



## Conseil d'administration

309<sup>e</sup> session, Genève, novembre 2010

GB.309/LILS/5

Commission des questions juridiques  
et des normes internationales du travail

LILS

# POUR DISCUSSION ET ORIENTATION

CINQUIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

## Rapport général de situation sur l'action de l'OIT concernant la discrimination dans l'emploi et la profession

### Aperçu

#### Questions traitées

Ce document présente certaines des stratégies mises au point et appliquées avec les mandats de l'OIT pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité dans l'emploi et la profession, en ciblant plusieurs groupes et domaines thématiques.

#### Incidences sur le plan des politiques

Le débat influencera la politique future de l'OIT dans ce domaine.

#### Incidences financières

Aucune.

#### Mesure demandée

La commission est invitée à prendre note des informations contenues dans le présent document et à fournir toute orientation qu'elle estimera appropriée afin de renforcer l'action de l'OIT visant à lutter contre la discrimination dans l'emploi et la profession.

#### Documents du Conseil d'administration ou instruments de l'OIT cités en référence

GB.256/13/24; GB.259/LILS/6/6; GB.259/LILS/7/5; GB.304/PFA/2(Rev.) et GB.309/5.

Conventions n<sup>os</sup> 97, 100, 111, 143, 156, 159, 169 et 183, et recommandation n<sup>o</sup> 200.



## Introduction

1. Les mesures prises par l'OIT en vue d'éliminer la discrimination dans l'emploi et la profession font partie intégrante du cadre stratégique de l'Organisation pour 2010-2015 et du programme et budget pour 2010-11<sup>1</sup>. Ces mesures sont également conformes au mandat constitutionnel de l'Organisation et confirmées par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et par la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Cette action est au cœur du Pacte mondial pour l'emploi qui appelle à faire preuve de vigilance pour parvenir à l'élimination de la discrimination et souligne la nécessité d'aider les groupes vulnérables qui sont les plus durement touchés par la crise<sup>2</sup>.
2. Comme les années précédentes<sup>3</sup>, le rapport souligne les stratégies développées et mises en œuvre avec les mandats de l'OIT pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité dans l'emploi et la profession, en ciblant certains thèmes particulièrement chers à l'OIT. L'éventail des mesures prises par le BIT dans ce domaine est très large et les informations présentées ici n'en sont qu'une simple illustration.

## Action de l'OIT concernant la discrimination: Une approche fondée sur les droits

### Promotion des normes pertinentes de l'OIT

3. La promotion de la ratification des conventions pertinentes en matière d'égalité et de non-discrimination demeure une stratégie importante s'agissant d'encourager l'action au niveau national. La convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, sont à ce jour ratifiées par 169 et 168 Etats Membres respectivement. Conformément aux conclusions concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent, adoptées par la Conférence internationale du Travail de 2009, le Bureau œuvre à la ratification universelle des conventions n°s 100 et 111 et à l'amélioration du taux de ratification de deux autres conventions essentielles sur l'égalité, à savoir la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000.
4. La ratification des conventions de l'OIT concernant les travailleurs migrants et les peuples indigènes et tribaux et des conventions traitant des personnes handicapées est une étape importante vers l'amélioration de la protection de ces groupes contre la discrimination. L'assistance technique fournie à la République centrafricaine et au Nicaragua a permis la ratification par ces deux pays de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, en août 2010. L'assistance technique fournie à l'Afghanistan a permis la

<sup>1</sup> Voir document GB.304/PFA/2(Rev.) et BIT: *Programme et budget pour la période biennale 2010-11*, Genève, 2009, paragr. 336-347.

<sup>2</sup> BIT: *Surmonter la crise. Un Pacte mondial pour l'emploi*, Conférence internationale du Travail, 98<sup>e</sup> session, Genève, 2009, paragr.12 2) et 14 1) i).

<sup>3</sup> Document GB.256/13/24; voir aussi documents GB.259/LILS/6/6 et GB.259/LILS/7/5. La Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail se penche sur la question de la discrimination depuis 1993.

ratification de la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, en avril 2010.

5. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et la Commission de l'application des normes de la Conférence continuent de fournir de précieuses orientations aux mandants de l'OIT et au Bureau, en recensant les questions qui doivent être étudiées en priorité et les mesures à envisager dans le contexte des conventions concernant la non-discrimination. En juin 2010, la Commission de la Conférence a discuté de l'application de la convention n° 100 par l'Inde, de la convention n° 111 par la République tchèque, la République islamique d'Iran et la Fédération de Russie, et de la convention n° 169 par le Pérou.
6. Les travailleurs domestiques, dont la plupart sont des femmes et des filles et aussi, souvent, des migrants, ou des membres de groupes traditionnellement défavorisés, sont particulièrement exposés à des formes multiples de discrimination eu égard aux conditions d'emploi et de travail. Reconnaisant leur besoin d'une meilleure protection, la Conférence a tenu en juin 2010 sa première discussion concernant le travail décent pour les travailleurs domestiques, en vue d'adopter une norme d'ensemble (une convention complétée par une recommandation) en 2011<sup>4</sup>.
7. Un grand nombre d'Etats Membres de l'OIT ont ratifié les traités pertinents de l'ONU relatifs aux droits de l'homme. Les complémentarités entre les normes de l'OIT et celles de l'ONU ont permis au Bureau de coopérer avec les équipes par pays de l'ONU pour soutenir les efforts nationaux et régionaux visant à lutter contre la discrimination et les inégalités. Outre la coopération étroite sur l'application des normes pertinentes de l'OIT avec les organes de surveillance de l'application des traités des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme, des activités conjointes se sont poursuivies avec l'ONU et la Commission européenne, notamment en ce qui concerne les travailleurs domestiques migrants.

### **Vers des législations, des politiques et des institutions nationales efficaces**

8. La mise au point et l'application de législations et de politiques efficaces en matière d'égalité et de lutte contre la discrimination ainsi que la création d'institutions nationales efficaces sont essentielles à l'élimination progressive de la discrimination sur le marché du travail. Le Bureau a continué de soutenir les efforts consentis à cet égard en fournissant une assistance en matière de législation et de recherche, en élaborant des guides et des outils pratiques, en organisant des ateliers de formation à l'intention des mandants et en assurant la promotion du dialogue social sur les questions d'égalité<sup>5</sup>.
9. Depuis le dernier rapport sur la question, le Bureau a fait des commentaires concernant des projets de dispositions législatives en matière d'égalité et de non-discrimination aux pays suivants: Arménie, Chine, Comores, Kazakhstan, Mongolie, Mozambique et Tadjikistan, entre autres. Le Bureau a également fait des commentaires élaborés au Conseil de

<sup>4</sup> BIT: *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, rapport IV(1) et rapport IV(2), Conférence internationale du Travail, 99<sup>e</sup> session, Genève, 2010. Le texte des projets d'instruments établis sur la base de la première discussion de la Conférence et compte tenu des réponses au questionnaire figurant dans le rapport IV(2) est publié dans le rapport IV(1): *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, Conférence internationale du Travail, 100<sup>e</sup> session, Genève, 2011.

<sup>5</sup> On trouvera en annexe une liste de publications, documents et outils de travail.

coopération du Golfe concernant un projet commun de guide en matière de législation du travail.

10. En Ukraine, le Bureau a appuyé la tenue d'une table ronde tripartite de haut niveau au parlement pour discuter des commentaires de la commission d'experts sur les conventions n<sup>os</sup> 100 et 111 en vue d'améliorer la législation nationale. L'événement a rassemblé des membres du Parlement, des représentants du gouvernement, des syndicats et des associations d'employeurs, des organisations internationales et non gouvernementales et des personnalités universitaires. La Commission parlementaire de la politique sociale et du travail a appuyé les recommandations proposées en vue d'une action future, et un groupe de travail tripartite a été établi et chargé de préparer des amendements à la législation nationale sur l'égalité.
11. L'expertise du Centre international de formation de l'OIT dans le domaine de la discrimination est de plus en plus reconnue, et les thèmes de la non-discrimination et de l'égalité demeurent essentiels et sont évoqués dans un large éventail de cours. Un nouveau module sur la discrimination et la protection sociale a été conçu pour le cours annuel intitulé *Tackling discrimination at work: From theory to practice* (Lutter contre la discrimination au travail: De la théorie à la pratique). Cette année, outre la discrimination entre hommes et femmes, le cours traite notamment de la discrimination à l'encontre des travailleurs migrants, des personnes handicapées et des personnes vivant avec le VIH/sida.
12. Dans le cadre du PAMODEC <sup>6</sup>, le cadre pour l'élimination de la discrimination dans l'emploi a fait l'objet de 11 études nationales qui ont été validées par des ateliers nationaux en vue de l'adoption de plans d'action nationaux.
13. En Chine, l'OIT et le ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale continuent de mettre en œuvre le projet intitulé *Projet pour la promotion et l'application de la convention n<sup>o</sup> 111 de l'OIT*, une contribution majeure dont fait partie le matériel de formation participative et interactive intitulé *Equality and non-discrimination at work in China: Training manual* (L'égalité et la non-discrimination sur le lieu de travail en Chine: Manuel de formation), qui couvre diverses formes de discrimination présentes dans ce pays.
14. Le Bureau s'efforce, à travers diverses activités, de sensibiliser les acteurs concernés au rôle essentiel que revêt la non-discrimination dans le développement de l'entreprise durable. Le service d'assistance de l'OIT aux entreprises sur les normes internationales du travail (Helpdesk de l'OIT) a répondu aux questions de gestionnaires d'entreprises et de travailleurs ainsi qu'à celles d'organisations d'employeurs et de travailleurs concernant l'application des principes contenus dans les normes internationales du travail, y compris des questions liées à la non-discrimination, au harcèlement sexuel, à l'égalité de rémunération et à la protection des droits des travailleurs migrants.
15. Afin d'évaluer le progrès accompli en matière de travail décent, y compris sur le plan de l'égalité de chances et de traitement, le Bureau a préparé des profils par pays pour l'Autriche, le Brésil et la République-Unie de Tanzanie <sup>7</sup>. Ces profils fournissent des indicateurs statistiques et une information systématique sur les droits au travail, et ils tiennent compte des commentaires des organes de supervision de l'OIT. L'égalité entre hommes et femmes est une préoccupation transversale dans ces profils, et certains chapitres sont directement liés à la discrimination dans l'emploi.

<sup>6</sup> *Projets d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration*, programme de soutien à la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

<sup>7</sup> Voir <http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang--en/index.htm> (en anglais).

## Domaines spécifiques

### Egalité entre hommes et femmes

16. L'action de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes est désormais fermement ancrée dans le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015<sup>8</sup>, qui souligne la nature transversale de la question dans tous les objectifs stratégiques de l'OIT.
17. Les ateliers régionaux et les études nationales, notamment dans les Etats arabes, ont porté sur l'acquisition d'une meilleure compréhension des normes de l'OIT. L'atelier régional du Caire a permis d'améliorer la connaissance des normes pertinentes et de les appliquer dans les pays concernés. Diverses activités ont visé à promouvoir les conventions n<sup>os</sup> 156 et 183: appui aux campagnes de sensibilisation auprès des syndicats, matériels d'information, consultations avec les mandants et collaboration avec les institutions pertinentes du système des Nations Unies.
18. L'action de l'OIT visant à renforcer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes s'est poursuivie, notamment par le soutien apporté à la réalisation d'études nationales dans 11 pays, sur l'égalité entre hommes et femmes en matière de dialogue social et de négociation collective et par des mesures visant à renforcer les compétences des femmes en matière de négociation. En Inde, la formation dispensée en vertu du projet de l'OIT sur l'organisation et l'autonomisation des travailleuses dans l'économie informelle s'est traduite par une action collective et la négociation d'augmentations salariales ainsi que par la capacité accrue des femmes rurales et des syndicats de défendre les droits des travailleuses.
19. Les inégalités de rémunération entre hommes et femmes sont un problème récurrent. Le *Rapport mondial sur les salaires 2008-09* du BIT ainsi que son *actualisation 2009* traitent notamment de ce sujet. La recherche actuelle sur les bas salaires vise à recenser les groupes et les catégories qui sont particulièrement affectés, notamment les femmes. Le manuel du BIT intitulé *Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois: guide de mise en œuvre* a été traduit en huit langues et utilisé dans plusieurs ateliers de formation, dans toutes les régions du monde.
20. Le Bureau a continué d'étoffer sa base de connaissances juridiques en la matière, notamment sur les questions du travail et de la famille et sur la protection de la maternité. Sa base de données sur les lois relatives aux conditions de travail et d'emploi est très fournie en ce qui concerne la durée du travail, les salaires minima et la protection de la maternité dans plus de 100 pays, et présente des informations sur les dispositions en matière de congé de paternité et de congé parental<sup>9</sup>.
21. L'action de l'OIT concernant la discrimination à l'égard des travailleurs domestiques a été particulièrement visible en Asie, où les activités dans ce domaine ont été intégrées dans les priorités du programme par pays de travail décent, dans plusieurs pays. Le soutien apporté aux processus nationaux de consultation concernant le travail décent des travailleurs domestiques a renforcé la capacité des mandants de la région d'entreprendre une action

<sup>8</sup> BIT: *Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015 Phase I: suivant le programme et budget 2010-11* (Genève, 2010).

<sup>9</sup> Cette base de données peut être consultée sur Internet à l'adresse suivante: <http://ilo.org/dyn/travail/travmain.home>.

normative au niveau international. *Domestic work – decent work: A «smart guide» for domestic workers in Thailand* (Travail domestique – travail décent: Un «guide utile» pour les travailleurs domestiques) a été publié dans plusieurs langues locales et diffusé largement en Thaïlande, au Cambodge et en République démocratique populaire lao.

22. Le Bureau a poursuivi sa collaboration interinstitutions dans le système des Nations Unies pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail <sup>10</sup>, notamment en participant à l'examen sur quinze ans de l'application de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing à la 54<sup>e</sup> session de la Commission de la condition de la femme <sup>11</sup>.

## Discrimination fondée sur la race et l'appartenance ethnique

23. Depuis le dernier rapport sur cette question, la plupart des activités de l'OIT visant à lutter contre la discrimination dans le monde du travail fondée sur la race ou l'appartenance ethnique ont visé certains groupes particulièrement vulnérables aux discriminations multiples – travailleurs migrants, peuples indigènes et tribaux, certains groupes de travailleuses, notamment les travailleuses domestiques. En outre, le Bureau s'est efforcé d'étendre sa base de connaissances sur les formes de discrimination raciale et ethnique existantes et émergentes en vue du prochain rapport global sur la discrimination dans l'emploi et la profession.
24. Le Bureau a poursuivi sa coopération avec les organes régionaux et internationaux compétents, y compris le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale, et avec le Groupe de travail interinstitutions sur les minorités. Il a participé activement à la septième session du Groupe de travail intergouvernemental sur l'application effective de la Déclaration et du Programme d'action de Durban, qui a débattu en profondeur des problèmes liés à l'émigration et l'emploi.

## Travailleurs migrants

25. Dans le cadre de la coopération technique sur les migrations de main-d'œuvre en Afrique, en Asie centrale et en Amérique du Sud, le Bureau a continué de promouvoir la ratification et la mise en œuvre des conventions de l'OIT concernant les travailleurs migrants <sup>12</sup> par diverses activités – sensibilisation des fonctionnaires et des gouvernements, des partenaires sociaux et des organisations de la société civile, discussions sur les perspectives de ratification.
26. En aidant les pays à élaborer des politiques de migration de la main-d'œuvre fondées sur une approche axée sur les droits, le BIT œuvre en faveur des droits humains et des droits

<sup>10</sup> Voir aussi Gaynor, C.: *L'OIT et la collaboration interinstitutions dans le système des Nations Unies: promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail*, Bureau de l'égalité entre hommes et femmes du BIT, document de travail n° 1/2010, BIT, Genève, 2010.

<sup>11</sup> La résolution n° 54/4 sur le renforcement du pouvoir économique des femmes, adoptée par la Commission de la condition de la femme à sa 54<sup>e</sup> session, demande aux Etats d'adopter et d'appliquer des mesures efficaces pour garantir l'application des principes des conventions n°s 100, 111 et 156.

<sup>12</sup> Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.

au travail des travailleurs migrants, y compris leur droit de s'affranchir de la discrimination. Le Bureau a fourni ce type d'assistance aux pays suivants: Cambodge, Nigéria, Sri Lanka, République-Unie de Tanzanie et Zimbabwe, souvent en collaboration avec d'autres institutions internationales et avec les partenaires sociaux. A Sri Lanka, cet effort s'est traduit par l'adoption d'un cadre national pour les migrations de main-d'œuvre fondé sur les normes de l'OIT.

27. Dans la région de l'Afrique, le Bureau met en œuvre le projet d'extension de la sécurité sociale aux travailleurs migrants en Afrique, qui vise notamment à promouvoir l'égalité de traitement entre ressortissants et non-ressortissants en vertu de la législation sur la sécurité sociale.
28. En Israël, l'action menée par le Bureau en coopération avec la Confédération syndicale internationale pour promouvoir les droits des travailleurs migrants a beaucoup aidé la Histadrout à amender ses statuts de façon à permettre aux travailleurs migrants de s'affilier et de devenir éligibles à des fonctions syndicales. Le Bureau assure des séminaires de suivi à l'intention des responsables de la Histadrout.
29. En partenariat avec d'autres organisations et fonds internationaux, l'OIT a lancé l'Initiative conjointe pour la migration et le développement concernant la discrimination fondée sur l'origine nationale et d'autres motifs de discrimination auxquels les travailleurs migrants sont souvent exposés. Le Bureau a également poursuivi sa coopération avec la Commission de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) sur l'application de la Déclaration de l'ASEAN sur la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants.

## **Peuples indigènes et tribaux**

30. Les peuples indigènes et tribaux sont toujours confrontés à de multiples formes de discrimination. L'action de l'OIT dans ce domaine, inspirée par le Programme de promotion de la convention n° 169 (PRO 169), continue d'être centrée sur les activités de renforcement des capacités en matière de droits des peuples indigènes, notamment ceux qui sont inscrits dans les conventions n<sup>os</sup> 111 et 169, en Asie, en Afrique et en Amérique latine. Des matériels de formation, des ouvrages et des publications ont été mis au point et diffusés à cette fin.
31. Au Cameroun, l'OIT s'attache à inclure les droits des peuples indigènes dans les politiques nationales, notamment dans la stratégie de réduction de la pauvreté. Au Cambodge, le Bureau a continué d'aider le gouvernement à mieux faire respecter les droits des peuples indigènes en faisant avancer la législation et en promouvant leur consultation et leur participation à la prise de décisions. Aux Philippines, le Bureau a facilité le recensement des peuples indigènes, qui joue un rôle essentiel: le fait d'être dénombrées donne en effet à ces populations une visibilité dans les études sur la population nationale. Au Népal, un programme à grande échelle a été mis en place pour favoriser l'application de la convention n° 169. En collaboration avec l'Académie des sciences juridiques du Chili, le Bureau a organisé un séminaire de formation à l'intention des juges et une série d'ateliers sur la convention n° 169, auxquels ont participé des fonctionnaires, des juges, des représentants de diverses populations indigènes et des personnalités universitaires.
32. Un séminaire a été organisé à Dhaka afin de promouvoir et mettre en œuvre la convention n° 169 et la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. Au Cambodge, les participants ont échangé des expériences et recensé les défis liés aux moyens traditionnels de subsistance des peuples indigènes, dans le but de favoriser l'application des conventions de l'OIT n<sup>os</sup> 111 et 169. Une réunion technique a été



organisée avec le Groupe de travail sur les populations/communautés autochtones de la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples pour discuter du suivi des résultats de la recherche concernant la protection des peuples indigènes dans 24 pays africains. Des modules de formation ont été mis au point et utilisés au cours d'un séminaire sous-régional à Yaoundé.

33. Le Bureau continue de travailler avec des organes et des mécanismes régionaux et internationaux pertinents, notamment l'Instance permanente des Nations Unies sur les questions autochtones, le Mécanisme d'experts sur les droits des peuples autochtones et le Groupe d'appui interorganisations sur les questions autochtones. Au niveau national, l'OIT est l'instance dirigeante du groupe thématique sur les populations indigènes de l'Equipe de pays des Nations Unies aux Philippines, dans le contexte du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement, afin de concrétiser les objectifs communs de la promotion et de la protection des droits des peuples indigènes.

## Travailleurs handicapés

34. La convention n° 159 a été ratifiée par 82 Etats Membres, et le BIT a continué de promouvoir sa ratification. Le consensus croissant, parmi les mandants de l'OIT, quant à la nécessité d'assurer des possibilités d'emploi égales pour les personnes handicapées s'est traduit par l'augmentation du nombre de programmes par pays de promotion du travail décent qui abordent cette question.
35. Le Bureau poursuit son partenariat avec l'ONU et ses institutions spécialisées, notamment le Groupe d'appui interorganisations pour la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Il s'attache, au sein des équipes de pays des Nations Unies, à inclure le handicap dans les programmes de développement et de réduction de la pauvreté.
36. L'action de l'OIT en faveur des travailleurs handicapés s'est tout particulièrement exercée à travers le projet visant à promouvoir l'employabilité et l'emploi des personnes handicapées par le biais d'une législation efficace. Ainsi, en Chine, le Bureau, avec la participation des mandants tripartites et de la Fédération des personnes handicapées en Chine, fournit une assistance technique concernant l'amendement de la politique fiscale en faveur des entrepreneurs qui recrutent des personnes handicapées.
37. L'action entreprise dans le cadre du Projet de promotion du travail décent pour les personnes handicapées par le biais d'un service d'aide à l'intégration du handicap (INCLUDE) s'est poursuivie, et dix fiches sont désormais disponibles pour plusieurs pays en Asie et en Afrique.
38. En donnant des personnes handicapées une image empreinte de dignité et de respect, les médias favorisent la tolérance et contribuent à créer un climat propice à la non-discrimination et à l'égalité des chances. Les *Media guidelines for the portrayal of disability: decent work for people with disabilities* (Directives à l'intention des médias concernant la description du handicap: pour favoriser le travail décent des personnes handicapées) est un nouvel outil du BIT qui fournit des conseils pratiques aux professionnels de la communication.

## La discrimination fondée sur le statut VIH/sida réel ou supposé

39. L'adoption de la recommandation n° 200 sur le VIH et le sida par la Conférence en juin 2010 est une avancée majeure pour la protection des personnes vivant avec le VIH et le sida partout dans le monde. La recommandation souligne qu'il est important d'empêcher toute discrimination fondée sur le statut VIH réel ou supposé et de promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi ou la profession. Elle en appelle aux gouvernements pour que, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, ils envisagent d'offrir une protection égale à celle que prévoit la convention n° 111<sup>13</sup>. Le BIT a commencé d'élaborer des matériels et instruments de sensibilisation concernant la recommandation n° 200<sup>14</sup>.
40. L'action visant à promouvoir le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail s'est poursuivie, notamment en Inde, en Indonésie et en Zambie. S'appuyant sur le programme sur le VIH/sida, le BIT a pérennisé l'assistance technique aux mandants sous diverses formes – conseils en matière de législation ou de politique, formations et renforcement des capacités, recherche – dans plusieurs pays.
41. Le Bureau a également continué de dispenser formation et assistance technique aux organisations d'employeurs sur la protection des droits à l'emploi des personnes vivant avec le VIH/sida. Au Suriname, le BIT a organisé un atelier à l'intention des membres de la Coalition des entreprises du Suriname, visant à renforcer les compétences en matière d'examen et de mise en œuvre de la politique relative au VIH sur le lieu de travail, en mettant l'accent sur la réduction de la stigmatisation et de la discrimination associées au VIH.
42. Le BIT a activement collaboré avec le secteur des transports au Paraguay afin d'éradiquer la discrimination fondée sur le statut VIH réel ou supposé et sur l'orientation sexuelle. Le projet relatif à la réduction de la stigmatisation et de la discrimination et à la promotion de la tolérance grâce à des campagnes de sensibilisation sur le VIH/sida dans trois régions pilotes de la Fédération de Russie vise à renforcer la capacité des mandants d'assurer la tolérance à l'égard des personnes vivant avec le VIH sur le lieu de travail.

## Situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés

43. Comme lors des années précédentes, le Directeur général a envoyé une mission de haut niveau dans les territoires arabes occupés et soumis à la Conférence en 2010 un rapport sur la situation des travailleurs arabes dans ces territoires. Le BIT a également poursuivi ses activités de coopération technique à l'appui des mandants palestiniens<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> Voir paragraphes 9 à 14 de la recommandation n° 200; la résolution de l'OIT concernant la promotion et l'application de la recommandation sur le VIH et le sida et le monde du travail, 2010, lance un appel en faveur de l'adoption d'un plan d'action mondial et invite spécialement le Conseil d'administration à promouvoir auprès des Etats Membres l'élargissement de la protection au titre de l'article 1, paragraphe 1 b), de la convention n° 111, de telle sorte que la protection accordée en vertu de cette convention soit étendue au statut VIH réel ou supposé.

<sup>14</sup> Voir document GB.309/3/2.

<sup>15</sup> BIT: *La situation des travailleurs des territoires arabes occupés*, rapport du Directeur général, *Annexe*, Conférence internationale du Travail, 99<sup>e</sup> session, Genève, 2010; et document GB.309/5.

44. La mission envoyée par le Directeur général en 2010, tout en notant certaines améliorations sur le plan économique dans les territoires palestiniens occupés, a exprimé de nouvelles préoccupations concernant la liberté de mouvement et de résidence des Palestiniens, la poursuite de pratiques discriminatoires et le déplacement des travailleurs et de leurs familles dans Jérusalem-Est, ainsi que la crise économique et sociale qui dure à Gaza, dont le blocus sape les perspectives d'avenir des travailleurs et de leurs familles.
45. La mission a rassemblé une quantité d'informations donnant à entendre que les atteintes aux droits au travail des Palestiniens travaillant dans des colonies israéliennes dans les territoires palestiniens occupés demeurent très répandues. Les restrictions à la liberté de mouvement continuent d'entraver gravement l'exercice des droits humains, y compris le droit à l'éducation et le droit au travail des Palestiniens.
46. La mission a établi que les citoyens arabes syriens qui vivent dans le Golan syrien occupé continuent de subir de la part des autorités israéliennes des mesures discriminatoires qui restreignent leur liberté de mouvement et leur accès à la terre et à l'eau.

## Conclusions

47. La nécessité de lutter contre la discrimination et de promouvoir l'égalité dans l'emploi et la profession est largement reconnue parmi les mandants et dans l'agenda opérationnel de l'Organisation. Le nombre des pays qui ont fait des questions d'égalité et de non-discrimination une priorité dans leurs programmes par pays de promotion du travail décent s'accroît régulièrement. Des progrès importants sont réalisés en vue de l'adoption de nouvelles normes de l'OIT relatives à l'élimination de la discrimination et à la promotion de l'égalité des groupes particulièrement à risque. L'action effective de l'OIT continue de reposer sur l'élaboration de normes pertinentes et les commentaires des organes de surveillance, complétés par des recherches orientées vers l'action, le renforcement des capacités et la mise au point d'outils pratiques.
48. La commission est invitée à prendre note des informations contenues dans le présent document et à fournir toute orientation qu'elle estimera appropriée en vue de renforcer l'action de l'OIT pour lutter contre la discrimination dans l'emploi et la profession.

Genève, le 27 octobre 2010

*Document soumis pour discussion et orientation*



## Annexe

### Publications et documents de travail choisis

- Bureau international du Travail (BIT) (2009): *Domestic work – decent work: A «smart guide» for domestic workers in Thailand* (Bangkok, Bureau sous-régional de l’OIT pour l’Asie de l’Est).
- (2009): *Gender equality at work in Arab States*. Brochure (Genève).
- (2009): *Guidelines on gender in employment policies: Information resource book* (Genève).
- (2010): *Etendre le champ d’application des lois du travail à l’économie informelle: Recueil de commentaires des organes de contrôle de l’OIT relatifs à l’économie informelle* (Genève).
- (2010): *International labour migration: A rights-based approach* (Genève).
- (2010): *Monitoring indigenous and tribal peoples’ right through ILO Conventions: A compilation of ILO supervisory bodies’ comments 2009-2010* (Genève).
- (2010): *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges* (Genève).
- (2010): *Gender mainstreaming strategies in decent work promotion: Programming tools (GEMS Toolkit)* (Bangkok, Bureau régional de l’OIT pour l’Asie et le Pacifique).
- (2010): *Media guidelines for the portrayal of disability: decent work for people with disabilities*. Brochure (Genève).
- Buckup, S. (2009): *The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work*, document de travail n° 43, Secteur de l’emploi (Genève, BIT).
- Chicha, M.-T. (2009): *Promouvoir l’équité salariale au moyen de l’évaluation non sexiste des emplois: guide de mise en œuvre* (Genève, BIT).
- Devasish, R.; Henriksen, J. B. (2010): *Inclusion of indigenous peoples’ rights in the new Constitution of Nepal*. Brochure (Genève, BIT).
- ; — (2010): *Relevant constitutional provisions in other countries and safeguards on indigenous peoples’ right in other laws: Addendum*. Brochure (Genève, BIT).
- Gaynor, C. (2010): *L’OIT et la collaboration interinstitutions dans le système des Nations Unies: promouvoir l’égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail*, document de travail n° 1/2010 du Bureau de l’égalité entre hommes et femmes du BIT (Genève, BIT).
- Henriksen, J.B. (2008): *Research on best practices for the implementation of the principles of ILO Convention No. 169: Key principles in implementing ILO Convention No. 169, Case study No. 7* (Genève, BIT).
- Vachararutai, B. (2010): *Domestic workers in Thailand: Their situation, challenges and the way forward* (Bangkok, Bureau sous-régional de l’OIT pour l’Asie de l’Est).