

## **Quelles sont les Conventions internationales qui traitent de l'égalité de chances et de traitement ?**

La non-discrimination et la promotion de l'égalité sont les principes fondamentaux sous-tendant le travail de l'Organisation internationale du Travail (OIT) depuis sa création en 1919. Ces principes font également partie intégrante de l'Agenda de l'OIT sur le travail décent: promouvoir un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. Tous les travailleurs ont droit au travail décent, non seulement ceux qui travaillent dans l'économie structurée, mais aussi les travailleurs indépendants, les travailleurs occasionnels et ceux de l'économie non structurée, ainsi que ceux, des femmes en très grande majorité, qui travaillent dans l'économie des soins et les ménages privés.

Les normes internationales du travail (conventions et recommandations) sont l'un des principaux moyens d'action de l'OIT pour améliorer les conditions de travail et de vie des femmes et des hommes, et pour promouvoir l'égalité sur le lieu de travail pour tous les travailleurs. Toutes les normes de l'OIT s'appliquent de manière égale aux hommes et aux femmes, à l'exception de celles qui touchent à des questions relatives à la maternité et au rôle génésique des femmes. Toutefois, il continue à y avoir un écart entre les droits inscrits dans les normes nationales et internationales et la situation réelle des travailleurs. Ces droits doivent être rendus effectifs dans la pratique. L'ignorance de l'existence de leurs droits est un obstacle majeur empêchant les travailleurs de les exercer. La diffusion d'informations sur ces droits est donc un instrument vital pour améliorer l'égalité des sexes. [Egalité entre hommes et femmes et travail décent - Conventions et Recommandations clés pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes](#) est une publication de l'OIT et elle constitue l'un des éléments de ce processus de diffusion.

### **Instruments de l'OIT pour promouvoir l'égalité des sexes**

Pour lutter contre la discrimination dans le monde du travail, l'Organisation internationale du Travail dispose de l'instrument le plus global et le plus spécifique sur le sujet, à savoir la [convention \(n° 111\)](#) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Cette convention fondamentale définit la discrimination comme étant "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". Elle demande aux États qui l'ont ratifiée de s'engager à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, afin d'éliminer toute discrimination dans ce domaine. Ses dispositions portent entre autres sur la discrimination en matière d'accès à la formation professionnelle, à l'emploi et à des professions particulières, ainsi que de conditions d'emploi en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer la discrimination. Les motifs interdits de discrimination énumérés comprennent le sexe et la race, ainsi que la couleur, la religion, les opinions politiques, l'ascendance nationale et l'origine sociale.

Une autre convention fondamentale est la [convention \(n° 100\)](#) sur l'égalité de rémunération, 1951, Cette convention demande aux États qui l'ont ratifiée de garantir l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. Au sens large, la "rémunération" comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, aux travailleurs des deux sexes pour un travail de valeur égale.

Par ailleurs, deux autres conventions ont été reconnues comme des conventions fondamentales pour l'égalité des sexes: la [convention \(n° 156\)](#) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la [convention \(n° 183\)](#) sur la protection de la maternité, 2000. La Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 précise que chaque État qui l'a ratifiée doit, parmi ses objectifs de politique nationale, viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales, qui occupent ou désirent occuper un emploi, d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales. Les États doivent également tenir compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales dans l'aménagement des collectivités locales ou régionales et développer ou promouvoir des services communautaires, publics ou privés, tels que des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille. Outre ces normes, de nombreux autres instruments de l'OIT contiennent des dispositions relatives à l'égalité, en rapport avec le thème spécifique dont elles traitent.

La convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000. Cette convention est la norme internationale du travail sur la protection de la maternité la plus actuelle, même si la précédente convention (n° 3) sur la protection de la maternité de 1919 et la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée) de 1952 sont toujours en vigueur dans certains pays. Cet instrument prévoit un congé de maternité de 14 semaines pour les femmes auxquelles l'instrument s'applique. Les femmes qui s'absentent de leur travail pour cause de congé de maternité ont droit à des prestations en espèces qui garantissent qu'elles peuvent subvenir à leur entretien et à celui de leur enfant dans de bonnes conditions de santé et selon un niveau de vie convenable. Le montant de ces prestations ne doit pas être inférieur aux deux tiers du gain antérieur ou à un montant du même ordre de grandeur. La convention demande également aux États qui l'ont ratifiée d'adopter les mesures nécessaires pour que les femmes ne soient pas contraintes d'accomplir un travail qui a été jugé préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant ainsi que des mesures propres à garantir que la maternité ne constitue pas une source de discrimination. Elle interdit également à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse ou pendant son congé de maternité, ou encore pendant une période suivant son retour au travail, sauf pour des motifs sans lien avec la grossesse, la naissance et ses suites ou l'allaitement. Les femmes doivent être assurées, lorsqu'elles reprennent le travail, de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux. La convention prévoit également le droit à une ou plusieurs pauses par jour ou à une réduction de la durée journalière du travail en cas d'allaitement.

Les droits et les principes fixés dans les conventions fondamentales, sont également inscrits dans [la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux](#) au travail. La Déclaration prévoit que « l'ensemble des Membres, même s'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions, à savoir:

- a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- c) l'abolition effective du travail des enfants;
- d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.»

Les autres conventions ayant des implications particulières pour l'égalité des sexes  
Incluent celles relatives à la promotion de l'emploi, aux conditions de travail et aux  
travailleurs migrants