



## Éliminer la discrimination sur le lieu de travail

Les recommandations suivantes s'inspirent des normes internationales du travail. Il est souhaitable de se référer aussi aux normes nationales pertinentes. Les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs peuvent également être une bonne source d'informations sur la législation, la réglementation et les conventions collectives nationales en vigueur dans le pays pour ce qui concerne la législation et la pratique en matière de non-discrimination.

La discrimination au travail comprend toute «distinction, exclusion ou préférence... qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession»<sup>1</sup>. Il y a discrimination lorsqu'une personne est traitée moins favorablement que les autres à cause de caractéristiques qui n'ont rien à voir avec ses qualifications ou les exigences inhérentes au poste.

Les entreprises devraient observer ce principe de non-discrimination dans l'ensemble de leurs activités. Elles devraient en conséquence faire des qualifications, de la compétence et de l'expérience les critères du recrutement, du placement, de la formation et du perfectionnement de leur personnel à tous les échelons<sup>2</sup>, et elles devraient encourager leurs fournisseurs à agir de la sorte.

### 1 Motifs interdits de discrimination dans l'emploi

Les motifs de discrimination définis et interdits dans de nombreuses instruments internationaux du travail sont les suivants<sup>3</sup>:

La race et/ou la couleur:

- ➔ Les distinctions fondées sur la race et/ou la couleur sont largement associées à des facteurs économiques et sociaux qui n'ont aucun fondement

objectif. Elles consistent en général à exercer une discrimination à l'encontre d'un groupe ethnique ou d'une population indigène ou tribale.

Le sexe:

- ➔ La discrimination fondée sur le sexe établit des distinctions basées sur des caractéristiques et des fonctions biologiques propres aux hommes et aux femmes, et sur des différences sociales entre hommes et femmes. Les distinctions physiques se réfèrent à toutes spécifications qui, dans l'emploi, ne sont pas nécessaires pour exécuter les fonctions prescrites, comme des exigences de poids ou de taille minimum qui n'ont aucune incidence sur l'exécution du travail. Les distinctions sociales se réfèrent elles à l'état civil, à la situation matrimoniale, à la situation de famille et à la maternité<sup>4</sup>.

La discrimination fondée sur le sexe comprend également le harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel dans l'emploi s'associe à des actes malencontreux qui sont perçus comme étant une condition normale d'emploi ou une condition requise pour obtenir un emploi; qui influencent des décisions relatives à l'affectation, aux possibilités de promotion, etc.; ou qui ont une incidence sur l'exécution du travail. **Ces actes constitutifs d'un harcèlement sexuel sont les suivants:**

- toute insulte ou remarque, blague, insinuation ou commentaire inapproprié sur l'état vestimentaire, l'apparence physique, l'âge, la situation familiale, etc. d'une personne;
- une attitude condescendante ou paternaliste ayant des implications sexuelles portant atteinte à la dignité de la personne;
- toute invitation ou demande indésirable, implicite ou explicite, qu'elle soit ou non accompagnée de menaces;

- tout regard vicieux ou autre geste à connotation sexuelle; ou tout contact physique indû comme un attouchement, des caresses, un pincement ou une agression sexuelle.

Les femmes sont plus couramment affectées par la discrimination fondée sur le sexe, notamment dans le cas de discrimination indirecte (voir ci-dessous).

La religion:

- ➔ La discrimination fondée sur la religion établit des distinctions basées sur l'expression de convictions religieuses ou l'appartenance à un groupe religieux. Il s'agit également de la discrimination à l'encontre de personnes qui n'ont pas de conviction religieuse particulière ou qui sont athées.

Bien que la discrimination fondée sur les convictions religieuses ne soit pas autorisée, il peut y avoir des impératifs légitimes qui restreignent, sur le lieu de travail, la liberté des travailleurs de pratiquer une religion particulière. Ainsi, une religion peut interdire le travail un jour de la semaine qui est différent du jour de repos fixé par la législation ou la coutume; une religion peut réclamer le port d'un type particulier de vêtement qui peut ne pas être compatible avec un équipement de sécurité; une religion peut commander des restrictions alimentaires ou des pratiques quotidiennes qu'un établissement peut avoir du mal à gérer; ou un poste peut exiger du travailleur qu'il prête un serment incompatible avec une conviction ou une croyance religieuse. Dans ces cas précis, le droit du travailleur de pratiquer pleinement sa foi ou d'agir selon ses convictions religieuses sur le lieu de travail doit être apprécié en fonction de la nécessité de satisfaire aux exigences propres au poste ou aux impératifs de fonctionnement.

L'opinion politique:

- ➔ La discrimination fondée sur l'opinion politique se réfère à l'appartenance à un parti politique, à des comportements politiques, socio-politiques ou des attitudes morales; ou à un engagement civique. Les travailleurs doivent être protégés contre la discrimination dans l'emploi du fait qu'ils exercent des activités par lesquelles ils expri-

<sup>1</sup> Convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, article I (b).

<sup>2</sup> Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (révisée en 2006), paragr. 22.

<sup>3</sup> Convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, article I (a).

<sup>4</sup> Pour plus de détails, voir la Convention (n°183) et la Recommandation (n°191) sur la protection de la maternité; et la Convention (n°156) et la Recommandation (n°165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales.

ment leurs opinions politiques; mais cette protection ne doit pas s'étendre aux actes de violence motivés par des considérations politiques.

L'ascendance nationale: Il s'agit des distinctions opérées en fonction du lieu de naissance d'une personne, de son ascendance ou de son origine étrangère; il en va ainsi des minorités nationales ou linguistiques, des nationaux qui ont obtenu leur citoyenneté par naturalisation, et/ou des descendants d'immigrés étrangers.

### L'origine sociale:

➔ L'origine sociale comprend la classe sociale, la catégorie socio-professionnelle et la caste. Des employeurs peuvent prendre en compte l'origine sociale pour refuser à certains groupes l'accès à diverses catégories d'emplois ou pour les confiner dans certains types d'activités. La discrimination fondée sur l'origine sociale empêche la victime de passer d'une classe ou d'une catégorie sociale à l'autre. Ainsi, dans certaines régions du monde, certaines «castes» sont considérées comme inférieures et ne se voient attribuer que les basses besognes.

### L'âge:

➔ Les travailleurs âgés sont souvent susceptibles de rencontrer des difficultés dans l'emploi et dans la profession à cause de préjugés sur leur capacité et leur propension à apprendre; d'une tendance à faire peu de cas de leur expérience; et des pressions du marché qui consistent à embaucher des travailleurs plus jeunes qui sont souvent plus économiques<sup>5</sup>.

Les jeunes travailleurs âgés de moins de 25 ans peuvent aussi se heurter à certaines formes de discrimination. (Les manifestations de discrimination visent aussi les jeunes travailleurs). En effet, le traitement partial auquel sont soumis les jeunes travailleurs peut prendre de nombreuses formes, comme leur surreprésentation dans les emplois intermittents où les avantages, de même que les possibilités de formation et les perspectives de carrière, sont moindres; le paiement d'un salaire de départ inférieur, même dans les emplois faiblement qualifiés où un tel différentiel de salaire est difficile à justifier pour des raisons de productivité moindre; des périodes d'essai plus longues et un recours bien plus marqué aux formes de contrat flexibles<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Voir la Recommandation (n°162) sur les travailleurs âgés, 1980.

<sup>6</sup> L'égalité au travail: relever les défis. Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. BIT, Genève, 2007. Voir page 41. Texte disponible sur le site: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/webdev/documents/publication/wcms\\_082608.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/webdev/documents/publication/wcms_082608.pdf)

### Le statut VIH/SIDA:

➔ Les personnes infectées par le VIH ou malades du SIDA souffrent souvent de discrimination sur le lieu de travail et dans la communauté. Les travailleurs ne devraient pas faire l'objet de discrimination ou de stigmatisation au motif de leur statut VIH, qu'il soit réel ou supposé. Le dépistage du VIH/SIDA ne devrait pas être exigé des demandeurs d'emploi ou des personnes occupant un emploi. L'infection par le VIH n'est pas un motif de licenciement. Les personnes atteintes par des maladies associées au VIH devraient pouvoir continuer de travailler aussi longtemps qu'elles sont médicalement aptes à occuper un emploi disponible et approprié<sup>7</sup>.

### Le handicap:

➔ Dans le monde entier, quelque 470 millions de personnes en âge de travailler souffrent d'un handicap. Si nombre d'entre elles ont réussi à trouver un emploi et à s'intégrer parfaitement dans la société, en tant que groupe, les personnes souffrant de handicaps sont souvent confrontées à une pauvreté démesurée et au chômage. Les entreprises ne devraient pas, dans le cadre de leurs pratiques professionnelles, exercer de discrimination à l'encontre des personnes souffrant de handicaps, et elles devraient prendre, lorsque faire se peut, les mesures nécessaires pour pourvoir aux besoins particuliers que ces travailleurs peuvent avoir sur le lieu de travail<sup>8</sup>.

### La nationalité:

➔ Les immigrants qui se trouvent légalement sur le territoire doivent se voir appliquer un traitement qui n'est pas moins favorable que celui qui s'applique aux ressortissants du pays en ce qui concerne la rémunération et les allocations familiales, la durée du travail, les heures supplémentaires, les congés payés, la formation professionnelle, l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives, le logement et la sécurité sociale<sup>9</sup>.

### L'orientation sexuelle:

➔ Sur le lieu de travail, les employés, hommes et femmes, peuvent souffrir de discrimination si l'on sait ou l'on croit qu'ils sont homosexuels, bisexuels ou transsexuels et ils peuvent être exposés à la violence verbale, psychologique et physique de la part des autres travailleurs<sup>10</sup>. Les entreprises sont encouragées à éliminer toute discrimination au travail fondée sur l'orientation sexuelle.

<sup>7</sup> Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail. Texte disponible sur le site: <http://www.ilo.org/public/english/protect/trav/aids/code/languages/hiva4f.pdf>.

<sup>8</sup> Convention (n°159) et Recommandation (n°168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées; Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées; les textes des trois instruments sont disponibles sur le site: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_106327.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_106327.pdf)

<sup>9</sup> Convention (n°97) sur les travailleurs migrants (révisée), article 6.

frir de discrimination si l'on sait ou l'on croit qu'ils sont homosexuels, bisexuels ou transsexuels et ils peuvent être exposés à la violence verbale, psychologique et physique de la part des autres travailleurs<sup>10</sup>. Les entreprises sont encouragées à éliminer toute discrimination au travail fondée sur l'orientation sexuelle.

### Les travailleurs ayant des responsabilités familiales:

➔ L'évolution actuelle du temps de travail dans les pays industrialisés comme dans les économies en développement ou en transition fait que les travailleurs ayant charge de famille ont de plus en plus de difficulté à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Par «responsabilités familiales», on entend les soins apportés aux enfants et aux autres personnes dépendantes<sup>11</sup>. La définition des personnes constituant la «famille» peut être large et peut être formulée après consultation avec les travailleurs concernés ou leurs représentants. Les travailleurs ayant des responsabilités familiales subissent souvent une discrimination lors de l'embauche, de l'affectation, de l'accès à la formation et de la promotion. Les entreprises doivent s'efforcer de ne pas exercer de discrimination envers les travailleurs ayant des responsabilités familiales et, tout en tenant compte des besoins opérationnels de l'entreprise, éviter de leur imposer de longues journées de travail, des heures supplémentaires non prévues - ce qui leur pose des difficultés pour la garde des personnes à charges - et de les faire travailler les jours fériés.

### L'affiliation à des organisations syndicales ou les activités syndicales:

➔ Tous les travailleurs ont le droit de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, et de participer en tant que membres ou dirigeants à des activités syndicales<sup>12</sup>. Les entreprises ne doivent pas exercer de discrimination à l'encontre des travailleurs qui exercent ce droit en toute légalité.

### Autres motifs:

➔ Les travailleurs doivent être sélectionnés en fonction de leur capacité à accomplir le travail. Les entreprises sont encouragées à examiner si leurs pratiques d'embauche et autres pratiques en matière d'emploi sont basées sur d'autres considérations discriminatoires qui peuvent avoir pour conséquence de traiter les demandeurs d'emploi ou les personnes occupant

<sup>10</sup> L'égalité au travail: Relever les défis, pages 45-46

<sup>11</sup> L'égalité au travail: Relever les défis, page 84.

<sup>12</sup> Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, article 2; Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, article 1.

un emploi de façon moins favorable que les autres travailleurs, du fait que ces entreprises tiennent compte de caractéristiques qui n'ont rien à voir avec les compétences de la personne ou les exigences propres au poste.

## 2 Domaines où s'exerce la discrimination

La discrimination peut intervenir avant l'embauche, en cours d'emploi et au moment du départ. Elle s'exerce le plus souvent dans les domaines suivants:

- le recrutement
- la rémunération (voir la section IV)
- la durée du travail et les périodes de repos
- les congés payés
- la protection de la maternité
- la sécurité de l'emploi
- l'affectation
- l'évaluation du travail et la promotion
- l'accès à la formation
- les perspectives d'emploi
- la sécurité sociale
- la sécurité et la santé au travail
- la cessation de la relation de travail<sup>13</sup>.

La discrimination n'est pas forcément déléguée et souvent les dirigeants comme les travailleurs d'une entreprise sont surpris de découvrir les pratiques discriminatoires qu'elle recèle lorsqu'ils se penchent sur la question.

Les pratiques discriminatoires peuvent être directes ou indirectes. Il y a discrimination directe lorsqu'il y a une distinction, une préférence ou une exclusion explicite pour un ou plusieurs motifs. Ainsi, une annonce d'emploi indiquant «réservé aux hommes» constituerait une discrimination directe. La discrimination indirecte se réfère à des situations, des mesures ou des pratiques qui sont apparemment neutres mais qui en fait ont pour résultat de traiter de façon inégale des personnes pourvues de certaines caractéristiques. Il est plus difficile de lutter contre ce dernier type de discrimination, en raison de sa nature cachée. Organiser par exemple des cours de formation après le travail peut exclure des travailleurs qui auraient envie de les suivre mais qui ne peuvent pas en raison de leurs responsabilités familiales; ces travailleurs qui ont un moindre accès à la formation risquent d'être désavantagés lors de leur future affectation et dans l'octroi des promotions.

Les distinctions ne sont pas toutes discriminatoires. Ainsi, les distinctions qui s'opèrent en fonction des compétences requises pour un certain type de travail sont autorisées, tout comme les mesures spéciales de protection ou d'assistance prises en conformité avec la législation nationale, et qui touchent notamment à la santé et à la maternité. Les distinctions basées sur les qualifications ou un niveau

d'effort sont légitimes et les différences de rémunération qui découlent de différences de niveaux d'éducation ou du nombre d'heures effectuées sont acceptables. Par ailleurs, lorsque l'entreprise se conforme aux politiques gouvernementales visant à corriger des formes historiques de discrimination et à étendre l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi, elle n'exerce pas de discrimination. Il peut s'avérer nécessaire de prendre des mesures spéciales visant à corriger certaines différences pour donner suite au principe d'égalité de traitement.

## 3 Actions suggérées pour éliminer la discrimination et promouvoir l'égalité de traitement

Les entreprises sont encouragées à éliminer la discrimination dans l'emploi en mettant en oeuvre les mesures suivantes:

- ➔ **S'engager activement au plus haut niveau.** Lorsque les plus hauts dirigeants assument leurs responsabilités en matière d'égalité de traitement dans l'emploi et montrent qu'ils attachent de l'importance à la diversité, ils envoient un signal fort aux autres supérieurs hiérarchiques, au personnel d'encadrement et aux travailleurs.
- ➔ **Mener une évaluation** pour déterminer si la discrimination s'exerce au sein de leur entreprise, à l'aide par exemple d'un questionnaire d'auto-évaluation.
- ➔ **Etablir une politique d'entreprise** fixant des procédures claires en matière de non-discrimination et d'égalité des chances; et la communiquer en interne comme en externe.
- ➔ **Fournir une formation** à tous les niveaux de l'entreprise, et notamment aux personnes en charge du recrutement et de la sélection, aux personnels d'encadrement et aux supérieurs hiérarchiques, pour les sensibiliser à la question et les inciter à prendre des mesures contre la discrimination.
- ➔ **Soutenir des campagnes** permanentes de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes.
- ➔ **Fixer des objectifs mesurables** et des délais précis pour parvenir aux objectifs globaux.
- ➔ **Suivre de près et chiffrer les progrès** réalisés pour déterminer avec exactitude les améliorations apportées.
- ➔ **Modifier l'organisation du travail** et la répartition des tâches lorsque cela est nécessaire pour éviter toute incidence négative sur le traitement et la promotion de certains groupes de travailleurs. Il s'agit notamment de permettre aux travailleurs de concilier leur vie professionnelle et leurs responsabilités familiales.

➔ **Garantir l'égalité des chances** en matière de perfectionnement en arrêtant un programme et un échéancier pour permettre une participation maximale des travailleurs.

➔ **Examiner les plaintes**, traiter les recours et fournir des moyens de recours aux travailleurs lorsqu'une discrimination est détectée.

➔ **Encourager les efforts déployés** par la communauté pour créer un climat propice à l'égalité des chances (comme les programmes d'éducation des adultes et le financement des services de santé et de garde d'enfants).

## 4 Egalité de rémunération

Le principe de non-discrimination dans l'emploi et la profession englobe le principe d'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale<sup>14</sup>. Le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale signifie que les taux et les types de rémunération ne doivent pas être fonction du sexe du travailleur mais doivent être basés sur une évaluation objective du travail accompli.

L'égalité de rémunération est un droit fondamental des travailleurs et des travailleuses. Et pourtant les différentiels de rémunération entre les sexes persistent: le revenu horaire des femmes, dans le monde, représente en moyenne 75 pour cent de celui des hommes. Plusieurs raisons expliquent cet écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Les femmes sont sous-représentées dans les secteurs à hauts salaires et dans les grandes entreprises où les rémunérations sont généralement plus élevées. Elles sont sous-représentées aux postes les mieux rémunérés des entreprises; les emplois occupés en majorité par les femmes sont souvent classés au bas de l'échelle et donc moins rémunérés. Les femmes sont aussi sous-représentées au niveau syndical dans les entreprises. Les femmes sont extrêmement concentrées dans les travaux «flexibles», comme le travail à temps partiel, le travail aux pièces ou le travail temporaire, qui sont très mal payés; et elles effectuent moins d'heures supplémentaires que les hommes. La discrimination face à la promotion dans l'emploi est également notoire.

Le principe d'égalité porte sur tous les éléments de rémunération, à savoir le salaire de base ou ordinaire et les autres rémunérations et prestations de base, versés directement ou indirectement, en espèces ou en nature.

**Pour observer ce principe, il convient de mettre en application certaines mesures pratiques<sup>15</sup>, à savoir:**

<sup>14</sup> Convention (n°100) sur l'égalité de rémunération, 1951.

<sup>15</sup> Pour plus de détails, voir Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois: Guide de mise en oeuvre, BIT, Genève, 2008. Texte attaché à la réponse.

<sup>13</sup> Recommandation (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

➔ Les systèmes de classification des emplois et d'échelle des salaires doivent reposer sur des critères objectifs, et ne pas tenir compte du sexe des travailleurs concernés.

➔ Toute référence à un sexe particulier doit être éliminée de tous les critères de rémunération et des conventions collectives, des systèmes de rémunération et de prime, des échelles de salaire, des régimes de prestations, de l'assurance-maladie et autres avantages sociaux.

➔ Tout système ou échelle de rémunération qui a pour effet de regrouper les membres d'un sexe particulier dans une classification d'emploi et à un niveau de salaire spécifiques doit être remanié et réajusté de façon à ce que d'autres travailleurs n'accomplissent pas un travail de valeur égale dans une classification de poste et à un niveau de salaire différents.

Des mesures correctives doivent être prises lorsqu'un cas d'inégalité de rémunération est découvert.

➔ Des programmes spéciaux de formation peuvent être organisés à l'intention du personnel, et notamment du personnel encadrant et des supérieurs hiérarchiques, pour les informer de la nécessité de rémunérer les travailleurs en fonction de la valeur du travail et non pas de la personne qui exécute ce travail.

➔ Il importe de mener des négociations séparées, sur l'égalité de rémunération, entre la direction, les représentants des travailleurs et les travailleuses affectées par la classification inégale des emplois ou l'échelle inégale des salaires en vigueur sur un lieu de travail particulier.

➔ Les travailleurs à temps partiel qui sont rémunérés sur une base horaire doivent être rémunérés au même niveau que les travailleurs à temps plein, proportionnellement au nombre d'heures qu'ils effectuent.

➔ La valeur du travail doit se mesurer uniquement à l'aune de la composante travail, des responsabilités, des qualifications, des efforts requis, des conditions de travail et des résultats obtenus.

#### **Consultation et dialogue avec les représentants des travailleurs au niveau de l'entreprise**

Les travailleurs peuvent être, par l'intermédiaire de leurs représentants, les meilleurs alliés de la direction pour lutter contre la discrimination. Les entreprises devraient envisager de mettre sur pied des organismes bipartites auxquels participeraient les représentants librement élus des travailleurs, afin de déterminer les domaines et les stratégies prioritaires, et de faire échec aux préjugés sur le lieu de travail. Le fait que les représentants des travailleurs participent à la lutte contre la discrimination au travail va garantir qu'ils souscrivent et sont pleinement associés à la réalisation des objectifs.

## **Sources d'information**

**Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale.** Le texte peut être consulté sur le site : <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/french.pdf>

### ➔ Normes internationales du travail

Convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1953, et Recommandation (n°111).

Convention (n°100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et Recommandation (n°90).

Convention (n°175) sur le travail à temps partiel, 1994, et Recommandation (n°182).

Convention (n°183) sur la protection de la maternité, 2000, et Recommandation (n°191).

Convention (n°156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et Recommandation (n°165).

Convention (n°159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, et Recommandation (n°168).

Recommandation (n°162) sur les travailleurs âgés, 1980.

Convention (n°97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949.

**Les textes des conventions peuvent être consultés sur le site :**

<http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm>

**Les textes des recommandations peuvent être consultés sur le site :**

<http://www.ilo.org/ilolex/french/recdisp1.htm>

### ➔ Autres instruments normatifs

**Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.**

Le texte peut être consulté sur le site :

<http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvf.pdf>

### ➔ Autres ouvrages

«**Campagne du BIT sur l'égalité hommes-femmes 2008-09**», Magazine Travail 65, avril 2009. Le texte peut être consulté sur le site : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_108605.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_108605.pdf)

**Egalité entre hommes et femmes et travail décent** – Conventions et recommandations clés pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes du travail décent, 2006. Bureau du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes. Le texte peut être consulté sur le site : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_088159.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088159.pdf)

**Guide des ressources sur l'égalité des genres dans le monde du travail.** Le texte peut être consulté sur le site : <http://www.ilo.org/public/french/support/lib/resource/subject/gender.htm>

**Egalité entre les sexes** : Manuel de négociation collective, S. Olney, E. Goodson, K. Maloba-Caines, F. O'Neill, 2003. Le texte peut être consulté sur le site : [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1998/98B09\\_13\\_fren.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1998/98B09_13_fren.pdf)

**Brochure 1 : Négociateur pour l'égalité entre les sexes : Quelques principes**

**Brochure 2 : Les conditions de travail**

**Brochure 3 : Maternité et responsabilités familiales**

**Brochure 4 : Travail précaire : défendez vos droits**

**Brochure 5 : La dignité au travail**

**Brochure 6 : Une voix pour les femmes**

**Making work arrangements more family-friendly**

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/infosheets/wf-5.pdf>

**Work-family reconciliation: What trade unions are doing**

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/infosheets/wf-8.pdf>

**Helpdesk du BIT**  
**Programme des Entreprises Multinationales**  
**Bureau International du Travail**  
4, route des Morillons  
1211 Geneva 22, Switzerland  
Tel: +41.22.799.6264  
Fax: +41.22.799.6354  
[assistance@ilo.org](mailto:assistance@ilo.org)