



## POUR DÉCISION

### TROISIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

## Questions découlant des travaux de la Conférence internationale du Travail à sa 98<sup>e</sup> session (2009)

### Suivi de l'adoption de la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent

1. A sa 98<sup>e</sup> session (juin 2009), la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent (voir annexe). Cette résolution contient les conclusions de la discussion générale consacrée à cette question et invite le Conseil d'administration «à en tenir dûment compte dans la planification des activités futures en matière d'égalité entre femmes et hommes dans le monde du travail et à demander au Directeur général de les prendre en considération lors de la mise en œuvre du programme et budget pour la période biennale 2010-11 et lors de l'affectation des autres ressources éventuellement disponibles au cours de la période biennale 2008-09».
2. Les conclusions:
  - examinent la situation actuelle des hommes et des femmes sur le marché du travail, les progrès accomplis vers le renforcement de l'égalité et les difficultés qui doivent encore être surmontées pour faire de l'égalité entre les sexes dans le monde du travail une réalité effective;
  - définissent le rôle des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs et de l'OIT, récapitulent les mesures à prendre et la voie à suivre dans le cadre des quatre piliers de l'Agenda du travail décent, conformément à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008;
  - demandent au Bureau d'assurer leur mise en œuvre de manière coordonnée et efficace par le biais des programmes pertinents, au siège et dans les bureaux extérieurs, de mettre en place les dispositifs de suivi et de contrôle nécessaires, et de rendre compte au Conseil d'administration de ces activités de suivi.
3. Le présent document indique l'approche utilisée par le Bureau pour donner effet aux conclusions. Il est l'aboutissement d'une série de consultations qui se sont tenues dans l'ensemble du Bureau, au cours desquelles des liens ont été établis avec le programme et budget 2010-11, afin de mettre en évidence les priorités communes et de définir le travail à

entreprendre pour assurer la mise en œuvre des conclusions. D'autres consultations sont prévues, qui prendront en considération les plans de travail axés sur les résultats prévus pour la prochaine période biennale. Ces plans de travail s'appuient sur les résultats des programmes par pays de promotion du travail décent pour définir les domaines d'action prioritaires et les affectations de ressources, l'objectif étant d'atteindre les cibles correspondant à chacun des résultats énoncés dans le programme et budget.

## Diffusion et sensibilisation

4. Après la Conférence, les conclusions ont été diffusées dans le cadre de diverses activités nationales, régionales et internationales de sensibilisation et de formation, notamment la session annuelle du Conseil économique et social des Nations Unies (Genève, juillet 2009); le 15<sup>e</sup> Congrès mondial de l'Association internationale de relations professionnelles (Sydney, septembre 2009); l'Atelier de réflexion sur les commissions tripartites chargées de l'égalité entre les sexes en Amérique latine, auquel ont participé dix pays (Asunción, août 2009); l'Atelier national sur les stratégies de l'emploi et le travail des femmes, auquel a participé un réseau d'universitaires, de chercheurs, de fonctionnaires publics et de partenaires sociaux (New Delhi, juillet 2009); ainsi que plusieurs ateliers organisés par le Centre international de formation de Turin (Centre de Turin). Les conclusions ont été placées sur le site Web de l'OIT, accompagnées de liens renvoyant aux programmes qui intègrent la question de l'égalité entre hommes et femmes <sup>1</sup>.

## La crise économique actuelle

5. Les mesures définies dans les conclusions pour faire face à la crise mondiale sont en harmonie avec les propositions du Pacte mondial pour l'emploi <sup>2</sup>. On peut lire dans le pacte, qui fait plusieurs fois référence aux aspects sexospécifiques de la crise, la déclaration suivante:

24. La crise actuelle devrait être considérée comme une occasion de définir de nouvelles mesures visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. Les plans de relance qui sont mis en place pendant les crises économiques doivent tenir compte de l'impact de la crise sur les femmes et les hommes et intégrer dans toutes les mesures les questions relatives à l'égalité des sexes. Les femmes doivent pouvoir faire entendre leur voix au même titre que les hommes dans les débats sur les plans de relance, qu'il s'agisse de la conception de ces plans ou de l'évaluation de leurs résultats.

6. Les conclusions invitent le Bureau à renforcer son programme de recherche et à élargir sa base de connaissances sur des questions émergentes, surtout dans le contexte de la crise actuelle, afin de cerner les nouvelles tendances et la nouvelle configuration du monde du travail. Le rapport intitulé *Protéger les personnes, promouvoir l'emploi* présenté par le BIT au Sommet des responsables des pays du G20 (Pittsburgh, septembre 2009) fait observer que la crise n'a pas touché les hommes et les femmes de la même manière.

<sup>1</sup> [www.ilo.org/gender/Events/lang--fr/WCMS\\_111473/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Events/lang--fr/WCMS_111473/index.htm)

<sup>2</sup> Pour les mesures de suivi prises dans le prolongement du débat de la Conférence et les décisions prises concernant la crise de l'économie et de l'emploi, voir document GB.306/3/1.

---

## L'Agenda du travail décent

### L'emploi

7. Les conclusions insistent sur la nécessité de placer les mesures de création d'emplois dans une perspective différenciée selon les sexes, en sorte que les pauvres, en particulier les femmes, puissent bénéficier de la croissance économique et y participer activement. Le Bureau va poursuivre les efforts qu'il déploie actuellement pour intégrer la question de l'égalité entre les sexes dans les divers domaines de l'emploi; il prévoit notamment de créer de nouveaux outils et de développer ses services consultatifs, ses activités de coopération technique et le renforcement des capacités des mandants, œuvrant de la sorte à promouvoir l'emploi productif et décent et les possibilités de revenus pour les hommes et pour les femmes. Il va continuer de promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes dans l'emploi, en s'appuyant sur les directives existantes, qui couvrent l'ensemble des domaines d'intervention de l'Agenda global pour l'emploi. Une version d'essai du *Guide pour l'évaluation de l'impact de la crise sur l'emploi au niveau national* accordera une plus large place aux questions relatives à l'égalité entre les sexes.
8. Pour stimuler la création d'entreprises par des femmes, en contribuant à l'autonomisation économique de ces dernières et en assurant une prise en compte systématique des questions d'égalité dans le domaine du développement des entreprises, le BIT met en œuvre diverses initiatives par le biais du Programme de développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes. Ce programme est en train de rédiger de nouvelles brochures, dans le cadre de la série *La voix des femmes chefs d'entreprise*, qui relatent l'expérience de femmes ayant réussi à monter leur propre entreprise dans divers pays d'Afrique (Rwanda, Mali, Nigéria, Cameroun et Sénégal) ainsi que la manière dont elles s'y sont prises pour faire face à la crise. Le Forum sur le développement de l'esprit d'entreprise des femmes (Le Caire, octobre 2009) constitue un point d'ancrage pour l'intégration du Pacte mondial pour l'emploi en Afrique et offre aux femmes chefs d'entreprise la possibilité de mettre en commun les bonnes pratiques qui assurent la viabilité des entreprises créées par des femmes, dans le contexte de la crise actuelle et au-delà.
9. En ce qui concerne le développement des compétences, une initiative destinée à renforcer les compétences des travailleurs domestiques et à améliorer leur employabilité ainsi que leurs conditions de vie et de travail a été lancée en Inde en juillet 2009. Mise au point en collaboration avec le gouvernement de l'Inde, cette initiative considère le développement des compétences comme la voie d'accès à la professionnalisation et à l'organisation des travailleurs domestiques. Par l'intermédiaire de partenariats public-privé, et avec l'assistance technique du BIT, 250 personnes des deux sexes bénéficieront de cours de formation, qui seront ultérieurement étendus à un public plus large.
10. Les participants à la Réunion technique sur les écarts, les tendances et recherches actuelles sur les aspects liés à l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi agricole et rural: des voies différenciées pour sortir de la pauvreté (Rome, mars-avril 2009), organisée conjointement par l'OIT, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation (FAO) et l'agriculture et le Fonds international de développement agricole (FIDA), ont engagé une réflexion sur les composantes sexospécifiques de l'emploi agricole et rural et, dans le but de faciliter la tâche des décideurs, ont établi un bilan des difficultés et des meilleures pratiques. Leurs conclusions permettront d'élaborer des notes de synthèse communes, dont l'une portera sur les moyens à mettre en œuvre pour assurer une meilleure prise en compte des questions d'égalité entre les sexes dans les travaux publics réalisés en milieu rural.

## Protection sociale

11. Une protection sociale efficace contribue à une croissance équitable et favorise la stabilité sociale et la productivité. Les conclusions de la Conférence considèrent la sécurité sociale comme un outil extrêmement efficace pour atténuer la pauvreté et réduire les inégalités. Le versement de prestations sociales est de fait le meilleur moyen d'assurer la sécurité du revenu et l'accès aux soins de santé. Ces prestations vont être particulièrement précieuses pour certaines femmes – celles qui travaillent dans l'économie informelle, qui ont un emploi précaire ou irrégulier, et celles qui ont des responsabilités familiales. L'OIT et l'Organisation mondiale de la santé (OMS), en coopération avec d'autres institutions des Nations Unies, œuvrent actuellement de concert à la définition d'un socle de protection sociale, qui pourrait comporter divers services sociaux essentiels, un ensemble d'allocations de base ainsi que l'accès aux soins de santé. Des dispositifs destinés à aider les pays à planifier et à mettre en place des systèmes de transferts sociaux viables sont en cours d'élaboration. La Réunion tripartite d'experts sur la stratégie d'extension de la couverture sociale (Genève, septembre 2009) a examiné de manière plus approfondie la question des transferts sociaux et confirmé que le socle de protection sociale constitue l'un des éléments clés de la Campagne mondiale de l'OIT sur la sécurité sociale et la couverture pour tous.
12. Le Bureau poursuit sa réflexion sur la spécificité des besoins respectifs des hommes et des femmes dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Les nouvelles estimations mondiales sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, ventilées par sexe et par âge, sont en cours de compilation. Elles seront présentées au Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail qui doit se tenir à Istanbul en 2011 et qui comportera une séance spécialement consacrée à la thématique de l'égalité dans le cadre de la sécurité et de la santé au travail. Une version actualisée de SOLVE, module de formation à la gestion des problèmes psychosociaux au travail, y compris la violence et le VIH/sida, et devant permettre la mise au point d'une politique globale pour les entreprises ou les organisations, est en cours de préparation. Les séances de formation devraient commencer au début de l'année 2011. Par ailleurs, le Bureau projette de renforcer les programmes conjoints de coopération technique sur l'égalité entre les sexes et le VIH/sida, pour s'attaquer aux causes profondes des inégalités entre hommes et femmes et de la vulnérabilité des femmes face au VIH.
13. En ce qui concerne les conditions de travail, le Bureau continue d'examiner les questions soulevées par la persistance des inégalités de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. La version actualisée de la première édition du *Rapport mondial sur les salaires* contient une importante partie sur les inégalités salariales entre hommes et femmes, qui met en relief la différence d'impact de la crise économique sur les salaires des uns et des autres. Dans le cadre des initiatives destinées à promouvoir des conditions de travail décentes pour les travailleurs domestiques et à répondre aux besoins des travailleurs qui ont de plus en plus de difficultés à concilier leurs responsabilités familiales et leurs obligations professionnelles, le Bureau poursuit les travaux préparatoires concernant la question du travail domestique, inscrite à l'ordre du jour de la Conférence, en 2010 et 2011, en vue de l'élaboration d'une norme sur le sujet. Il publiera avant la fin de 2009 un document sur les partenariats sur le lieu de travail pour les services de garde des enfants, dans le but d'aider les décideurs et les partenaires sociaux à trouver des solutions concrètes à ce problème. La diffusion de ce document sera assurée dans le cadre de diverses activités de promotion, y compris des réunions tripartites. Dans le cadre des stratégies qu'il promeut aux niveaux mondial et national pour réaliser les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) n<sup>os</sup> 4 et 5 relatifs à la santé du nourrisson, de l'enfant et de la mère en renforçant la protection de la maternité au travail, le Bureau collabore actuellement avec l'OMS à la rédaction d'un guide pratique sur la protection de la maternité, qui sera expérimenté au Cambodge, en Chine, aux Philippines et en République-Unie de Tanzanie.

14. L'approche générale relative à la protection des travailleurs migrants met l'accent sur l'aide à la formulation et à la mise en œuvre de politiques des migrations de main-d'œuvre qui tiennent compte des préoccupations spécifiques des hommes et des femmes. L'aide fournie aux mandants pour protéger les travailleuses migrantes portera sur certaines activités professionnelles, telles que le travail domestique, et sera fondée sur le Cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre.

## Principes et droits au travail

15. Les conclusions de la Conférence considèrent les normes internationales du travail comme l'un des principaux moyens pour promouvoir l'égalité entre les sexes dans le monde du travail pour tous les travailleurs. La ratification des conventions fondamentales reste l'un des volets de la campagne lancée par le Directeur général en vue d'une ratification universelle d'ici à 2015<sup>3</sup>. L'accélération de la ratification et de la mise en œuvre de ces conventions est une priorité, compte tenu notamment des résultats correspondants qui sont fixés dans le cadre stratégique 2010-2015<sup>4</sup>. Les conclusions préconisent la mise au point d'un plan d'action pour la ratification universelle de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, ainsi que de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et destiné également à promouvoir la ratification de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Etant donné le taux élevé de ratification des conventions fondamentales et compte tenu du travail qui a été accompli dans de nombreux pays pour promouvoir la ratification, il sera nécessaire d'adopter une approche plus ciblée, adaptée à la situation particulière de chaque pays.
16. Les mesures destinées à promouvoir et à assurer l'application des autres conventions citées dans les conclusions – la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, et la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996 – seront définies au cas par cas en fonction des besoins et des demandes des mandants ainsi que des commentaires des organes de contrôle.
17. Les conclusions soulignent la nécessité de renforcer les législations et les politiques nationales sur le travail des enfants et de tenir compte de la thématique de l'égalité entre les sexes dans les approches destinées à combattre les pires formes de travail des enfants. Un travail considérable, assuré en particulier par le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), a déjà été entrepris et va se poursuivre en vue de l'application de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. En 2010, la Conférence mondiale sur le travail des enfants abordera le problème du travail des enfants en accordant une attention particulière à la situation spécifique des filles. Les conclusions se réfèrent à la Déclaration de 1998 de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et offrent ainsi l'occasion de poursuivre la réflexion sur le travail forcé ou obligatoire dans le cadre d'une approche différenciée selon le sexe.

<sup>3</sup> BIT: *Le travail décent: Défis stratégiques à venir*, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 97<sup>e</sup> session, Genève, 2008.

<sup>4</sup> Voir les résultats 14, 15, 16 et 17 du cadre stratégique 2010-2015 (document GB.304/PFA/2(Rev.)).

18. Pour soutenir les mesures visant à assurer l'application des conventions, il faut promouvoir des systèmes d'administration du travail et d'inspection du travail solides et efficaces. La création de réseaux nationaux et internationaux sera encouragée, afin d'améliorer la capacité des pouvoirs publics à contrôler et à assurer l'application effective des politiques et de la législation relatives à l'égalité entre hommes et femmes. Les programmes de formation destinés aux magistrats, aux inspecteurs du travail et autres responsables des administrations publiques seront renforcés et de nouveaux instruments seront mis au point, afin que l'application des dispositions concernant l'égalité des chances dans l'emploi et le traitement des plaintes pour discrimination se fassent dans la perspective de l'égalité entre les sexes. Des programmes de formation de ce type, dispensés ces dernières années par le Centre de Turin, se sont révélés fructueux. Un nouveau module global de formation destiné aux inspecteurs du travail, dont les différents volets ont pour dénominateur commun la thématique de l'égalité entre les sexes, est en cours d'achèvement. Le Bureau continue d'aider les Etats Membres en effectuant des audits des services d'administration et d'inspection du travail, qui portent notamment sur la manière dont ces services prennent en considération et appliquent les principes de l'égalité entre les sexes.

## **Dialogue social**

19. Le dialogue social et le tripartisme sont des instruments essentiels pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail aux niveaux international, régional et national ainsi que dans les communautés et les entreprises. Le Bureau a aidé de nombreux Etats Membres à établir des institutions de dialogue tripartites qui ont permis une prise en compte systématique de la question de l'égalité hommes-femmes dans le dialogue social ou dans les politiques de l'emploi. Des organes tripartites de dialogue social ont ainsi été mis sur pied en Argentine, au Brésil, au Chili, au Paraguay et en Uruguay. Ils sont parvenus à intégrer la thématique de l'égalité entre les sexes dans la négociation collective, en se confrontant notamment à des questions comme celles de l'égalité des chances, de la promotion des femmes aux postes à responsabilités, de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et de l'égalité de rémunération. Les enseignements qui ont pu être tirés de leur expérience vont être synthétisés dans un guide sur la mise en place et le fonctionnement d'organes de ce type, qui sera élaboré en coopération avec le Centre de Turin.
20. Le Bureau continue d'aider les organisations de travailleurs et d'employeurs à se doter des capacités nécessaires – en matière d'élaboration des politiques, de recherche et de diffusion des informations – pour réaliser l'égalité entre les sexes sur le lieu de travail. Par exemple, une étude comparative est actuellement menée dans une dizaine de pays de toutes les régions, sur la promotion par le dialogue social des questions d'égalité entre les sexes (cette étude sera publiée et diffusée fin 2009).
21. La dimension sectorielle du dialogue social sera renforcée. Ainsi, un atelier tripartite pour les pays producteurs de pétrole se tiendra à Beyrouth à la fin 2009, et se consacrera à une analyse de la situation des femmes et des jeunes travailleurs dans l'industrie pétrolière.

## **Renforcement des connaissances et des capacités**

22. L'audit participatif de genre du BIT joue un rôle capital dans les mesures déployées pour évaluer et suivre les progrès accomplis en matière d'égalité entre hommes et femmes au sein de l'Organisation et dans le monde du travail. Cet outil a aidé les équipes de pays des Nations Unies en Afrique et en Asie à intégrer la thématique de l'égalité entre les sexes dans le programme «Unis dans l'action». La formation des organisateurs d'audit sur les

questions de parité hommes-femmes va se poursuivre, le but étant d'obtenir un effet d'entraînement qui permettra aux mandants, aux experts nationaux des questions d'égalité et au personnel des Nations Unies de se doter des capacités nécessaires dans ce domaine.

23. Le perfectionnement des outils statistiques du Bureau se poursuit, afin d'améliorer la capacité de suivre au plus près les résultats obtenus dans le domaine de l'égalité entre les sexes, sur la base des indicateurs clés du marché du travail, et de pouvoir effectuer des analyses ventilées par sexe. La mise au point d'indicateurs du travail décent a joué à cet égard un rôle important. On s'attachera à promouvoir auprès des mandants un classement par sexe des données relatives au marché du travail, notamment en ce qui concerne les dispositions des conventions collectives relatives à l'égalité, l'accès des femmes aux postes à responsabilités et l'emploi précaire. La production de données ventilées par sexe et par âge sur le travail forcé et la traite des personnes se poursuit. Le Programme d'information statistique et de suivi sur le travail des enfants de l'IPEC (SIMPOC) intègre pleinement la thématique de l'égalité entre les sexes dans ses méthodes.
24. Pour répondre aux besoins de formation et de renforcement des capacités qui sont mentionnés dans les conclusions, le Centre de Turin va maintenir et actualiser son programme de cours réguliers, dispensés en plusieurs langues sur place et en ligne, sur l'intégration des questions d'égalité dans le monde du travail. Des cours et des ateliers consacrés aux méthodes de budgétisation qui favorisent l'égalité hommes-femmes seront organisés comme cela a été demandé. Les activités de formation sur les questions d'égalité hommes-femmes concernant les groupes vulnérables exposés à des comportements discriminatoires (notamment les personnes handicapées, les personnes âgées et les populations autochtones) ainsi que sur l'égalité de rémunération, adaptées selon les régions, sont en train d'être renforcées.
25. Tout en reconnaissant la richesse de la base de connaissances existante, les conclusions de la Conférence rappellent qu'il est nécessaire de poursuivre les recherches sur les facteurs qui déterminent la persistance des inégalités entre les hommes et les femmes dans le monde du travail. Le *Rapport sur le travail dans le monde* (publié chaque année par l'Institut international d'études sociales) contribuera à combler les déficits de connaissances dans ce domaine. Les nouveaux travaux de recherche pourraient porter sur: l'analyse sociopolitique de l'impact de la crise actuelle sur certains groupes vulnérables, comme les ménages dirigés par des femmes, et sur les soins et services à la personne. En 2010, un numéro de la *Revue internationale du Travail* consacré aux tâches domestiques analysera la participation des femmes sur le marché du travail et ses répercussions sur le partage des tâches domestiques non rémunérées dans les ménages.

## Coopération et partenariats pour le développement

26. En élaborant des plans de travail axés sur les résultats, le Bureau s'efforcera de mobiliser les ressources nécessaires pour concrétiser les résultats attendus dans le domaine de l'égalité entre les sexes, au niveau national et au plan mondial, ainsi que pour intégrer, selon les besoins constatés, la thématique de l'égalité dans les programmes et les projets de coopération technique. Conformément aux procédures d'assurance qualité du BIT pour la coopération technique, l'évaluation de l'ensemble des programmes et des projets continuera de se faire sous l'angle de leur contribution à l'égalité entre les sexes et à la non-discrimination, ainsi que de l'utilisation d'une méthode permettant une prise en compte systématique de la question de l'égalité. L'égalité entre hommes et femmes continuera d'être promue par le biais d'accords de partenariat avec les donateurs, dans le cadre des mesures prises pour donner effet aux conclusions de la Conférence et répondre à la demande croissante d'assistance technique.

27. Le Bureau continuera de soutenir la réforme des Nations Unies, dont l'un des cinq principes de programmation est celui de l'égalité entre hommes et femmes. En s'appuyant sur des partenariats internationaux, le Bureau fera valoir dans tout le système des Nations Unies, les avantages que présentent le dialogue social et la participation des partenaires sociaux pour la réalisation de l'objectif de l'égalité entre hommes et femmes.
28. Le prochain plan d'action de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes, qui doit être présenté en 2010, tiendra compte des mesures prises à moyen terme et à long terme pour assurer la mise en œuvre des conclusions. L'établissement de liens entre les conclusions et chacun des résultats du cadre stratégique 2010-2015 aidera le Bureau à mettre au point des stratégies à long terme et à mettre à profit les politiques et programmes ayant fait leurs preuves pour promouvoir l'égalité des sexes dans le monde du travail. Le Conseil d'administration sera ainsi en mesure d'examiner de quelle manière la stratégie intègre les conclusions lorsqu'il examinera les Propositions de programme et de budget pour 2012-13, qui doivent être présentées par le Directeur général en 2011.
29. *Le Conseil d'administration voudra sans doute demander au Directeur général de:*
- a) *communiquer la résolution de la Conférence concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs des Etats Membres;*
  - b) *prendre des mesures pour donner effet aux conclusions de la Conférence concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent d'une manière coordonnée et efficace au siège et sur le terrain, et rendre régulièrement compte au Conseil d'administration des progrès accomplis et des résultats obtenus;*
  - c) *poursuivre les activités de suivi mentionnées dans le présent document et lancer de nouvelles initiatives, en particulier dans le contexte de la crise actuelle.*

Genève, le 5 octobre 2009.

*Point appelant une décision:* paragraphe 29.

## Annexe

### Résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent<sup>1</sup>

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en sa 98<sup>e</sup> session, 2009,

Ayant tenu une discussion générale en se fondant sur le rapport VI intitulé *L'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent*,

1. Adopte les conclusions suivantes; et
2. Invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à en tenir dûment compte dans la planification des activités futures en matière d'égalité entre femmes et hommes dans le monde du travail et à demander au Directeur général de les prendre en considération lors de la mise en œuvre du programme et budget pour la période biennale 2010-11 et lors de l'affectation des autres ressources éventuellement disponibles au cours de la période biennale 2008-09.

## Conclusions

### Introduction

1. Il est universellement reconnu que l'égalité entre femmes et hommes dans le monde du travail est une valeur fondamentale de l'Organisation internationale du Travail. De la Constitution de 1919 à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, en passant par les normes internationales du travail, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998, les résolutions des Conférences internationales du Travail et les décisions du Conseil d'administration relatives à l'égalité femmes-hommes, l'objectif commun est l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe dans le monde du travail et la promotion de l'égalité entre femmes et hommes.

2. Des avancées ont été réalisées ces dernières décennies pour faire progresser l'égalité femmes-hommes dans le monde du travail. Les déclarations de politique générale internationales et régionales appuient fortement ces avancées. Dans de nombreux pays, les cadres politiques et législatifs nationaux, ainsi que le contrôle de l'application des lois, ont été améliorés. Dans certains pays, les systèmes d'administration du travail et d'inspection du travail suivent et/ou contrôlent mieux l'application des lois et réglementations relatives à l'égalité femmes-hommes. De nombreux employeurs, groupes d'employeurs, syndicats et leurs organisations ont œuvré en faveur de l'égalité femmes-hommes. Sur une base volontaire, de nombreux employeurs et groupes d'employeurs ont encouragé l'égalité femmes-hommes au-delà des obligations imposées par la loi. La sensibilisation aux droits des travailleurs à l'égalité de chances et de traitement a augmenté. De nombreux gouvernements ont adopté des politiques actives du marché du travail tenant compte de l'inégalité entre les sexes dans leurs objectifs de croissance riche en emplois, de plein emploi et de travail décent ainsi que d'entreprises durables. L'égalité femmes-hommes est désormais mondialement acceptée comme étant nécessaire au développement durable et à

<sup>1</sup> Adoptée le 17 juin 2009.

la réduction de la pauvreté chez les femmes et les hommes, améliorant ainsi le niveau de vie de chacun.

3. Toutefois, d'importants défis subsistent. Les femmes sont un groupe hétérogène qui comprend des travailleuses de l'économie informelle et des femmes rurales, migrantes, autochtones, appartenant à des minorités ainsi que des femmes jeunes, qui ont toutes des besoins distincts. La pauvreté s'est de plus en plus féminisée; l'écart de rémunération entre les sexes persiste; et il n'y a pas assez de travail sous toutes ses formes, y compris de travail à plein temps. La discrimination pour cause de grossesse et de maternité existe et la ségrégation horizontale et verticale persiste sur le marché du travail. Les femmes sont majoritaires dans les emplois à temps partiel subi. Tout au long de la vie d'une femme, les phases de transition donnent aussi lieu à des difficultés particulières. Malgré une amélioration des niveaux d'instruction, les femmes sont surreprésentées dans les emplois peu rémunérés; les femmes sont sous-représentées dans les postes exécutifs, de direction et techniques; de nombreuses femmes travaillent dans de mauvaises conditions; la violence sexuelle concerne toutes les étapes de la vie des femmes; dans certaines situations, le travail domestique rémunéré demeure l'une des rares options pour les femmes, notamment les migrantes; le VIH et le sida touchent de plus en plus de femmes jeunes, pauvres. Il est important de créer des conditions propices à une participation active des hommes aux responsabilités familiales pour répondre à la nécessité de concilier travail et vie privée, en particulier dans le domaine de la prise en charge des enfants et des personnes dépendantes. Davantage de femmes que d'hommes travaillent dans l'économie informelle, où les déficits de travail décent sont les plus importants. L'absence de sécurité sociale, l'écart salarial entre les femmes et les hommes, la faiblesse des rémunérations en général, l'inadéquation des conditions de travail, l'exploitation et les abus, notamment le harcèlement sexuel, ainsi que l'impossibilité de se faire entendre et représenter sont plus marqués chez les femmes car ces éléments s'ajoutent aux devoirs qui leur incombent du fait de leurs responsabilités familiales et de l'accès insuffisant aux ressources et à des services d'un coût abordable. Les efforts entrepris pour formaliser l'économie informelle bénéficieront particulièrement aux femmes. Pour formaliser l'économie informelle, il faut adopter un ensemble de mesures tenant compte des quatre objectifs stratégiques de l'OIT, à savoir l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et le tripartisme, et les principes et droits au travail.

### ***Raisons justifiant l'égalité femmes-hommes au travail***

4. L'égalité femmes-hommes est une question de justice sociale et elle est ancrée dans une démarche fondée sur les droits et l'efficacité économique. Lorsque l'ensemble des acteurs de la société peuvent participer, la justice sociale et l'efficacité économique ainsi que la croissance économique et le développement ont davantage de chances d'exister. Les obstacles culturels, économiques et sociaux doivent être identifiés et surmontés pour que les droits des femmes soient respectés. La discrimination fondée sur le sexe est souvent mêlée à d'autres formes de discrimination. Il faut mettre en place des politiques et programmes de lutte contre les formes multiples de discrimination envers les femmes. Il existe un lien étroit entre les taux de fécondité, l'amélioration de l'éducation, le niveau élevé du taux d'activité des femmes et les politiques non discriminatoires, dont l'objectif est d'équilibrer les responsabilités professionnelles et familiales. Les avantages de l'égalité femmes-hommes liés à l'amélioration de l'accès à une éducation et à une formation de qualité, à la formation professionnelle et à l'apprentissage tout au long de la vie pour créer une main-d'œuvre compétitive ne peuvent pas être surestimés. Le travail décent est une réalité lorsqu'il existe des possibilités d'emplois productifs et de qualité pour les femmes et les hommes. Les stratégies devraient prendre en compte une approche fondée sur le cycle de vie, et plus particulièrement les phases de transition dans la vie des femmes et des hommes.

5. Le harcèlement sexuel et les autres formes de harcèlement sont des formes graves de discrimination répandues dans le monde, qui portent atteinte à la dignité des femmes et des hommes, vont à l'encontre de l'égalité entre les sexes et peuvent avoir de lourdes conséquences. La violence sexiste devrait être interdite sur le lieu de travail et il faudrait mettre en place, selon le cas, des politiques, des programmes, des lois et autres mesures de prévention. Le lieu de travail est un environnement propice à la prévention par la sensibilisation des femmes et des hommes au caractère discriminatoire du harcèlement et à son impact sur la productivité et la santé. C'est un problème qui devrait être abordé dans le cadre du dialogue social, y compris, le cas échéant, de la négociation collective au niveau de l'entreprise, du secteur ou du pays.

### ***Les hommes et l'égalité femmes-hommes***

6. Les mesures visant à permettre de concilier travail et famille concernent non seulement les femmes, mais aussi les hommes. Diverses nouvelles mesures (par exemple, le congé de paternité et/ou le congé parental) ont permis aux pères qui travaillent d'assumer davantage de responsabilités familiales et ces mesures pourraient être reproduites. Cela concerne les soins aux enfants et aux membres de la famille à charge. Il est prouvé que, lorsque la participation des femmes à la main-d'œuvre augmente, davantage d'hommes prennent un congé parental. On constate aussi une augmentation du taux de natalité; les longues heures de travail des hommes peuvent être réduites. Dans certaines sociétés, les pères d'aujourd'hui prennent un congé de paternité et assument davantage de responsabilités familiales, ce qui est la preuve d'un changement d'attitude progressif et de l'effritement des préjugés sexistes. Une législation novatrice et des politiques proactives, ainsi qu'une sensibilisation à la «paternité» comme valeur et responsabilité sociales, pourraient renforcer ce changement. On veillera à ce que les hommes faiblement qualifiés ne deviennent pas plus vulnérables.

### ***Nouveaux scénarios – la mondialisation***

7. La mondialisation a entraîné des changements importants qui ont des conséquences sur la vie de tous les hommes et de toutes les femmes et ouvrent la voie à une croissance et à une transformation rapides dans certains pays, notamment dans les nouvelles technologies. D'une part, ces avancées ont réduit les obstacles auxquels les femmes sont confrontées en créant davantage de possibilités d'emploi. D'autre part, certains de ces nouveaux emplois sont souvent des emplois précaires et informels qui ne constituent pas un travail décent, qui sont caractérisés par une faible rémunération, un accès limité ou inexistant à la sécurité sociale, à la protection sociale, au dialogue social, et une absence de la pleine jouissance des droits des travailleurs. Etant donné que la mondialisation touche différemment les femmes et les hommes, les besoins différents des femmes et des hommes doivent être analysés de façon plus différenciée lors de l'élaboration de politiques et des évaluations d'impact.

8. A des fins de cohérence, il faut que l'OIT examine toutes les politiques économiques et financières internationales et les analyse sous l'angle de l'égalité femmes-hommes.

### ***La crise économique actuelle***

9. Les crises ne doivent pas servir d'excuse pour accroître les inégalités ou affaiblir les droits acquis par les femmes. La crise actuelle a de graves conséquences sur le monde du travail car des entreprises ferment et des travailleurs perdent leur emploi. Placer la reprise économique et donc l'emploi au cœur de la réponse à la crise devrait être considéré comme une priorité. En période de crise économique, le non-respect des principes et droits fondamentaux au travail représenterait l'incapacité à respecter les droits universellement reconnus et l'échec de la politique économique à garantir la croissance et la relance. La

crise actuelle doit être considérée comme une possibilité de forger de nouvelles mesures tenant compte de l'égalité femmes-hommes.

10. Les plans de relance, en temps de crise économique, doivent prendre en compte les conséquences pour les femmes et pour les hommes et inclure les questions liées à l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des mesures. Les mesures à court terme peuvent inclure la création d'emplois et la préservation des emplois existants, des mesures de remplacement du revenu afin d'aider les femmes et les hommes à prendre soin de membres de leur famille, la formation et la reconversion professionnelles ainsi que le soutien aux petites et moyennes entreprises (PME). Ces mesures devraient être compatibles avec les objectifs à long terme d'un développement économique, social, durable, respectueux de l'environnement et de l'égalité femmes-hommes.

11. Des mesures à moyen et long terme doivent être prises pour réexaminer la législation, y compris la législation du travail lorsque cela est nécessaire, pour offrir aux femmes et aux hommes davantage de possibilités de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Les politiques doivent aussi inclure la formation des femmes dans des domaines non traditionnels, notamment la fonction d'entrepreneur; la reconversion des femmes et des hommes dans des emplois qui battent en brèche la ségrégation professionnelle; l'utilisation des technologies modernes; et les politiques actives du marché du travail, notamment par exemple l'action positive pour les femmes. En période de crise économique, l'investissement des gouvernements dans les services publics et communautaires doit être renforcé, le cas échéant, notamment dans les zones rurales. Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient lutter contre les préjugés sexistes qui peuvent influencer la manière dont les femmes ressentent la crise. Il conviendrait d'insister sur un meilleur partage des tâches d'assistance et des responsabilités familiales afin que les femmes et les filles ne continuent pas à assumer la majorité des tâches domestiques. Dans toutes les discussions relatives aux plans de relance, aussi bien lors de leur conception que de l'évaluation de leurs résultats, les femmes doivent pouvoir s'exprimer au même titre que les hommes.

### ***Le changement climatique et les emplois verts***

12. Avec le développement des industries qui utilisent des énergies renouvelables et propres, de nouveaux emplois verts sont créés et doivent constituer une voie à suivre pour la formation et l'emploi des femmes et des hommes. Afin de favoriser une transition socialement juste vers les emplois verts, les femmes et les hommes devraient pouvoir bénéficier d'initiatives d'éducation et de formation, et de politiques du marché du travail qui favorisent le développement des compétences nécessaires aux nouveaux emplois verts et la transition pour les travailleurs qui perdront leur emploi.

### ***L'égalité femmes-hommes et l'Agenda du travail décent***

13. Comme écrit dans la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, les quatre objectifs stratégiques de l'OIT, à savoir l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et le tripartisme, ainsi que les principes et droits fondamentaux au travail, mis en œuvre notamment par le biais des normes internationales du travail, sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement. La question de l'égalité femmes-hommes doit être considérée comme commune à ces objectifs. Les efforts entrepris pour veiller à ce que l'égalité femmes-hommes soit placée au cœur du travail décent doivent donc être holistiques.

## L'emploi

14. Une croissance durable et riche en emplois productifs est nécessaire pour créer des possibilités de travail décent pour les femmes et les hommes, grâce auxquelles les sociétés parviendront à réaliser leurs objectifs de développement économique, de niveau de vie de qualité et de progrès social. Des politiques de l'emploi tenant compte des questions relatives à l'égalité entre les sexes sont un moyen essentiel pour parvenir à la réduction de la pauvreté et à une croissance équitable et inclusive. Les données montrent que les mesures égalitaires entraînent des gains de productivité, stimulent la croissance économique, permettent un fonctionnement plus efficace des marchés du travail et favorisent le travail décent. La prise en compte de l'égalité femmes-hommes doit donc être un élément central de tous les aspects relatifs à la création d'emplois, notamment les cadres macroéconomiques sur lesquels elle s'appuie, les politiques actives du marché du travail, le développement des compétences et de l'employabilité, le développement des entreprises et les politiques de développement d'infrastructures à forte intensité d'emploi.

15. En ce qui concerne les cadres macroéconomiques, il est bien établi que la croissance économique en elle-même ne sera peut-être pas suffisante pour créer de l'emploi et réduire la pauvreté. Conformément à l'Agenda global pour l'emploi, les politiques d'emploi doivent être au cœur des politiques économiques et sociales plus générales. Les politiques de l'emploi tenant compte de la question de l'égalité femmes-hommes sont essentielles pour garantir que les pauvres, en particulier les femmes pauvres, puissent bénéficier de la croissance économique et y participer. Une attention spéciale doit être accordée à la situation des jeunes femmes et hommes. Les politiques macroéconomiques et les cadres de développement nationaux, tels que les documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP), doivent être conçus en tenant compte de la dimension sexospécifique afin de garantir que leurs dispositions concernant l'emploi n'ont pas d'effets néfastes sur les femmes par rapport aux hommes. Ils devraient prendre en compte les inégalités structurelles auxquelles sont confrontées les femmes, dont peuvent faire partie la ségrégation professionnelle et l'inégalité des rapports de force sur le marché du travail.

16. Les politiques actives du marché du travail, quant à elles, sont les outils qui permettent aux décideurs d'équilibrer l'offre et la demande de main-d'œuvre en mettant particulièrement l'accent sur les femmes. Elles peuvent donc représenter un moyen important de garantir l'égalité d'accès aux possibilités d'emploi pour les femmes et les hommes. Des mesures ciblées (par exemple, des objectifs temporaires ou des quotas, selon la réglementation ou la pratique nationale) peuvent aider à venir à bout de la discrimination persistante dans l'accès à l'emploi.

17. Etant donné qu'une main-d'œuvre qualifiée est une condition préalable pour avoir des entreprises durables et pour relever les défis de la compétitivité mondiale, l'éducation et le développement des compétences au profit des femmes et des hommes constituent une première priorité. La ségrégation professionnelle concentre traditionnellement les femmes dans les activités économiques traditionnellement «féminines», faiblement qualifiées et souvent caractérisées par une faible rémunération. Il est donc capital de dûment reconnaître l'importance et la valeur des emplois, des secteurs et des activités où les femmes sont surreprésentées et d'en faire des possibilités d'emploi attrayantes pour les hommes autant que pour les femmes. En outre, des dispositions doivent être prises pour que les femmes puissent acquérir les compétences requises pour les emplois, activités et secteurs en expansion qui offrent des possibilités de travail décent. Pour éviter une accumulation des handicaps, les politiques éducatives et de développement des compétences devraient être axées sur l'égalité de chances au profit des filles et des femmes et inciter les hommes à assumer les obligations familiales afin que les femmes puissent réintégrer le marché du travail.

18. L'inégalité de rémunération est le symptôme d'une inégalité persistante entre femmes et hommes. Les qualifications et les emplois des femmes sont traditionnellement sous-évalués; de même, les rémunérations des femmes n'ont pas suivi la progression de leur niveau d'instruction. Alors qu'un plus grand nombre de femmes instruites entrent aujourd'hui dans le monde du travail, l'écart de rémunération tarde à se resserrer. Un salaire minimum offrant un revenu de base peut contribuer à diminuer la pauvreté et à réduire les disparités entre femmes et hommes. Les données recueillies dans plusieurs pays montrent que la liberté d'association et la négociation collective peuvent contribuer à réduire les écarts de rémunération. De meilleures informations sur les clauses d'égalité des salaires dans les conventions collectives sont nécessaires. La discrimination salariale directe entre un homme et une femme qui accomplissent le même travail est généralement facile à reconnaître. Le concept d'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un «travail de valeur égale» est plus difficile à cerner et à mettre en œuvre. Le respect de ce principe est essentiel à cause de la ségrégation sexuelle sur le marché du travail. Des activités doivent être entreprises pour que le principe soit compris et appliqué, selon le cas. Des évaluations du poste de travail sur la base de critères objectifs et non discriminatoires sont un moyen de mettre en œuvre le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

19. La formation tout au long de la vie, les possibilités d'apprentissage et les politiques de formation professionnelle ont besoin d'être orientées et doivent être accessibles pour permettre aux femmes et aux hommes de s'adapter à l'évolution des qualifications et aux exigences du progrès technique. La fixation d'objectifs prévoyant un meilleur équilibre femmes-hommes dans les activités de formation, les mesures propres à garantir des horaires et des méthodes de formation plus souples, l'élimination des stéréotypes dans les programmes éducatifs et les activités générales de sensibilisation peuvent favoriser un accès égal des femmes à ces opportunités. Le dialogue social et les mécanismes tripartites dans les stratégies de développement des ressources humaines sont un important moyen de veiller à ce que les politiques de développement des compétences soient adaptées à la demande dans le secteur privé et sur le marché du travail, et à ce que les femmes puissent tirer avantage de nouvelles activités rémunératrices.

20. Le développement des PME et de l'entrepreneuriat féminin est un moyen essentiel pour créer des emplois et peut constituer une chance d'autonomiser socialement et économiquement les femmes en même temps que les hommes et leurs familles. Les conclusions adoptées lors de la 96<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (2007) sur la promotion des entreprises durables proposent quelques conditions de base généralement considérées comme essentielles: 1) paix et stabilité politique; 2) bonne gouvernance; 3) dialogue social; 4) respect des droits humains universels et des normes internationales du travail; 5) culture d'entreprise; 6) politique macroéconomique saine et stable et bonne gestion de l'économie; 7) commerce et intégration économique durable; 8) environnement juridique et réglementaire propice; 9) Etat de droit et protection des droits de propriété; 10) concurrence loyale; 11) accès aux services financiers; 12) infrastructures matérielles; 13) technologies de l'information et de la communication; 14) éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie; 15) justice sociale et insertion sociale; 16) protection sociale adéquate; 17) gestion responsable de l'environnement.

21. La réduction des situations de travail précaire, lorsqu'elles se caractérisent par l'insécurité et l'instabilité de l'emploi dans l'économie, nécessite un ensemble de mesures composé d'une réglementation du marché du travail et de politiques actives du marché du travail conçues dans l'optique de l'égalité femmes-hommes.

22. Les femmes, notamment les femmes rurales, ont besoin d'un meilleur accès aux ressources productives et d'une plus grande maîtrise de celles-ci, en particulier la terre, la technologie, les informations sur le marché et le crédit, pour garantir la viabilité de leurs entreprises. L'accès au crédit est particulièrement important compte tenu des barrières rencontrées par nombre d'entre elles lorsqu'elles s'adressent aux institutions financières officielles. Les faibles investissements publics dans les zones rurales se traduisent par des infrastructures et des services inadaptés qui ne font qu'aggraver le problème des femmes non rémunérées et compromettre leurs chances d'avoir des possibilités de revenus. De plus grands investissements publics dans l'infrastructure sociale des zones rurales pourraient sensiblement alléger les responsabilités familiales des femmes et les aider à sortir de la pauvreté.

23. Les travaux publics à forte intensité d'emploi peuvent constituer un moyen important de créer des emplois et des actifs dans les communautés pauvres. Pour l'heure, la plupart des investissements sont concentrés dans l'infrastructure physique au détriment de l'infrastructure sociale. Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient prendre des mesures pour veiller à ce que ces emplois nouvellement créés soient accessibles aux hommes et aux femmes sur un pied d'égalité.

24. Les zones franches d'exportation (ZFE) se sont révélées utiles pour certaines économies. Elles peuvent offrir aux femmes des possibilités d'emploi qui n'existent pas toujours dans l'économie nationale. Des données montrent que les ZFE peuvent offrir de meilleurs salaires et conditions de travail. On redoute que dans certains cas une mauvaise mise en œuvre des normes du travail n'aboutisse à des conditions de travail inacceptables. La liberté d'association, le droit de négociation collective et les normes fondamentales du travail devraient s'appliquer à toutes les ZFE et servir à garantir le respect des droits des travailleurs, y compris l'égalité entre les sexes.

### **Protection sociale**

25. La sécurité sociale est un puissant moyen de lutte contre la pauvreté et les inégalités, et pourtant non seulement de nombreux femmes et hommes sont exclus des régimes et des protections existants, mais les femmes sont particulièrement vulnérables à l'exclusion sociale. Bien que la plupart des régimes de sécurité sociale aient été initialement conçus sur la base du modèle de l'homme soutien de famille, les systèmes évoluent lentement à mesure que les femmes participent davantage à la main-d'œuvre. Les régimes de pensions doivent être financièrement viables et devraient éliminer le traitement inéquitable des femmes qui réduit les femmes âgées à la pauvreté. Des politiques sociales bien conçues, réalisables et viables financièrement peuvent aller de pair avec une économie performante. La protection sociale devrait inciter les travailleurs à entrer dans l'économie formelle. L'approche du paragraphe 16 des conclusions de 2007 concernant la promotion d'entreprises durables contribuera à faire progresser l'égalité femmes-hommes. Elle se lit comme suit: «un modèle de sécurité sociale universel durable fondé sur la fiscalité, ou tout autre modèle national fournissant aux citoyens l'accès aux services essentiels tels que des soins de santé de qualité, des indemnités de chômage, la protection de la maternité et une pension de retraite, est essentiel pour améliorer la productivité et encourager les transitions vers l'économie formelle». Les prestations de paternité et/ou parentales ne devraient pas être oubliées.

26. Les considérations relatives à la sécurité et à la santé au travail étaient autrefois concentrées sur les métiers dangereux occupés principalement par les hommes. La proportion croissante de femmes dans la main-d'œuvre appelle l'attention sur l'intérêt de disposer de plus d'études sur l'impact différent sur les femmes et les hommes des risques sur le lieu de travail. Il convient d'accorder une plus grande attention aux besoins spécifiques des hommes et des femmes en matière de sécurité et de santé au travail, y compris en matière de santé reproductive, à la fois pour les femmes et les hommes, en

encourageant l'adoption de politiques et de pratiques appropriées pour les femmes et les hommes.

27. La nécessité de la prise en compte de la protection de la maternité comme faisant partie intégrante des obligations des gouvernements en matière de politique sociale et économique devrait être reconnue et appliquée. La suppression de la discrimination pour cause d'obligations familiales – notamment en ce qui concerne les politiques d'embauche et de licenciement discriminatoires envers les femmes en âge de procréer – grâce à de meilleurs cadres juridiques, effectivement appliqués, est nécessaire. Afin de progresser dans la mise en œuvre du principe des congés de maternité payés et des congés de paternité et/ou parentaux, des systèmes de soutien publics et d'autres mesures peuvent et doivent être mis au point.

28. Les difficultés à concilier responsabilités professionnelles et responsabilités familiales continuent à faire obstacle à une pleine participation des femmes à la main-d'œuvre et à leur autonomisation économique. Les Etats devraient prendre des mesures visant à promouvoir et encourager un meilleur équilibre vie professionnelle-vie familiale, et en particulier s'efforcer de fournir des services plus nombreux et de meilleure qualité pour les soins aux enfants et aux personnes à charge. Les législations et les politiques (les congés de paternité et/ou parentaux payés, par exemple) qui encouragent les hommes à partager la responsabilité des soins aux enfants et aux personnes à charge ont montré leur efficacité dans plusieurs pays. Le comportement des hommes doit changer compte tenu du fait que le partage des responsabilités parentales est un élément essentiel pour lever les obstacles sexistes stéréotypés. Un partage plus équitable des tâches ménagères se traduit par des avantages significatifs pour les deux sexes. Il est possible de concilier responsabilités professionnelles et responsabilités familiales lorsque la question est abordée de manière holistique. Le déclin généralisé de la fécondité (qui, selon les projections, finira par gagner toutes les régions) doit être vu sous l'angle des réalités nationales: niveau d'instruction des femmes, accès à la protection de la maternité et accès à des soins aux enfants et aux personnes à charge de qualité et abordables. Lorsque des politiques d'aide à la famille sont adoptées, le travail rémunéré et les soins aux personnes deviennent compatibles.

### ***Principes et droits au travail***

29. Les normes internationales du travail constituent l'un des principaux moyens de promouvoir l'égalité dans le monde du travail au profit de tous les travailleurs. Si on veut ancrer l'égalité femmes-hommes dans un solide cadre d'action international qui apporte des réponses dans le monde du travail, la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, doivent être ratifiées, mises en œuvre et suivies par l'ensemble des Etats Membres. Un appel urgent est lancé pour la ratification universelle de ces deux conventions fondamentales.

30. La convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, demandent aux Etats de donner des orientations et de prévoir des moyens concrets pour concilier les responsabilités professionnelles et familiales ainsi que pour protéger les travailleuses enceintes. Le respect de ces conventions, associé à des mesures qui en facilitent l'application, est considéré comme important pour réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes. Il convient de noter que la convention n° 156 s'applique à la fois aux travailleurs et aux travailleuses qui ont des personnes à leur charge. Les Etats Membres de l'OIT ont accordé une grande attention à la protection de la maternité. Le faible taux de ratification de la convention n° 183 exige une analyse approfondie et les efforts visant à promouvoir cette convention devraient être intensifiés. La convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, et la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, fixent des normes

internationales concernant les modalités de travail flexible et décent, qui peuvent améliorer l'égalité femmes-hommes. Il est important de noter que la majorité du travail à temps partiel et du travail à domicile est effectuée par des femmes qui souvent n'ont pas choisi ces formes de travail ou assument seules la charge de la famille.

31. La discrimination fondée sur le sexe s'ajoute souvent à d'autres formes de discrimination. La convention n° 111 énonce six autres critères interdits de discrimination; elle reconnaît aussi que d'autres formes de discrimination peuvent apparaître et permet aux Etats qui l'ont ratifiée d'ajouter des critères supplémentaires d'interdiction de la discrimination.

32. Bien que de nombreux pays aient adopté une législation qui condamne la discrimination fondée sur le sexe, l'égalité femmes-hommes n'existe dans aucune société. Il faut examiner la législation existante et à venir dans une perspective de genre pour garantir que les lois n'aient pas d'effets pervers ou discriminatoires sur les femmes ou les hommes. Les lois instituant l'action positive ont dans de nombreux cas permis de redresser d'anciennes et persistantes inégalités entre les sexes sur le marché du travail. La participation des partenaires sociaux à la formulation et à la révision de la législation garantit que les normes juridiques reflètent précisément la réalité socio-économique et les besoins ou préoccupations des employeurs et des travailleurs. Il faut que les cadres juridiques concernant l'égalité de chances et de traitement soient mieux appliqués et que cette application soit mieux contrôlée par des administrations du travail, des inspections du travail et des tribunaux au sein desquels les femmes et les hommes soient représentés de façon équitable, sensibles aux différences entre les sexes et qui soient équipés pour traiter les affaires concernant l'égalité entre les sexes. Il faut former les juges, les inspecteurs du travail et les responsables gouvernementaux afin qu'ils soient mieux en mesure de repérer les inégalités femmes-hommes et d'y remédier. Les partenaires sociaux jouent un rôle important en informant leurs membres de la législation et en révisant les textes discriminatoires.

33. L'expérience montre que les droits sont mieux appliqués lorsqu'ils sont défendus par des institutions crédibles et correctement financées, comme les mécanismes nationaux pour l'égalité ou d'autres organes spécialement chargés de promouvoir l'égalité. Les gouvernements devraient donc, avec les partenaires sociaux, élaborer des politiques et des mesures concrètes et débloquent les ressources nécessaires à leur mise en œuvre effective et à leur bon fonctionnement.

34. Deux conventions fondamentales revêtent un intérêt particulier pour l'égalité femmes-hommes, la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, qui énoncent les droits nécessaires pour réaliser l'égalité entre les sexes. L'application de ces deux conventions est particulièrement importante pour la réalisation de tous les autres droits, y compris les droits humains des femmes.

35. L'OIT assoit son action en faveur de l'élimination du travail des enfants sur une solide base normative. La convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, réclament une action immédiate contre les pires formes de travail des enfants, telles que l'utilisation des filles ou garçons de moins de 18 ans pour le travail forcé ou obligatoire; les conflits armés; la prostitution, la production de matériel ou de spectacles à caractère pornographique; la production et le trafic de drogues; et les travaux qui peuvent nuire à la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. La convention n° 182 dispose notamment que les Etats Membres doivent tenir compte de la situation particulière des filles. Des efforts doivent par conséquent être faits pour rechercher des moyens concrets qui permettent aux Etats Membres de mieux tenir compte des différences entre les sexes et de la situation particulière des filles dans leurs plans de lutte contre le travail des enfants.

## ***Le dialogue social***

36. Le dialogue social et le tripartisme sont des instruments essentiels pour faire progresser l'égalité femmes-hommes dans le monde du travail aux échelons international, régional, national et local ainsi que dans l'entreprise. Le dialogue et la recherche d'un consensus entre les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs permettent de progresser concrètement vers l'élaboration et la mise en application d'une législation interdisant la discrimination ainsi que de politiques et mesures qui favorisent l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour que le dialogue social soit efficace, il faut accroître la participation des femmes. Pour cela, il faut que davantage de femmes aient accès aux postes de direction des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs. L'inclusion des femmes dans le dialogue social, y compris dans la négociation collective et à la Conférence internationale du Travail, est indispensable pour éliminer la discrimination fondée sur le sexe et devrait être encouragée parmi les représentants gouvernementaux, employeurs et travailleurs.

37. La négociation collective est un moyen essentiel de définir les conditions d'emploi. Elle peut garantir l'intégration systématique de la problématique femmes-hommes dans les politiques du marché du travail et les politiques macroéconomiques en général, et peut porter sur des aspects particuliers tels que l'écart salarial entre femmes et hommes, l'amélioration de la protection contre la discrimination, les mesures permettant de concilier responsabilités professionnelles et familiales et la mise en place de structures d'accueil pour les enfants, la violence et le harcèlement sexuels ainsi que la promotion de l'emploi des femmes. Le dialogue tripartite, y compris par le biais des conseils économiques et sociaux, des instances nationales chargées de la politique de l'emploi et des commissions tripartites chargées de l'égalité entre les sexes, a permis une application plus efficace des mesures destinées à favoriser l'égalité femmes-hommes. De tels organismes tripartites devraient être créés – ou ceux qui existent renforcés – pour institutionnaliser le dialogue social sur les questions d'égalité entre les sexes. Les négociateurs et autres représentants femmes et hommes des trois parties doivent avoir une formation sur la question de l'égalité femmes-hommes et de l'égalité de rémunération, et il faut plus de femmes à la table des négociations.

## ***Le rôle des gouvernements***

38. Les gouvernements doivent affirmer clairement leur engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes et prouver qu'ils ont la volonté politique de mettre en place les mesures et les cadres juridiques nécessaires pour faire de l'égalité entre les sexes dans le monde du travail une réalité concrète. L'égalité femmes-hommes devrait faire partie des politiques nationales de développement, y compris des programmes publics et des services de prise en charge des enfants et des personnes dépendantes peu coûteux, viables et ouverts à tous.

39. Les gouvernements peuvent créer un environnement favorable à l'égalité femmes-hommes dans le monde du travail en veillant à la ratification des conventions de l'OIT qui ont trait à l'égalité, ainsi que la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, en adoptant une législation antidiscriminatoire et une législation du travail qui tiennent compte des différences entre les femmes et les hommes ainsi qu'en se dotant de politiques et de programmes qui favorisent l'égalité entre les sexes et visent en particulier les femmes les plus vulnérables de la société, à savoir celles des populations autochtones, migrantes, minoritaires, jeunes et rurales. Les gouvernements devraient contrôler l'application de ces lois et promouvoir la mise en œuvre de ces politiques et programmes par des services d'inspection du travail et

des tribunaux correctement dotés en ressources, qui n'exercent aucune discrimination fondée sur le sexe et au moyen de politiques macroéconomiques qui tiennent compte des différences entre les sexes, en développant l'entrepreneuriat et par le biais de mesures budgétaires adaptées aux besoins spécifiques des hommes et des femmes.

40. Les gouvernements devraient mettre en place des politiques et institutions nationales axées sur les questions d'égalité, ou moderniser celles qui existent, afin de garantir la cohérence de leur action à l'échelle nationale. La question de l'égalité femmes-hommes ne devrait pas relever de la responsabilité d'un seul ministère mais être intégrée dans toutes les structures de l'Etat afin de renforcer l'égalité entre les sexes dans la planification et la programmation nationales. Les gouvernements devraient envisager l'impact des budgets dans une perspective de genre, contrôler leurs résultats concernant les femmes et les hommes en général et en rendre compte.

41. Les gouvernements doivent assurer à tous des services de santé, une instruction et des services publics de qualité et peu coûteux, ce qui peut créer des emplois. En tant qu'employeur, le secteur public doit garantir que des pratiques non discriminatoires d'emploi sont appliquées pour réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes. Les gouvernements doivent veiller à ce que filles et garçons aient effectivement accès à l'instruction et ainsi renforcer le capital humain des femmes dès le départ en abolissant les stéréotypes sur l'éducation. L'éducation, le développement des compétences et la formation professionnelle devraient anticiper les besoins du marché du travail, c'est-à-dire ceux des employeurs et des travailleurs, en dotant les jeunes femmes et hommes des qualifications qui seront nécessaires dans l'avenir.

42. Les gouvernements doivent concevoir avec les partenaires sociaux des politiques qui permettent un meilleur équilibre des responsabilités professionnelles et familiales entre les femmes et les hommes pour offrir la possibilité d'un partage plus équitable de ces responsabilités. Il devrait s'agir, entre autres, du congé parental et/ou de paternité (accompagnés de mesures incitant les hommes à les utiliser car tel est rarement le cas). Des structures d'accueil pour les enfants et les personnes à charge, qui seront pourvues de ressources humaines et financières suffisantes, devraient être prévues.

43. C'est aux gouvernements qu'il incombe au premier chef de prendre des mesures adéquates pour formaliser l'économie informelle, dans laquelle les femmes occupent souvent des emplois précaires, atypiques et mal rémunérés. Les gouvernements devraient prendre des dispositions pour que tous bénéficient de la sécurité sociale et d'une protection sociale.

44. Les gouvernements devraient créer un environnement favorable au dialogue social, en permettant aux partenaires sociaux de défendre leurs positions dans des conditions de liberté et de respect. Les partenaires sociaux et les gouvernements devraient veiller à ce que les femmes soient équitablement représentées dans les organes tripartites. Des mesures d'action positive, y compris des quotas, peuvent être utilisées à cette fin.

45. Les gouvernements devraient élaborer des indicateurs d'égalité femmes-hommes, réunir, publier et diffuser régulièrement des données ventilées par sexe sur ces indicateurs et mettre en place des systèmes pour mesurer et suivre les progrès accomplis vers la réalisation d'objectifs convenus. Ces indicateurs devraient porter, entre autres, sur les taux d'activité, les services de prise en charge des enfants et des personnes dépendantes, l'écart salarial entre femmes et hommes, la violence contre les femmes sur le lieu de travail, le développement de l'entrepreneuriat féminin et les femmes qui occupent des postes de direction.

46. Les gouvernements devraient veiller à la cohérence de leur action concernant la discrimination fondée sur le sexe et mettre en place des mécanismes de contrôle efficaces. En complément, ils peuvent sensibiliser activement la population aux droits des travailleurs et faire connaître les possibilités dont disposent les femmes et les hommes. Les gouvernements devraient renforcer la capacité des bureaux nationaux de statistique et, si nécessaire, concevoir des systèmes de mesure, pour réunir des informations complètes sur toutes les catégories d'activité et aussi sur le temps qui leur est consacré, pour guider l'élaboration de mesures qui facilitent le partage des tâches non rémunérées entre les femmes et les hommes.

47. Pour réaliser les objectifs du Millénaire pour le développement conduisant à la promotion et à l'autonomisation des femmes, et en particulier l'OMD3 relatif à l'égalité, les gouvernements devraient allouer des crédits budgétaires au financement du développement.

### ***Le rôle des organisations d'employeurs***

48. Les employeurs sont conscients des avantages que procure l'égalité femmes-hommes, de l'importance du travail des femmes et de la contribution indispensable de celles-ci au développement économique. Grâce à l'égalité entre les sexes, ils peuvent puiser dans une réserve plus abondante de candidats, ce qui leur permet de procéder à une sélection fondée sur les qualifications, les compétences, le mérite et l'expérience et ainsi de disposer d'une main-d'œuvre plus diversifiée, plus productive et plus compétitive.

49. Les organisations d'employeurs peuvent contribuer à l'égalité femmes-hommes sur le lieu de travail en:

- a) faisant valoir le point de vue des employeurs dans les discussions politiques concernant l'égalité entre les sexes et les réformes législatives;
- b) stimulant l'entrepreneuriat féminin et préconisant des politiques publiques qui permettent aux femmes de créer leur propre entreprise ainsi qu'en favorisant la création de réseaux de femmes chefs d'entreprises;
- c) aidant leurs membres à mettre en place dans leurs entreprises des politiques et mesures qui tiennent compte des différences entre les sexes grâce à la mise en commun des bonnes pratiques, à l'organisation de cours de formation et d'ateliers et à des plans d'action permettant d'améliorer l'accès des femmes aux ressources, aux connaissances et à l'information;
- d) promouvant les principes et droits fondamentaux au travail auprès de leurs membres par la sensibilisation, la formation et l'apport d'une assistance technique concernant le droit à la non-discrimination, et notamment celui de ne pas subir de discrimination fondée sur le sexe; et
- e) adoptant des codes librement consentis, réalisant des travaux de recherche et veillant à ce que les données soient ventilées par sexe.

### ***Le rôle des organisations de travailleurs***

50. Les organisations de travailleurs devraient continuer à contribuer à l'égalité entre femmes et hommes sur le lieu de travail en:

- a) renforçant la représentation des travailleurs informels, migrants, ruraux et domestiques, qui sont principalement des femmes;

- b) en prenant des mesures concrètes pour garantir la participation active des femmes en leur sein, à tous les niveaux, y compris dans leur fonctionnement et leurs activités;
- c) en veillant à ce que les négociations collectives soient abordées dans une perspective de genre;
- d) en faisant valoir le point de vue des travailleurs dans une perspective de genre dans les débats portant sur des questions comme la réforme législative, l'inspection du travail, les tribunaux et tribunaux du travail;
- e) en continuant à jouer leur rôle d'agent de changement pour l'égalité femmes-hommes, en diffusant des informations, en renforçant les capacités et les connaissances techniques sur l'égalité entre femmes et hommes dans des domaines tels que la politique de l'emploi, les programmes de formation, le soutien familial, les retraites et la sécurité sociale, l'égalité de rémunération, la protection de la maternité et le congé parental.

### **Le rôle de l'OIT**

51. Dans la mise en œuvre de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, l'Organisation devrait renforcer sa politique et son programme de travail pour la promotion de l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent. Les activités s'appuieront sur l'avantage comparatif que les normes internationales du travail et sa structure tripartite procurent à l'OIT. L'approche devrait être holistique et comporter la promotion des droits, l'emploi décent et productif, la protection sociale et le dialogue social. L'OIT devrait tenir compte des conclusions des discussions antérieures de la Conférence internationale du Travail sur ce sujet, y compris celles sur la promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté (2008), les aptitudes professionnelles pour une meilleure productivité, la croissance de l'emploi et le développement (2008), la promotion d'entreprises durables (2007) et le travail décent et l'économie informelle (2002). L'OIT devrait s'assurer que les objectifs d'égalité entre les sexes soient présents dans les stratégies, indicateurs et activités des programmes par pays de promotion du travail décent. La perspective de genre devrait faire partie intégrante et constituer un élément spécifique de la question intitulée «Travail décent pour les travailleurs domestiques» qui est inscrite à l'ordre du jour des sessions de 2010 et 2011 de la Conférence internationale du Travail.

52. En ce qui concerne le renforcement des capacités et des connaissances à l'appui de la formulation de politiques tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes, l'OIT devrait:

- a) renforcer son programme de recherche et sa base de connaissances sur des questions émergentes, surtout dans le contexte de la crise économique mondiale, afin d'identifier les nouvelles tendances et caractéristiques du monde du travail, ainsi que les liens entre efficacité économique, justice sociale et égalité entre les sexes; il faudra notamment faire un usage plus systématique de données ventilées par sexe afin de guider l'élaboration des politiques et les nouveaux mécanismes de suivi destinés à surveiller les progrès dans le domaine de l'égalité femmes-hommes, en utilisant des indicateurs clés sur la discrimination sexuelle dans le monde du travail et une budgétisation tenant compte des questions d'égalité. L'objectif de la collecte de données devrait être bien défini pour que cette collecte soit ciblée et utile;
- b) appuyer les efforts d'élaboration de politiques plus efficaces pour des groupes déterminés de femmes vulnérables;
- c) réunir des informations sur les pressions exercées sur les garçons et les hommes pour qu'ils se conforment à des stéréotypes sexistes dans le monde du travail;

- d) renforcer la capacité des statisticiens du travail et améliorer les systèmes d'information sur le marché du travail afin de fournir de meilleures données ventilées par sexe sur des aspects tels que les taux d'activité, la prise en charge des enfants et des personnes dépendantes, les niveaux de rémunération, y compris l'écart salarial entre les femmes et les hommes, la violence contre les femmes dans le monde du travail, la répartition par profession, le développement de l'entrepreneuriat féminin, les dispositions en matière d'égalité dans les conventions collectives, la valeur attribuée aux tâches d'assistance rémunérées et non rémunérées, et les femmes qui occupent des postes de direction. Il faudrait réunir systématiquement des données sur l'emploi précaire;
- e) mettre au point des systèmes de mesure afin de créer des incitations pour favoriser les progrès dans la formalisation de l'économie informelle, l'augmentation de la participation des femmes à l'économie formelle et l'augmentation de la proportion de femmes actives;
- f) utiliser l'audit de genre participatif du BIT comme outil pour évaluer les progrès vers l'égalité femmes-hommes et diffuser les bonnes pratiques qui découlent de son application;
- g) garantir que le Centre international de formation de l'OIT à Turin et le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) sont dotés de ressources suffisantes pour fournir un appui au renforcement des capacités et à la formation dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes; les questions d'égalité devraient être intégrées dans tous les cours de formation; et
- h) associer étroitement les partenaires sociaux à la conception des programmes par pays de promotion du travail décent et garantir leur participation active dans la mise en œuvre de ces programmes; ceux-ci doivent être élaborés dans une optique d'égalité entre femmes et hommes et doivent préciser les résultats attendus pour les femmes et les hommes.

53. En ce qui concerne l'emploi et la création d'emplois, l'OIT devrait:

- a) aider à l'élaboration de politiques du marché du travail et d'outils conçus pour permettre aux mandants d'améliorer l'employabilité, les qualifications et les compétences des femmes, notamment pour que celles-ci puissent accéder à des métiers et à des secteurs à prédominance masculine; des efforts semblables devraient être faits pour permettre aux hommes d'exercer des professions habituellement réservées aux femmes et ainsi éliminer la ségrégation sexuelle dans l'emploi;
- b) proposer des programmes pour encourager l'entrepreneuriat féminin et le développement économique;
- c) mettre l'accent sur le travail décent pour les femmes dans les zones franches d'exportation (ZFE), notamment en promouvant et contrôlant la liberté syndicale et le droit de négociation collective ainsi que les normes fondamentales du travail, dans le but d'améliorer les salaires et les conditions de travail des femmes en consultation avec les mandants de l'OIT;
- d) collaborer avec les gouvernements et les partenaires sociaux pour garantir le respect de la liberté syndicale et du droit de négociation collective ainsi que d'autres normes fondamentales du travail dans les ZFE;

- e) réunir et diffuser des bonnes pratiques encourageant la participation des femmes au développement du secteur privé et dans les entreprises durables;
- f) suivre les progrès de l'Agenda global pour l'emploi à travers l'intégration du principe de l'égalité entre femmes et hommes dans les dix éléments clés de cet agenda;
- g) réaliser des interventions ciblées pour la création d'emplois décents et productifs pour les femmes et les hommes qui sont au chômage, sous-employés, dans l'économie informelle et dans les zones rurales; et
- h) plaider en faveur de la création d'emplois tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes dans le contexte des politiques nationales et des cadres nationaux de développement, de stratégies de réduction de la pauvreté et de la cohérence de l'action publique avec les politiques macroéconomiques.

54. En ce qui concerne la protection sociale, l'OIT devrait:

- a) concevoir des moyens d'action pour aider les mandants à améliorer les systèmes de sécurité sociale pour les rendre inclusifs et pour qu'ils tiennent compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales, qu'ils couvrent les femmes en situation de vulnérabilité et apportent des solutions pour aider les travailleurs de l'économie informelle à entrer dans l'économie formelle;
- b) mettre au point et diffuser des outils et mener des recherches pour prévenir et éliminer le harcèlement sexuel dont sont victimes les femmes et les hommes ainsi que la violence contre les femmes au travail;
- c) s'efforcer de mieux faire connaître le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale pour les hommes et pour les femmes et améliorer son application dans la pratique, entre autres moyens par le biais d'une assistance technique pour l'utilisation de méthodes objectives et non sexistes d'évaluation des emplois;
- d) réunir et diffuser de bonnes pratiques sur le congé parental et le congé et les prestations de paternité et de maternité, et fournir un appui technique aux gouvernements pour l'élaboration de législations et politiques efficaces;
- e) proposer aux gouvernements des réponses aux problèmes du VIH et du sida dans le monde du travail, qui tiennent compte des conséquences différentes de l'épidémie pour les femmes et les hommes; et
- f) promouvoir des politiques, des pratiques et des systèmes de sécurité et de santé qui tiennent compte des problèmes propres aux hommes et aux femmes.

55. En ce qui concerne le dialogue social et le tripartisme, l'OIT devrait:

- a) renforcer la participation des femmes au dialogue social en encourageant la participation de celles-ci aux processus décisionnels aux niveaux international, régional, national et local;
- b) fournir une assistance technique aux institutions nationales de dialogue social pour les aider à intégrer les questions d'égalité dans leurs travaux et renforcer les mécanismes nationaux d'égalité comme les commissions tripartites chargées de veiller à l'égalité des chances, les commissions pour l'égalité au sein des ministères chargés du travail et les unités chargées de la question des femmes dans les organisations d'employeurs et de travailleurs;

- c) grâce à des mesures concrètes, améliorer la représentation des femmes à tous les niveaux, dans toutes les réunions de l'OIT – y compris les sessions du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail – et mettre au point un ensemble d'indicateurs d'égalité pour mesurer l'impact de l'examen de la structure extérieure de l'OIT sur le personnel masculin et féminin;
- d) fournir une assistance technique aux mandants pour la promotion de relations de travail décentes, au moyen de la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006; et
- e) renforcer la capacité des partenaires sociaux d'élaborer des programmes et politiques pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans leurs structures.

56. En ce qui concerne les principes et droits au travail, l'OIT devrait:

- a) au moyen d'un plan d'action, œuvrer pour la ratification universelle et l'application effective de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951;
- b) promouvoir une augmentation du taux de ratification et analyser les obstacles à la ratification de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, de la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, et de la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, et garantir l'application effective de ces conventions;
- c) soutenir la ratification, l'application et le contrôle du respect de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, notamment dans les secteurs dans lesquels un grand nombre de femmes ont des emplois vulnérables et précaires;
- d) fournir une assistance technique pour renforcer la législation et les politiques nationales, conformément aux dispositions de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et intégrer une perspective de genre dans les méthodes de lutte contre les pires formes de travail des enfants; et
- e) soutenir le renforcement des systèmes d'inspection du travail et des tribunaux afin qu'ils puissent mieux contrôler l'application des conventions clés qui ont trait à l'égalité et suivre les affaires de discrimination sexuelle au travail.

57. En mobilisant des partenariats internationaux pour promouvoir l'égalité femmes-hommes, l'OIT devrait:

- a) encourager la cohérence des politiques relatives au travail décent et à l'égalité femmes-hommes au niveau international, notamment au sein du système des Nations Unies, et avec le Fonds monétaire international, la Banque mondiale, le G8 et le G20;
- b) renforcer les partenariats dans des domaines d'intérêt mutuel avec des institutions et des groupements régionaux comme l'Union européenne et l'Union africaine afin de partager les connaissances en matière d'égalité femmes-hommes dans le monde du travail;
- c) inclure systématiquement l'objectif de l'égalité entre femmes et hommes dans les dispositions comportant la mobilisation de ressources, le partage de connaissances et la coopération technique, en partenariat avec les donateurs; et

- d) promouvoir les avantages du dialogue social et la participation des partenaires sociaux dans l'ensemble du système des Nations Unies.

### **Mise en œuvre**

58. En tenant compte du programme et budget, le Bureau devrait veiller à ce que les conclusions de cette commission soient mises en œuvre de manière coordonnée et efficace dans les programmes pertinents du siège et des bureaux extérieurs. Des dispositions devraient être prises pour suivre correctement les progrès et les résultats. En outre, les résultats des mesures prises pour donner suite à ces conclusions devraient être présentés au Conseil d'administration.