



TRAVAIL DECENT

Un monde meilleur commence par là.



Organisation  
internationale  
du Travail

# Le dialogue social au travail: Donner une voix et donner le choix aux hommes et aux femmes

De nombreuses bonnes pratiques de travail sont le résultat du dialogue social, comme la journée de travail de huit heures, la protection de la maternité, les lois sur le travail des enfants et un éventail de politiques qui font la promotion de la sécurité au travail et de relations industrielles sereines. Le principal but du dialogue social est de promouvoir le consensus et la participation démocratique des parties prenantes dans le monde du travail: les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Le succès du dialogue social, qui comprend tous les types de négociation, de consultation ou d'échange d'informations entre les divers intéressés<sup>1</sup>, dépend des structures et des processus qui permettent de résoudre des problèmes économiques et sociaux importants, encouragent la bonne gouvernance, font avancer la stabilité sociale et industrielle et stimulent le progrès économique. Par conséquent, le dialogue social est un moyen important permettant d'atteindre la justice sociale. Dans la crise économique et financière mondiale actuelle, parvenir à un consensus entre les principaux acteurs et leur implication démocratique dans la recherche de solutions sont des objectifs primordiaux.

Au fur et à mesure que le dialogue social répercute les besoins et les aspirations de ses participants, les femmes et les hommes devraient être représentés équitablement pour faire entendre leurs voix sans peur de représailles. La négociation collective implique des négociations pour parvenir à un accord entre les organisations d'employeurs et de travailleurs sur des sujets pertinents, qui concernent habituellement les salaires et les conditions de travail.<sup>2</sup>

En matière de dialogue social, il peut y avoir des relations directes ou « bipartites » entre les travailleurs et la direction (ou entre les syndicats et les organisations d'employeurs) ou des relations « tripartites » entre les autorités gouvernementales et les partenaires sociaux. Pour que le dialogue social fonctionne, les gouvernements doivent être actifs, même s'ils ne sont pas directement impliqués dans le processus, en offrant les cadres légaux et institutionnels qui permettent aux parties de s'engager efficacement.



© OIT, Crozet M.

<sup>1</sup> La définition du dialogue social proposée par l'OIT inclut toutes formes de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale. Voir <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/themes/sd.h>

<sup>2</sup> La convention (n°154) de l'OIT sur la négociation collective, 1981, et sa recommandation n°163 décrivent des méthodes de promotion de la négociation collective et soulignent la responsabilité des gouvernements dans la création d'un environnement favorable à la négociation collective et au dialogue social.

L'EGALITE HOMMES-FEMMES AU CŒUR DU TRAVAIL DECENT



Le dialogue social est conduit à l'échelle internationale, régionale et nationale. Les accords collectifs conclus au niveau national, de l'industrie (ou du secteur), de l'entreprise et du lieu de travail, produisent des effets plus immédiats sur les conditions de travail. Certaines instances de dialogue social traversent plusieurs secteurs économiques et ciblent des préoccupations sociales applicables à de nombreux secteurs; d'autres sont spécifiques à un secteur. Les processus de dialogue social peuvent être informels ou institutionnalisés et ils sont souvent une combinaison des deux. Dans de nombreux pays, il existe des institutions tripartites pour le dialogue social au niveau national.

Le dialogue social international comprend un nombre croissant d'accords-cadres internationaux (ACI) entre des syndicats internationaux et des entreprises multinationales. L'objet des ACI est de stimuler le dialogue social mondial entre les entreprises multinationales et les représentants des travailleurs. Ils ont également pour but la promotion du respect des normes fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT).<sup>3</sup>

### LES CONDITIONS FAVORISANT LE DIALOGUE SOCIAL COMPRENNENT<sup>4</sup>:

- le respect des droits fondamentaux de liberté d'association et de négociation collective ;
- un support institutionnel adéquat ;
- des organisations de travailleurs et d'employeurs fortes et indépendantes, dotées de capacités techniques et ayant accès aux informations pertinentes pour participer au dialogue social ;
- une volonté politique et un engagement pour le dialogue social de la part de toutes les parties.

Le dialogue social est un outil essentiel pour progresser vers l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Les partenaires sociaux sont les acteurs principaux de l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe et de la promotion de l'égalité au travail. L'élimination de cette forme de discrimination ne peut être obtenue que si les voix des femmes et des hommes peuvent être clairement entendues. En matière d'égalité entre hommes et femmes, deux questions relatives au dialogue social sont à aborder :

- Comment assurer une participation égale des femmes et des hommes dans les organes représentatifs du dialogue social ?
- Comment le dialogue social contribue-t-il à faire progresser l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail ?

## LA PARTICIPATION DES FEMMES AU DIALOGUE SOCIAL

Les dernières décennies ont vu une forte augmentation du nombre de femmes entrant dans le marché du travail, comme entrepreneures ou comme employées, ainsi qu'un accroissement de leur participation aux institutions de dialogue social. En s'engageant dans le dialogue social, et également dans les organisations féminines, les femmes ont davantage porté les problèmes d'égalité entre hommes et femmes sur le devant de la scène. Ainsi, une implication accrue des femmes dans le dialogue social a conduit à une plus grande attention aux questions de genre. La participation des femmes aux institutions de dialogue social peut être en elle-même vue comme clé pour la promotion de l'égalité de genre.

Cependant, la participation des femmes aux institutions du dialogue social reste en général relativement faible. La moyenne mondiale de la participation des femmes se situe autour de 15 pour cent, la participation



©OIT, Maillard J.

<sup>3</sup> Papadakis, K. (éd.) 2008. *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?* (OIT, Institut International des normes du travail, Genève), p. v.

<sup>4</sup> Adapté de Bolwell, D. et W. Weinz, 2008. *Guide for Social Dialogue in the tourism industry* (OIT, SECTOR, document de travail N° 265), p. 20.



la plus élevée étant en Europe, avec une moyenne de 17 pour cent. Pour exemple, la représentation des femmes est de 3 pour cent à Malte, 13 pour cent en Finlande, en Pologne et en Espagne, 22 pour cent en France et aux Pays-Bas, et 28 pour cent en Estonie<sup>5</sup>.

### Pourcentages désagrégés par groupe des femmes participant aux institutions du dialogue social

Région	% de femmes dans les institutions de dialogue social	% de femmes dans les gouvernements	% de femmes dans les organisations d'employeurs	% de femmes dans les organisations de travailleurs	% de femmes dans d'autres groupes d'intérêt
Afrique	12,34	15,29	5,00	4,07	28,40
Asie	11,21	11,11	11,43	8,33	22,22
Europe	16,76	18,03	14,02	20,67	13,68
Amérique Latine et Caraïbes	14,16	26,11	7,37	7,14	24,24
<b>Total</b>	<b>14,68*</b>	<b>18,93</b>	<b>10,00</b>	<b>12,95</b>	<b>20,15</b>

(\*) Ce chiffre n'inclue pas les représentantes dans autres groupes d'intérêt.

Source: Breneman-Pennas, T. et M. Rueda Catry, 2008. *Women's participation in social dialogue institutions at the national level*, page 10.

Comme le tableau précédent l'indique, le groupe des gouvernements a le plus fort taux de participation féminine dans toutes les régions, excepté en Asie. Parmi les facteurs explicatifs de ce pourcentage élevé, il faut citer un environnement plus favorable offert par les administrations publiques aux femmes, ce qui leur permet de concilier les responsabilités professionnelles et familiales. Des critères clairs d'avancement de carrière et des politiques de discrimination positive ont augmenté le nombre de femmes aux postes de décision dans les administrations publiques.

## LE DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN

Le dialogue social européen constitue une forme unique de dialogue social. Il présente deux aspects principaux: un dialogue bipartite entre les employeurs européens et les organisations syndicales et un dialogue tripartite qui implique une interaction entre les partenaires sociaux et autorités publiques. Sa base est ancrée dans le traité instituant la communauté européenne et il comprend la possibilité de négocier des accords qui ont un caractère légal obligatoire. Au niveau européen, les travailleurs sont représentés par la Confédération européenne des syndicats (CES) et les employeurs sont représentés par trois groupes: Business Europe, le CEEP (Centre européen des entreprises à participation publique) et l'UEAPME (Union européenne des associations de petites et moyennes entreprises). Le dialogue social européen a produit un large éventail de résultats, dont l'adoption de plus de 300 textes communs par les partenaires sociaux européens et un grand nombre de directives européennes élargies, dont l'accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail adopté en avril 2007.<sup>6</sup>

Suite aux consultations et négociations, l'Union Européenne poursuit six priorités en ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes:

- l'égalité d'indépendance économique,
- la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle,
- l'égalité de représentation dans le processus décisionnel,
- l'éradication de toutes les formes de violence basée sur le sexe,
- l'élimination des stéréotypes de genre,
- la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les politiques externes et de développement.

<sup>5</sup> Breneman-Pennas, T. et M. Rueda Catry, 2008. *Women's participation in social dialogue institutions at the national level* (BIT, Service de dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail, document n° 16), p. 9.

<sup>6</sup> Pour en savoir plus sur la directive européenne sur le harcèlement et la violence au travail, consultez le document [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2007/apr/harassment\\_violence\\_at\\_work\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/apr/harassment_violence_at_work_en.pdf)

La plupart des secteurs industriels à forte concentration de travailleurs dans des établissements de grande taille sont des secteurs à prédominance masculine dans lesquels les syndicats sont forts. Les organisations de travailleurs sont désormais particulièrement actives dans le ciblage de la participation et de la représentation des femmes, dans les secteurs à dominante féminine ainsi que dans la promotion de l'entrée des femmes dans les secteurs où la main-d'œuvre est à prédominance masculine. L'organisation des travailleuses dans les secteurs formels et informels, dans le but de formaliser la relation de travail, a été l'un des axes prioritaires de la Confédération Syndicale Internationale (CSI) et de ses affiliés. L'augmentation du nombre de femmes dans des fonctions électives a été une autre priorité. En 2002, la CISL<sup>7</sup> a lancé une campagne de sensibilisation d'une durée de trois ans avec le slogan « Les syndicats pour les femmes, les femmes pour les syndicats », afin d'accroître la participation des femmes dans les organisations de travailleurs.<sup>8</sup> Cette campagne est entrée dans une seconde phase en 2006, en visant particulièrement les femmes qui travaillent dans le domaine de l'économie informelle.<sup>9</sup>

Les syndicats affiliés ont été instamment priés d'obtenir une participation d'un tiers de femmes à des postes de décision, certains syndicats optant réellement pour la parité. Les comités de femmes ont permis d'obtenir une certaine sensibilisation, à la CSI et parmi les fédérations mondiales telles que l'Union Network International (UNI), l'Internationale des services, qui a adopté des résolutions fortes à son Congrès féminin de 2005, comme l'appel à une plus forte participation des femmes aux postes de direction et l'adoption de plates-formes détaillées sur les priorités spécifiques au genre.<sup>10</sup>

### SYNDICALISATION DES TRAVAILLEUSES DANS L'ÉCONOMIE INFORMELLE

En Inde, l'Association des travailleuses indépendantes (SEWA, *Self-Employed Women's Association*) est un exemple de succès d'une organisation de travailleuses dans l'économie informelle. Cette association a démarré en 1972 à Ahmedabad, en Inde, et s'est concentrée à l'origine sur les travailleuses à domicile. Mais le modèle a été appliqué aux travailleuses journalières, aux vendeuses de rue et aux petites productrices. Il s'est répandu ailleurs, notamment dans un grand nombre de pays africains. La SEWA est affiliée à la CSI depuis 2006.<sup>11</sup>



©OIT, Crozet M.

Deux autres exemples de fédérations syndicales mondiales concernées par la sous-représentation des femmes sont l'IBB (Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois) et l'UITA (Union des travailleurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'hôtellerie). L'IBB a rapporté une sous-représentation significative des femmes, avec seulement 20 pour cent d'adhésion syndicale féminine. Ce chiffre peut être partiellement expliqué par le faible nombre de travailleuses dans ces secteurs. Reconnaisant que les femmes sont souvent moins payées, employées dans des emplois temporaires et pour du travail auxiliaire avec des horaires irréguliers et des responsabilités familiales, l'IBB a adopté en 1998 une Charte prônant la discrimination positive et un agenda de négociation pour l'égalité.<sup>12</sup> La politique de l'IBB appelle à un équilibre entre hommes et femmes dans toutes les activités d'éducation et de formation, en rendant obligatoire une représentation d'au moins 30 pour cent dans la plupart des activités et de 50 pour cent (parité) dans d'autres. Elle rapporte que la participation féminine est globalement de 40 pour cent. L'IBB a également souhaité avoir ses principaux organes de direction et l'ensemble de ses comités de travail composés de 40 pour cent de femmes.<sup>13</sup> En 2007, l'IBB a également publié un guide complet sur l'égalité entre les hommes et les femmes intitulé « Tous/tes pour un/e, un/e pour tous/tes », qui détaille les stratégies destinées à attirer les femmes vers les syndicats et à rendre les syndicats plus accueillants pour elles.<sup>14</sup>

Les informations disponibles ont montré une tendance continue à la croissance de la participation féminine dans certains pays et dans certains secteurs spécifiques. Quelques pays industrialisés, tels que le Canada, le Royaume-

<sup>7</sup> La Confédération internationale des syndicats libres (CISL) a fusionné avec la Confédération mondiale du travail (CMT) en 2006 pour former la Confédération syndicale internationale (CSI).

<sup>8</sup> Pour en savoir plus sur cette campagne, consultez la page <http://www.icftu.org/focus.asp?issue=u4w&Language=FR>

<sup>9</sup> Pour en savoir plus sur la politique en faveur de l'égalité entre hommes et femmes de la CSI et sur la campagne, consultez la page <http://www.icftu.org/focus.asp?issue=equality&Language=FR>

<sup>10</sup> Les conclusions de la Conférence mondiale des femmes d'UNI qui s'est déroulée du 23 au 25 août 2005, se trouvent sur la page <http://www.union-network.org/uniwomen.nsf/2ndWorldWomenChicago2005?openpage>.

<sup>11</sup> Voir [www.sewa.org](http://www.sewa.org) et aussi [www.wiego.org](http://www.wiego.org)

<sup>12</sup> Pour en savoir plus sur la politique d'égalité de l'IBB, consultez la page <http://www.bwint.org/default.asp?Issue=Gender%20Equity%20and%20Youth&Language=FR>

<sup>13</sup> Lors de son récent congrès mondial en 2007, il a été annoncé que la participation restait bien en dessous de ce chiffre, avec une moyenne d'environ 28 pour cent. Décision du congrès de l'UITA, rapportée dans le document de campagne, à la note de bas de page suivante.

<sup>14</sup> UITA, « Tous/tes pour un/e, un/e pour tous/tes », juin 2007, <http://www.iufdocuments.org/women/2008/Toutes%20pour%20une.pdf>



Uni et l'Irlande, ont connu un taux de syndicalisation hommes/femmes équivalent ; dans les pays d'Europe du Nord, les taux de syndicalisation ont été encore plus élevés.<sup>15</sup>

Au-delà des objectifs visant à impliquer les femmes dans les structures et dans les positions décisionnelles, les organisations de travailleurs sont confrontées au niveau inadapté de syndicalisation des secteurs à prédominance féminine. Les femmes ont tendance à être employées dans des postes précaires, peu rémunérés, à temps partiel et non-permanents. Elles sont également sur-représentées dans l'économie informelle. Tels sont les défis que les organisations de travailleurs cherchent à relever lorsqu'elles veulent organiser les femmes. En mars 2008, la CSI a lancé une campagne mondiale d'une durée de deux ans intitulée « Un travail décent, une vie décente pour les femmes ». <sup>16</sup> Cette campagne vise surtout les secteurs où les femmes constituent la majorité des travailleurs, souvent avec des contrats peu sûrs, et où les syndicats sont toujours faiblement représentés (comme dans le travail informel, les zones franches, les travailleurs migrants et l'emploi atypique).

Il existe un grand nombre d'initiatives de la part des organisations patronales pour promouvoir les femmes entrepreneurs. Plusieurs organisations d'employeurs ont mis en place des comités pour les femmes, qui font la promotion de l'intégration des femmes dans les instances de direction, en nommant des responsables des questions de genre ou en prenant d'autres mesures volontaires.

On peut citer comme exemples:

- ✓ les comités de femmes d'affaires créés dans toutes les chambres de commerce et d'industrie de la République arabe syrienne,
- ✓ l'établissement d'un comité pour les femmes (désormais le Comité pour les questions de genre et d'égalité) à la Confédération des employeurs des Philippines (ECOP) qui travaille à la formation, à la défense et à la recherche sur les questions de genre,
- ✓ l'encouragement de l'association des employeurs croates (CEA) à ses membres d'envoyer des femmes participer à des événements et de les nommer à des fonctions dans les instances de l'association,
- ✓ l'approche « discrimination positive » adoptée par la fédération des entrepreneurs kenyans (FKE), qui cherche activement des directrices générales pour leur comité de direction et autres instances,
- ✓ le programme *Female Future* de la confédération norvégienne du commerce et de l'industrie (NHO), lancé en 2003, aide ses membres à accroître le nombre de femmes dans les postes de direction et dans les conseils d'administration, avec l'objectif d'obtenir des conseils plus diversifiés, augmentant ainsi la base de recrutement et la compétitivité des entreprises. *Female future* consiste à développer des lieux de rencontre, des réseaux et des programmes de tutorat pour permettre aux femmes de prendre les contacts dont elles ont besoin pour leur avancement personnel;
- ✓ l'engagement exprimé par les chambres de commerce du Yémen d'impliquer davantage de femmes d'affaires dans leur organisation en fixant le nombre de membres féminins de la Chambre de Commerce et d'Industrie et en soutenant la formation de comités pour les femmes, dans le but de permettre aux femmes d'affaires d'exprimer leurs problèmes de manière collective et systématique. <sup>17</sup>



© OIT, Crozet M.

Dans sa publication *Approaches and policies to foster entrepreneurship: A guide for employers' organizations*, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) a identifié les facteurs qui restreignent le potentiel des femmes entrepreneures pour développer et étendre leurs entreprises et a expliqué comment les organisations patronales peuvent proposer une meilleure représentation et de meilleurs services d'appui.<sup>18</sup> Les problèmes importants d'égalité entre les hommes et les femmes dont les organisations d'employeurs doivent s'occuper, sont les questions de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, le développement de carrière, la formation et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

<sup>15</sup> BIT, 2007. *Egalité au travail: Relever les défis* (Genève), p.86.

<sup>16</sup> Campagne « un travail décent, une vie décente pour les femmes », lancée en mars 2008, <http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique198&lang=fr>

<sup>17</sup> Tous les exemples proviennent de: BIT, 2008. *Les organisations d'employeurs ouvrent la voie vers l'égalité des genres : études de cas dans 10 pays* (ACT/EMP, Genève).

<sup>18</sup> Consultez la page web sur les questions de genre du site de l'OIE, <http://ioe-emp.org/fr/policy-areas/gender/index.html>.

## LE DIALOGUE SOCIAL COMME MOYEN DE FAIRE AVANCER L'ÉGALITÉ HOMMES – FEMMES AU TRAVAIL

L'OIT est la seule organisation internationale où le dialogue social et le tripartisme se sont trouvés au cœur de ses activités depuis sa création en 1919. Chaque année, la Conférence internationale du Travail (CIT), qui est souvent appelée le parlement international du travail, est l'organe décisionnel suprême de l'OIT et chaque Etat-membre y est représenté par une délégation tripartite.<sup>19</sup> En plus de ses activités normatives – l'adoption d'instruments internationaux tels que des conventions et des recommandations, ainsi que la supervision de leur application au niveau national – la CIT examine également les rapports que tous les Etats-membres sont obligés de soumettre. Depuis l'adoption de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998),<sup>20</sup> la CIT a examiné les questions d'égalité et de non-discrimination dans deux rapports globaux (en 2003 et 2007).<sup>21</sup>



©OIT, Pool Photo LLC

### CONVENTIONS DE L'OIT SUR L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES, LE DIALOGUE SOCIAL, LE TRIPARTISME ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Toutes les conventions<sup>22</sup> de l'OIT sont le résultat du dialogue social tripartite sur des questions relatives au travail, que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ont identifiées comme nécessitant une réglementation internationale.

#### Conventions clés sur l'égalité entre hommes et femmes

- Convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ;
- Convention (n°100) concernant l'égalité de rémunération, 1951 ;
- Convention (n°156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 ;
- Convention (n°183) sur la protection de la maternité, 2000.

#### Deux conventions fondamentales

- Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ;
- Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

#### Conventions sur le dialogue social et la négociation collective

- Convention (n°144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 ;
- Convention (n°154) sur la négociation collective, 1981 ;
- Convention (n°135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

#### Sélection de conventions sectorielles

- Convention (n°11) sur le droit d'association (agriculture), 1921 ;
- Convention (n°84) sur le droit d'association (territoires non métropolitains), 1947 ;
- Convention (n°141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975 ;
- Convention (n°151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

<sup>19</sup> Il est intéressant de remarquer que l'équilibre entre hommes et femmes à la CIT a été une source de préoccupation et que déjà en 1991, la CIT a adopté une résolution lors de sa 78<sup>ème</sup> session, en faisant appel aux organisations gouvernementales, d'employeurs et de travailleurs pour inclure davantage de femmes dans leurs délégations. En 2006, la participation des femmes a constitué jusqu'à 24,3 pour cent du nombre total de délégués.

<sup>20</sup> Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998. Les quatre droits fondamentaux sont: (a) la liberté d'association et la reconnaissance réelle du droit de négociation collective; (b) l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire; (c) l'abolition effective du travail des enfants et (d) l'élimination de la discrimination dans l'emploi et l'occupation. La déclaration de 1998 demande aux Etats Membres de l'OIT d'observer ces principes et ces droits, qu'ils aient ou non ratifié les conventions.

<sup>21</sup> Ces rapports globaux sont *Heure de l'égalité au travail* (2003) et *Égalité au travail: relever les défis* (2007).

<sup>22</sup> Pour en savoir plus sur les conventions de l'OIT, consultez ILOLEX à la page <http://www.ilo.org/ilolex/french/index.htm>



En juin 2008, la CIT a adopté la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, affirmant le rôle de l'Agenda du travail décent de l'OIT dans le contexte de la mondialisation. La déclaration a établi une nouvelle base sur laquelle l'OIT peut fonder efficacement les efforts de ses membres pour promouvoir et atteindre le progrès et la justice sociale, par le biais de l'Agenda du travail décent. Celui-ci comprend les objectifs stratégiques: emploi, protection sociale, dialogue social et tripartisme, ainsi que les principes fondamentaux et les droits au travail.<sup>23</sup> L'égalité entre les hommes et les femmes est spécifiquement mentionnée comme étant située au carrefour des quatre objectifs stratégiques.

À l'échelle régionale et nationale, en examinant plus en détail la place que les questions de genre occupent dans l'Agenda du dialogue social, une étude de l'OIT<sup>24</sup> a déterminé que globalement, 48 pour cent des institutions concernées ont indiqué les avoir incluses dans le dialogue social, même si elles l'ont fait à des niveaux très divers. L'Europe détient le pourcentage le plus élevé d'institutions ayant placé le genre sur l'agenda du dialogue social, avec une moyenne de 65 pour cent. Le taux le plus faible peut être trouvé en Amérique Latine et les Caraïbes.

Au niveau régional, le Programme régional pour la promotion du dialogue social en Afrique francophone (PRODIAF) est un exemple de dialogue social qui remporte un grand succès. Il permet aux pays de nourrir et de développer une culture de dialogue entre les institutions gouvernementales et les organisations d'employeurs et de travailleurs. Quelque 23 pays ont bénéficié du soutien du PRODIAF pour renforcer la capacité des partenaires sociaux à initier et à consolider le dialogue, la consultation et la négociation.<sup>25</sup> L'égalité entre hommes et femmes est considérée comme une question transversale dans ce programme.

Sur un plan national, il existe de nombreux exemples qui montrent comment le dialogue social a fait progresser l'égalité entre hommes et femmes. Les sujets qui s'intègrent bien dans le cadre de l'égalité entre hommes et femmes et relatifs au dialogue social sont les suivants: l'égalité des salaires, les aménagements des horaires, les congés pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales; la protection et les avantages liés à la maternité, les dispositions relatives aux soins des enfants, la formation, la violence sur le lieu de travail et le harcèlement sexuel.<sup>26</sup>

En proposant un guide sur les moyens d'organiser les travailleurs ruraux, la recommandation (n° 149) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975, reconnaît les défis relatifs à l'égalité entre hommes et femmes. Elle encourage les autorités compétentes à promouvoir des programmes qui mettent en valeur le rôle que les femmes pourraient et devraient jouer dans la communauté rurale et à les intégrer dans des programmes généraux d'éducation et de formation offerts aux femmes et aux hommes.

- À Singapour, par exemple, la déclaration tripartite sur une rémunération égale pour un travail égal affirme l'engagement du gouvernement et des partenaires sociaux envers les principes contenus dans la convention n° 100 de l'OIT. Les partenaires tripartites ont également donné leur accord pour insérer une clause appropriée dans les conventions collectives, afin d'assurer l'adhésion des employeurs au principe d'un salaire égal pour un travail égal.<sup>27</sup>
- Au Népal, le comité syndical pour l'égalité et la promotion hommes-femmes (TUC-GEP) a identifié dix thèmes prioritaires concernant le genre, qui ont été présentés et débattus avec la chambre de commerce et d'industrie népalaise (FNCCI). Trois de ces sujets ont constitué le point de départ du processus de dialogue entre eux (harcèlement sexuel, avantages concernant la maternité et le VIH/SIDA). Ils ont ensuite été approuvés par le Ministère du travail et de la gestion des transports. En décembre 2002, les trois partenaires ont signé une déclaration conjointe affirmant leur engagement de lancer le dialogue social dans le but de faire progresser l'égalité entre hommes et femmes au Népal.<sup>28</sup>
- Dans certains pays, des institutions de dialogue social spécialisées dans les questions de genre ont été créées. Les commissions tripartites, constituées sur le modèle d'un projet de l'OIT-ITC sur les droits des travailleuses, se sont avérées être les mécanismes les plus stables de dialogue social en Argentine, au Brésil, au Chili, au Paraguay et en Uruguay, et ont joué un rôle important dans les politiques nationales. Les commissions sont composées des organisations gouvernementales (Ministère du travail et Ministère des affaires féminines), d'employeurs et de travailleurs. Parmi leurs principales réalisations, figurent les récentes lois (2006) sur les travailleurs à domicile en Uruguay et la ratification en 2007 de la Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, où la commission tripartite du Paraguay a joué un rôle de meneur.

<sup>23</sup> Voir la page [http://www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/Publications/Officialdocuments/lang--fr/docName--WCMS\\_099767/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/Officialdocuments/lang--fr/docName--WCMS_099767/index.htm)

<sup>24</sup> Breneman-Pennas, T. et M. Rueda Catry, 2008. Op.cit, p. 23.

<sup>25</sup> Activités de l'OIT en Afrique, 2004-2006. Rapport du Directeur général, onzième réunion régionale africaine, Addis Ababa, avril 2007 (BIT, Genève), p. 38.

<sup>26</sup> Pour une liste plus détaillée, voir Olney, S., Goodson, E., Maloba-Caines, K. et O'Neill, F., 2003. *Égalité entre les sexes: manuel de négociation collective*, Section *Négocier pour l'égalité entre les sexes: Quelques principes* (BIT, Genève), p. 8 à 9.

<sup>27</sup> BIT, 2007. *Égalité au travail: relever les défis* (Genève), p. 91.

<sup>28</sup> BIT, 2005. *Gender Equality and Decent Work. Good practices at the Workplace*. (Genève), p.77 à 79.



©OIT, Crozet M.

- En Afrique du Sud, le gouvernement travaille avec des entreprises, des syndicats et des groupes communautaires tous organisés, au sein du Conseil national du développement économique et du travail (NEDLAC), créé en 1995. NEDLAC s'efforce de promouvoir la croissance économique, d'améliorer la participation au processus décisionnel et l'équité sociale, d'obtenir le consensus et de conclure des accords sur des questions de politique économique et sociale. La Coalition nationale des femmes est membre du NEDLAC et promeut le rôle des femmes dans les affaires. Une attention continue aux femmes fait partie des principales priorités.<sup>29</sup>

Les hommes et les femmes travaillent dans divers secteurs de l'activité économique: c'est là une prémisse simple qui sous-tend universellement le monde du travail. L'industrie et les services doivent faire face à leurs problèmes spécifiques, tout comme le font les individus lorsqu'ils affrontent les défis professionnels qui influent sur leur vie. Le dialogue social sera un moyen clé de répondre aux problèmes sectoriels pendant l'actuelle crise économique, financière et sociale, puisque certains secteurs vont être affectés de manière

dramatique. Au niveau international, le dialogue social par secteur tire profit des consultations directes avec les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et d'une base de connaissances, identifie les bonnes pratiques et négocie des stratégies pour aborder les questions spécifiques des divers secteurs. Au niveau national, les partenaires sociaux élaborent des réponses innovatrices aux défis auxquels leurs secteurs font face, ce qui leur donne l'occasion de partager des préoccupations communes et de traiter des questions essentielles.

A l'échelle sectorielle, quelques exemples de dialogue social couvrant des questions d'égalité entre hommes et femmes sont:

- une étude sur le genre dans l'industrie textile a été menée en 2006, dans le cadre du projet de l'OIT « *Better Factories Cambodia* ». Comme l'écrasante majorité (plus de 90 pour cent) des travailleurs du vêtement au Cambodge sont des femmes, la question de leur bien-être et les préoccupations concernant le travail sont d'une importance primordiale pour le secteur et le développement économique et social du pays dans son ensemble. L'étude commandée par l'OIT et la Banque Mondiale était destinée à fournir des données détaillées sur les problèmes critiques concernant les travailleuses, afin de permettre aux différents acteurs du projet (gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs, ONG, ainsi que d'autres organisations et agences des Nations Unies et de Bretton Woods) de mieux comprendre, communiquer et améliorer le bien-être des travailleuses par le biais du développement de politiques appropriées et de nouvelles approches pragmatiques au niveau du lieu de travail. Elle couvre des aspects tels que la santé et la nutrition, l'allaitement, les soins aux enfants, la sécurité, les différentes formes de harcèlement au travail, la résolution de conflits et l'action collective.<sup>30</sup>
- Dans l'agriculture, une analyse de 23 accords collectifs récents en Afrique a révélé l'importance de ces accords pour assurer les droits de base sur le lieu de travail, ainsi que pour établir des procédures destinées à assurer des relations de travail stables. Tous les accords ont englobé des paragraphes sur les rémunérations, le paiement des heures supplémentaires et des primes de départ, la santé et la sécurité au travail, ainsi que les frais d'obsèques et d'installation. Le dernier paragraphe cité peut constituer un indicateur de l'impact du SIDA et du VIH sur la main-d'œuvre agricole en Afrique sub-saharienne et des efforts des employeurs et des travailleurs pour traiter les conséquences de l'épidémie d'une manière humaine. Vingt-deux des vingt-trois accords comprennent des paragraphes concernant les indemnités (par exemple, les allocations logement), les congés (les congés annuels, les congés maladie, les congés maternité et les congés pour décès), ainsi que les soins médicaux. Ils sont particulièrement pertinents pour les femmes, puisqu'elles restent les principales pourvoyeuses de soins domestiques et sont le plus souvent confrontées aux défis de l'équilibre travail/vie familiale. Dix-sept accords contenaient des dispositions relatives à l'éducation, que ce soit pour les travailleurs eux-mêmes ou pour leurs enfants.<sup>31</sup>

<sup>29</sup> Rapport annuel 2007-2008 du NEDLAC (National Economic Development & Labour Council) *Actioning social dialogue*, voir <http://www.netlac.org.za>

<sup>30</sup> Pour en savoir plus sur *Better Factories Cambodia*, voir <http://www.betterfactories.org>

<sup>31</sup> BIT, 2008. *Promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté* (Genève), p. 108 à 109.



- L'association britannique des femmes policières a développé, en partenariat avec d'autres groupes, un agenda de genre pour se concentrer sur les problèmes qui affectent les officiers féminins. Les objectifs sont d'obtenir une force de police qui montre de manière consistante la valeur des femmes dans ses rangs et qui entreprend la création d'un environnement favorable pour une performance effective (comme des heures de travail adaptées ou un équipement adéquat). L'agenda de genre fait la promotion d'un équilibre entre hommes et femmes, entre origines ethniques et entre orientations sexuelles dans les forces de police. Il fait également la promotion de l'implication des femmes dans la prise de décision.<sup>32</sup>

## RÉPONSES DE L'OIT ET PARTENARIATS

Pour l'OIT, le dialogue social est essentiel pour que les hommes et les femmes obtiennent un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'égalité, de sécurité et de dignité humaine. En tant que tel, il fait partie intégrante de son agenda sur le travail décent. Plusieurs unités du BIT travaillent spécifiquement sur ce pilier stratégique de l'OIT: le Service du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail (DIALOGUE), le Programme des activités sectorielles (SECTOR), le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV).

**DIALOGUE** promeut une approche intégrée des principales composantes en termes de gouvernance du marché de travail, comme des cadres légaux adéquats, un dialogue social effectif et des administrations du travail efficaces. Il est chargé de la coordination des avis et commentaires techniques de l'OIT sur les avant-projets de législation nationale du travail, à la lumière des normes internationales du travail et de la comparaison des lois et des pratiques de travail. L'OIT encourage systématiquement les Etats Membres à utiliser des techniques de rédaction législative contemporaines qui mettent l'accent sur le souhait d'utiliser une terminologie neutre par rapport au genre dans le langage juridique. *Les recommandations sur la législation du travail* de DIALOGUE donnent des exemples de la manière dont l'égalité entre hommes et femmes a été traduite dans les lois du travail internationales et comparatives.



©OIT, Crozet M.

« L'élaboration de la législation du travail: une approche participative »<sup>33</sup> est un cours de formation conçu par DIALOGUE et par le Centre international de formation de l'OIT à Turin, destiné aux partenaires sociaux nationaux impliqués dans les réformes des lois sur le travail et dans le processus tripartite de rédaction législative concernant les problèmes socio-économiques. Des modules spécifiques de cette formation sont dévolus aux problèmes d'égalité entre hommes et femmes et aux techniques de rédaction orientées spécifiquement sur l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans la législation du travail.

DIALOGUE, en coopération avec ACTRAV, a produit *Égalité entre les sexes : manuel de négociation collective*. L'introduction de ce guide souligne que « la négociation collective s'avère être une méthode importante de promotion de l'égalité d'emploi des femmes, mais pour être réellement efficace, les difficultés des femmes doivent être comprises et il faut leur accorder du crédit ».<sup>34</sup>



©OIT, Crozet M.

L'objectif de **SECTOR** est de promouvoir le dialogue social au niveau sectoriel et de faciliter l'échange d'informations, entre les mandants de l'OIT, sur les développements sociaux et du travail concernant des secteurs économiques et sociaux particuliers. Il constitue la principale interface de l'OIT avec ses membres au niveau sectoriel. Une attention continue est accordée à huit sous-secteurs des principaux secteurs primaires, industriels et des services: l'agriculture et la foresterie, l'éducation et la recherche, l'énergie et les mines, l'infrastructure, la construction et les industries associées, la production, les services en secteur privé, les services publics et les transports. L'unité SECTOR organise

<sup>32</sup> BIT, 2003. *Services publics d'urgence: Dialogue social dans un environnement en mutation* (SECTOR, Genève), p.86.

<sup>33</sup> <http://www.itcilo.org/fr/training-areas/social-dialogue>

<sup>34</sup> Oley, S., Goodson, E., Maloba-Caines, K. et O'Neill, F., 2003. *Égalité entre les sexes : manuel de négociation collective* (BIT, DIALOGUE et Bureau for Workers' Activities (ACTRAV), Genève), p. 6.

régulièrement des réunions destinées à faciliter le dialogue social à l'échelle d'un secteur. Un grand nombre des études et réunions de l'unité ont abordé spécifiquement l'égalité entre hommes et femmes dans l'évaluation et les prescriptions destinées à l'amélioration du dialogue social dans les services publics, les services de santé, l'éducation, les mines, les services financiers et dans bien d'autres secteurs.<sup>35</sup>

**ACT/EMP** a pour mandat de soutenir les organisations patronales qui représentent les intérêts collectifs de l'entreprise sur des questions de marché du travail dans le but de renforcer la représentativité, l'influence et la valeur de leurs membres. ACT/EMP joue un rôle important dans la conscientisation aux questions d'égalité entre hommes et femmes chez les employeurs et en faveur d'une plus grande égalité sur le lieu de travail.<sup>36</sup> En partenariat avec le Programme des conditions de travail et d'emploi de l'OIT (TRAVAIL), l'unité a produit des outils sur comment concilier les responsabilités professionnelles et familiales<sup>37</sup> et prépare actuellement des formations similaires sur la protection de la maternité et le harcèlement sexuel. Ces outils sont conçus pour apporter aux employeurs des connaissances et des solutions possibles aux questions de genre sur le lieu de travail. Le programme de coopération technique d'ACT/EMP comprend le soutien aux organisations patronales dans leur participation à l'élaboration d'un cadre légal adapté, destiné à promouvoir la participation économique des femmes, la capacité à construire et à former les organisations d'employeurs sur les questions de genre aux plans national et régional, la promotion du développement de l'entrepreneuriat féminin, le soutien aux services travaillant sur l'égalité entre hommes et femmes, ainsi que l'intégration des questions d'égalité entre hommes et dans les projets et activités de l'unité.



©OIT, Florent A.

Le mandat d'**ACTRAV** est de conforter les syndicats représentatifs, indépendants et démocratiques dans tous les pays, pour leur permettre de jouer efficacement leur rôle de protection des droits et des intérêts des travailleurs et de proposer des services efficaces à leurs membres à l'échelle nationale et internationale. ACTRAV soutient les syndicats dans l'élaboration de leurs stratégies et de leurs politiques, dans le but de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Ceci englobe le renforcement de la représentation féminine dans les syndicats, de l'expertise syndicale et des capacités à engager une négociation et un dialogue social qui tient compte des questions de genre, ainsi que

l'amélioration des dimensions de genre dans la formation syndicale. Au fil des années, ACTRAV a soutenu les syndicats dans leurs efforts de renforcement de la représentation des femmes dans l'économie informelle, les zones franches et parmi les femmes migrantes; de conscientisation et pour mener des réformes internes afin de tenir compte des intérêts des travailleuses, de promotion des politiques de soutien à la nomination de femmes à des positions dirigeantes dans les syndicats et d'élaboration des documents de formation sur la négociation collective tenant compte des questions de genre, y compris la question des inégalités de rémunération entre hommes et femmes.

Le Département des normes internationales du travail (**NORMES**) joue un rôle fondamental dans la supervision, la promotion et l'application efficace des principales conventions de l'OIT qui concernent la liberté d'association et la négociation collective, ainsi que l'égalité entre homme et femmes et la non-discrimination, en particulier les conventions n° 87, 98, 100 et 111.

Le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes (**GENDER**) joue un rôle moteur dans la mise en œuvre de l'égalité entre hommes et femmes dans l'agenda du travail décent de l'OIT, en encourageant l'intégration des questions d'égalité dans l'ensemble des politiques, objectifs stratégiques, programmes et activités de l'OIT. Le bureau conseille les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les unités sur des questions spécifiques de genre et conduit des programmes de coopération technique et des audits participatifs de genre.

<sup>35</sup> Pour en savoir plus sur les publications spécifiques à un secteur de l'OIT, consultez <http://www.ilo.org/sector>

<sup>36</sup> BIT, 2008. *Les organisations d'employeurs ouvrent la voie vers l'égalité des genres: études de cas dans 10 pays* (ACT/EMP, Genève) voir [http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/emp\\_gender\\_06.pdf](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/emp_gender_06.pdf)

<sup>37</sup> Pour obtenir le kit de formation d'ACT/EMP sur le travail et la famille, consultez <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/diversity.htm>.



## QUE FAIRE?

La liste non exhaustive ci-dessous pourrait servir de guide en ce qui concerne les mesures à prendre pour que la voix des femmes et des hommes soit mieux représentée dans le dialogue social et que l'égalité entre hommes et femmes fasse partie de l'agenda du dialogue social.

- Ratifier et mettre en œuvre efficacement les principales conventions de l'OIT qui traitent de la liberté d'association et de la négociation collective, ainsi que de l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination, en particulier les conventions n°87, 98, 100 et 111.
- Mettre en place des mécanismes pour améliorer la participation et la représentation des femmes dans les syndicats et dans les organisations patronales, ainsi que dans les institutions du dialogue social, comme les comités nationaux ou les conseils économiques et sociaux.
- Promouvoir l'éducation, le développement des compétences et la formation des femmes, leur offrant ainsi les outils pour une participation effective au processus du dialogue social.
- Renforcer la voix des travailleuses et des travailleurs dans l'économie informelle ainsi que la voix de ceux qui font face à des conditions de travail précaires, comme les travailleurs à domicile et les travailleurs migrants, en organisant leur adhésion aux organisations de travailleurs.
- Sensibiliser, accroître la visibilité et promouvoir les avantages de l'égalité de genre dans le monde du travail à travers des campagnes d'information.
- Organiser des formations et des partages des bonnes pratiques en matière d'intégration des questions de genre dans l'agenda du dialogue social et de la négociation collective.

## SÉLECTION DE PUBLICATIONS DE L'OIT SUR LE DIALOGUE SOCIAL ET L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES

Breneman-Pennas, T. et Rueda Catry, M., 2008. *Women's participation in social dialogue institutions at the national level* (BIT, DIALOGUE, document n°16, Genève).

Bureau International du Travail (BIT), 2009. *Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois: Guide de mise en œuvre* (Programme de promotion de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (DECLARATION), Genève).

- 2008. *Les organisations d'employeurs ouvrent la voie vers l'égalité des genres : études de cas dans 10 pays* (Bureau pour les activités des employeurs (ACT/EMP), Genève).
- 2007. *Égalité au travail : relever les défis*. Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Rapport du Directeur Général, Conférence internationale du Travail, 96<sup>ème</sup> session, rapport I (B), Genève.
- 2005. *Egalité entre hommes et femmes et travail décent : les bonnes pratiques dans le monde du travail* (Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes (GENDER), Genève).
- 2003 (a). *Labour Legislation Guidelines* (DIALOGUE, Genève).



- 2003 (b). *Heure de l'égalité au travail*. Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail: rapport du Directeur Général, Conférence internationale du Travail, 91<sup>ème</sup> session, rapport I (B), Genève.

Daza, J. L., 2005. *Economie informelle, travail non déclaré et administration du travail* (BIT, DIALOGUE, Working paper No. 9, Geneva).

García Femenia, A., Morgado Valenzuela, E. et Rueda Catre, M., 2007. *Diálogo social institucionalizado en América Latina. Estudio comparado de Argentina, Brasil, Ecuador, México y Perú* (BIT, Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes, Lima).

Herrell, I., Hodges, J., Kelly, P. et Rueda, M., 2003. *Guide pour l'intégration des questions d'égalité de genre dans les projets de coopération technique sur le dialogue social* (BIT, DIALOGUE, Genève).

Olney, S., Goodson, E., Maloba-Caines, K. et O'Neill, F., 2003. *Égalité entre les sexes: manuel de négociation collective* (OIT, DIALOGUE et Bureau pour les activités des travailleurs (ACTRAV), Genève).

Olney, S., et Rueda, M., 2005. *Convention n° 154 - Promotion de la négociation collective* (BIT, DIALOGUE, Genève).

Olney, S., 2002. *Tripartite Consultation: Ratify and Apply Convention n° 144* (BIT, DIALOGUE, Genève).

Zambrano, M. et IFP/DIALOGUE, 2004. *Dialogue social et stratégies de réduction de la pauvreté : guide d'intégration de l'égalité des genres* (BIT, DIALOGUE, Genève).



Bureau  
international  
du Travail  
Genève

Bureau pour l'égalité entre  
hommes et femmes  
Tél.: +41 22 799 6730  
Fax.: +41 22 799 6388  
[www.ilo.org/gender](http://www.ilo.org/gender)  
[gendercampaign@ilo.org](mailto:gendercampaign@ilo.org)

Service du dialogue social, de  
la législation du travail et de  
l'administration du travail  
Tél.: +41 22 799 7686  
Fax.: +41 22 799 8749  
[www.ilo.org/dialogue](http://www.ilo.org/dialogue)  
[dialogue@ilo.org](mailto:dialogue@ilo.org)

Programme des activités  
sectorielles  
Tél.: + 41 22 799 7501  
Fax.: +41 22 799 7050  
[www.ilo.org/sector](http://www.ilo.org/sector)  
[sector@ilo.org](mailto:sector@ilo.org)

Bureau international du Travail – 4, route des Morillons – 1211 Genève 22, Suisse

La présente brochure d'information a été préparée par l'OIT dans le cadre de la campagne de sensibilisation « L'égalité hommes – femmes au coeur du travail décent ».

Vous pouvez nous contacter ([gendercampaign@ilo.org](mailto:gendercampaign@ilo.org)) pour toute information sur les autres thèmes de l'OIT qui sont couverts par cette campagne.