de la politique nationale d'égalité

La Commission a souligné l'importance de consulter les groupes concernés au sujet des mesures requises par la politique nationale d'égalité²⁹. À ce titre, elle a appelé les États à fournir des informations au sujet des mesures prises pour consulter les peuples autochtones lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des programmes et politiques qui les concernent³⁰. La Commission a également souligné que l'action positive fondée sur la consultation préalable et le consentement des parties prenantes aide à garantir que les mesures adoptées soient largement acceptées, efficaces et conformes au principe de non-discrimination³¹.

6. Intégration des mesures de la politique nationale d'égalité dans d'autres politiques et programmes pertinents

Intégrer la promotion de l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession dans les politiques et programmes nationaux pertinents, notamment les politiques et programmes relatifs au développement durable, à la réduction de la pauvreté, à la création de revenus, à la protection de l'environnement et à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation au changement climatique, entre autres, est particulièrement important pour les peuples autochtones, en particulier ceux pour qui la pêche constitue une activité traditionnelle.

«[I]l importe d'intégrer la promotion de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession dans les politiques nationales pertinentes, telles que les politiques d'éducation et de formation, les politiques de l'emploi, les stratégies de réduction de la pauvreté, les programmes de développement rural ou local, les programmes d'autonomisation économique des femmes et les stratégies d'atténuation des changements climatiques et d'adaptation à ces changements.»

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Observation générale - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, adoptée 2018, publiée 108e session CIT (2019).

7. Collecte d'informations quantitatives et qualitatives sur la situation des peuples autochtones en matière d'emploi et de profession

La disponibilité de données ventilées concernant la situation sociale et économique des peuples autochtones, notamment au sujet de leurs emplois et activités, est extrêmement limitée. L'invisibilité statistique des peuples autochtones, ainsi que leur exclusion des processus de prise de décisions qui les concernent, influence la compréhension des questions en jeu et l'élaboration de réponses appropriées³².

La CEACR a souligné que les données et les recherches qualitatives sur la nature et l'ampleur des inégalités en matière d'emploi, y compris leurs causes sous-jacentes, sont essentielles pour déterminer la nature, l'ampleur et les causes de discrimination, concevoir et mettre en œuvre une politique nationale pertinente et efficace en matière d'égalité, et suivre et évaluer ses résultats³³. Elle a régulièrement demandé aux États de fournir des informations sur la situation des peuples autochtones en matière d'emploi et de profession³⁴.

«La commission encourage les gouvernements, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et les autres organismes intéressés, à intensifier leurs efforts dans les domaines suivants [...] **évaluer la situation en matière d'emploi et de profession de tous les groupes ethniques** dans leur pays et de la discrimination à laquelle ils sont confrontés, **au moyen d'études spécifiques, d'enquêtes et d'une collecte de données ventilées, respectant la confidentialité, par le biais d'un consentement éclairé et d'une auto-identification volontaire**, en vue de l'élaboration et de l'évaluation des mesures appropriées, compte tenu des effets des formes multiples de discrimination [...].»

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Observation générale - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, adoptée 2018, publiée 108e session CIT (2019).

8. Procéder à un suivi et à une évaluation des résultats obtenus dans le cadre de la politique nationale d'égalité, avec la participation des peuples autochtones

Au titre de la Convention, les États sont tenus de fournir des informations sur les résultats obtenus par la politique nationale d'égalité dans la réalisation des objectifs d'élimination de la discrimination et de garantie d'égalité de chances et de traitement pour tous³⁵. La Commission a noté avec regret que l'impact des mesures prises reste incertain dans la plupart des cas, en particulier en l'absence de suivi régulier et d'évaluations périodiques³⁶. Elle a donc systématiquement demandé aux États d'évaluer régulièrement les effets de la politique afin de revoir et adapter en permanence les mesures et stratégies en vigueur³⁷. Elle a également souligné que les groupes concernés devraient participer au suivi et à l'évaluation des mesures adoptées³⁸.

9. Garantie d'accès à la justice et aux voies de recours

La Commission a demandé aux États d'adopter des mesures visant à mieux informer les peuples autochtones de leurs droits, y compris en matière d'accès à la justice³⁹. Elle a noté que dans de nombreux pays, des obstacles importants subsistent qui entravent l'accès à la justice, notamment des obstacles physiques, financiers et linguistiques.

La Commission rappelle que **la Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux de 1989 fournit d'importants éléments pour lutter contre la discrimination** visant les peuples autochtones et garantir l'égalité de chances et de traitements de ces peuples. La Commission estime que la **ratification de cette Convention constitue un progrès vers la réalisation de l'objectif de la Convention n° 111.**

(OIT, Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales, 2012, § 772)

La Commission a invité les États à mettre en place des mécanismes de règlement des différends accessibles, lorsqu'il n'en existe pas encore.

Elle a par ailleurs incité les États à étudier des moyens d'améliorer l'accès aux mécanismes existants, notamment en modifiant les règles sur le droit d'ester en justice pour inclure les organisations de la société civile, les organismes pour l'égalité, les organisations de travailleurs et d'employeurs, et d'autres institutions représentatives, et à sensibiliser davantage le public aux lois en vigueur et aux recours disponibles⁴⁰.

Dans le cas de l'Argentine par exemple, la CEACR a demandé au gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises ou envisagées pour déterminer si, dans la pratique, les dispositions et procédures en vigueur permettent aux peuples autochtones et à leurs membres, de présenter des plaintes et d'y donner suite. Elle a en outre demandé des informations sur le nombre de plaintes présentées pour discrimination, leur nature et les suites qui y ont été données⁴¹.

La Commission a par ailleurs reconnu que la Convention n° 169 et la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones se complètent et se renforcent mutuellement⁴².

LE RÔLE DES PEUPLES AUTOCHTONES DANS LE CONTRÔLE DE L'APPLICATION DE LA CONVENTION N° 111

Les peuples autochtones n'ont pas d'accès direct aux organes de contrôle de l'OIT. Ils peuvent néanmoins veiller à ce que leurs préoccupations soient prises en compte dans le cadre du processus de contrôle ordinaire de la Convention, par les moyens suivants :

- En envoyant des informations vérifiables directement à l'OIT concernant par exemple le texte d'une nouvelle politique, loi ou décision de justice;
- En consolidant des alliances avec des organisations de travailleurs ou d'employeurs. Pour que les informations soient officiellement prises en compte par l'OIT, elles doivent être envoyées par l'un des mandants de l'OIT. Les organisations de travailleurs ont souvent un intérêt plus direct pour les questions autochtones. Par conséquent, afin de s'assurer que les questions des peuples autochtones soient soulevées dans le cadre de ces processus, les peuples autochtones devraient renforcer leurs alliances avec des organisations de travailleurs (syndicats);
- En appelant l'attention de l'OIT sur les informations officielles pertinentes d'autres organes de contrôle, instances ou institutions des Nations Unies, y compris le Rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et l'Instance permanente des Nations Unies sur les questions autochtones;
- Par des approches innovantes, par exemple au moyen de l'établissement de relations et procédures formelles entre des peuples autochtones et des gouvernements. La Norvège a par exemple demandé que le Parlement Saami présente ses propres observations indépendantes sur les rapports ordinaires du gouvernement au titre de la Convention, et que ces observations soient prises en compte par l'OIT, avec le rapport du gouvernement.

NOTES DE FIN

- 1 OIT, Application de la Convention n°169 relative aux peuples indigènes et tribaux : pour un avenir inclusif, durable et juste (Genève, 2019).
- 2 Cisneros-Montemayor AM, Pauly D, Weatherdon LV, Ota Y (2016) A Global Estimate of Seafood Consumption by Coastal Indigenous Peoples. PLoS ONE 11(12).
- 3 Vierros M.K et al., « Considering Indigenous Peoples and local communities in governance of the global ocean commons » in Marine Policy 119 (2020).
- 4 OIT, Application de la Convention n°169 relative aux peuples indigènes et tribaux : pour un avenir inclusif, durable et juste (Genève, 2019).
- 5 CERD/C/HND/CO/6-8, 2019. Voir également la décision de la Cour interaméricaine des droits de l'homme dans l'affaire Buzos Miskitos c. Honduras, série C/432, 31 août 2021.
- 6 Voir par exemple ERD/C/RUS/CO/23-24, 2017.
- 7 Voir par exemple IWGIA, The Indigenous World 2021 (Copenhague 2021), qui examine le cas du peuple Ainu du Japon.
- 8 OIT, Application de la Convention n°169 relative aux peuples indigènes et tribaux : pour un avenir inclusif, durable et juste (Genève, 2019).
- 9 Ibid.
- 10 Voir IDDH, Sector-Wide Impact Assessment. The salmon industry and human rights in Chile (2021).
- 11 TNI, The Global Ocean Grab, 2014, https://www.tni.org/files/download/the_global_ocean_grab.pdf
- 12 Les textes de la Convention et les recommandations sont disponibles sur : www.ilo.org/normlex.
- 13 Pour plus d'informations, voir Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales, 2012.
- 14 Voir Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Observation générale adoptée 2018, publiée 108^e session CIT (2019) - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.
- 15 https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:50011:0::NO::P50011_ARTICLE_NO:26
- 16 La Convention n° 111 permet aux États qui l'ont ratifiée d'identifier d'autres motifs de discrimination prohibés en consultation avec des organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs et d'autres organes compétents. Ainsi, dans certains pays, d'autres motifs, tels que l'âge, la santé, le handicap, la séropositivité, la nationalité ou l'orientation sexuelle et l'identité de genre, ont été ajoutés aux sept motifs expressément énoncés dans la Convention.
- 17 Voir Convention n° 111 de l'OIT, art. 3. Voir également Recommandation n° 111.
- 18 Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales, 2012, § 848.
- 19 Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales, 2012, § 849.

- 20 Voir par exemple Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Observation (CEACR) - adoptée 2019, publiée 109^e session CIT (2021) - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 - Guyana (Ratification : 1975).
- 21 Voir Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales, 2012, § 756 ; Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Observation générale - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, adoptée 2018, publiée 108^e session CIT (2019).
- 22 Voir Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Observation (CEACR) - adoptée 2020, publiée 109^e session CIT (2021) - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 - Burundi (Ratification : 1993).
- 23 Voir Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales, 2012, § 769.
- 24 Voir par exemple Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Demande directe (CEACR) - adoptée 2010, publiée 100^e session CIT (2011) Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111) - Cambodge (Ratification : 1999).
- 25 Voir Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales, 2012, § 768.
- 26 Voir Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Observation générale - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, adoptée 2018, publiée 108^e session CIT (2019).
- 27 Ibid.
- 28 Voir OIT, Observation (CEACR) - adoptée 2019, publiée 109^e session CIT (2021) - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 - Guyana (Ratification : 1975) ; OIT, Demande directe (CEACR) - adoptée 2019, publiée 109^e session CIT (2021) - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 - Bangladesh (Ratification : 1972) ; OIT, Demande directe (CEACR) - adoptée 2020, publiée 109^e session CIT (2021) - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 - Gabon (Ratification : 1961).
- 29 Voir Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Observation générale - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, adoptée 2018, publiée 108^e session CIT (2019).
- 30 Voir par exemple Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Observation (CEACR) - adoptée 2009, publiée 99^e session CIT (2010) - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 - Vietnam (Ratification : 1997).
- 31 OIT, Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales, 2012, § 863.
- 32 Errico, S. The Rights of Indigenous Peoples in Asia. Human rights-based overview of national legal and policy frameworks against the backdrop of country strategies for development and poverty reduction, (OIT, Genève, 2017).
- 33 Voir Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Observation générale - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, adoptée 2018, publiée 108^e session CIT (2019).
- 34 Voir par exemple OIT, Observation (CEACR) - adoptée 2019, publiée 109^e

- session CIT (2021) - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 - Guyana (Ratification : 1975) ; OIT, Demande directe (CEACR) - adoptée 2020, publiée 109^e session CIT (2021) - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 - Nouvelle-Zélande (Ratification : 1983).
- 35 Voir Convention n° 111 de l'OIT, art. 3.
- 36 Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Observation générale - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, adoptée 2018, publiée 108^e session CIT (2019).
- 37 Ibid. Voir par exemple Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Demande directe (CEACR) - adoptée 2016, publiée 106^e session CIT (2017) Convention concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958 (n° 111), - Cameroun (Ratification : 1988).
- 38 Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Observation générale - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, adoptée 2018, publiée 108^e session CIT (2019).
- 39 Voir par exemple Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Demande directe (CEACR) - adoptée 2021, publiée 110^e session CIT (2022) Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111) - Congo (Ratification : 1999).
- 40 Voir Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Observation générale - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, adoptée 2018, publiée 108^e session CIT (2019).
- 41 Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Observation (CEACR) - adoptée 2018, publiée 108^e session CIT (2019) Convention concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958 (n° 111) - Argentine (Ratification : 1968).
- 42 Voir Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, Observation générale (CEACR) - adoptée 2018, publiée 108^e session CIT (2019) Convention relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989 (n° 169).

